

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

RODOLFO FERREIRA MARITAN

Negócios e Direitos Humanos: uma análise das tentativas de neutralizar as denúncias de violações contra direitos humanos de empresas que atuam em Uberlândia

Uberlândia
2021

RODOLFO FERREIRA MARITAN

Negócios e Direitos Humanos: uma análise das tentativas de neutralizar as denúncias de violações contra direitos humanos de empresas que atuam em Uberlândia

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração

Área de concentração: Sociedade, Desenvolvimento e Regionalidade

Orientadora: Profa. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira

Uberlândia

2021

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

M342 2021	<p>Maritan, Rodolfo Ferreira, 1995- Negócios e Direitos Humanos [recurso eletrônico] : uma análise das tentativas de neutralizar as denúncias de violações contra direitos humanos de empresas que atuam em Uberlândia / Rodolfo Ferreira Maritan. - 2021.</p> <p>Orientadora: Cíntia Rodrigues de Oliveira. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Administração. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2021.39 Inclui bibliografia.</p> <p>1. Administração. I. Oliveira, Cíntia Rodrigues de, 1963-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Administração. III. Título.</p> <p>CDU: 658</p>
--------------	---

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

RODOLFO FERREIRA MARITAN

Negócios e Direitos Humanos: uma análise das tentativas de neutralizar as denúncias de abusos contra direitos humanos de empresas que atuam em Uberlândia

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título Mestre em Administração

Linha de Pesquisa: Sociedade, Desenvolvimento e Regionalidade

Uberlândia, 03 de fevereiro de 2021

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira - Orientadora _____
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Profa. Dra. Alessandra de Sá Mello da Costa _____
Pontifícia Universidade Católica – PUCRJ

Prof. Dr. Diego M. Coraiola _____
Universidade de Alberta, Canadá

Prof. Dr. Valdir Machado Valadão Júnior _____
Universidade Federal de Uberlândia - UFU


UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração

Av. João Naves de Ávila, nº 2121, Bloco 5M, Sala 109 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902

Telefone: (34) 3239-4525 - www.fagen.ufu.br - ppgaadm@fagen.ufu.br


ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Administração				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico PPGAdm - Número 243				
Data:	03 de fevereiro de 2021	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	16:00
Matrícula do Discente:	11912ADM023				
Nome do Discente:	Rodolfo Ferreira Maritan				
Título do Trabalho:	Negócios e Direitos Humanos: uma análise das tentativas de neutralizar as denúncias de violações contra direitos humanos de empresas que atuam em Uberlândia.				
Área de concentração:	Regionalidade e Gestão				
Linha de pesquisa:	Sociedade, Desenvolvimento e Regionalidade				
Projeto de Pesquisa de vinculação:					

Reuniu-se virtualmente por webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Administração, assim composta: Professores Doutores: Valdir Machado Valadão Júnior (FAGEN/UFU), Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-RIO), Diego Coraiola (Alberta/CA) e Cintia Rodrigues de Oliveira orientador(a) do(a) candidato(a). Ressalta-se que todos os membros da banca e o(a) aluno(a) participaram remotamente por webconferência.

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa, a Prof(a). Dr(a). Cintia Rodrigues de Oliveira, apresentou a Comissão Examinadora e o(a) candidato(a), agradeceu a presença do público, e concedeu ao(a) Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do(a) Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado(a).

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.

Documento assinado eletronicamente por **Cíntia Rodrigues de Oliveira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 03/02/2021, às 17:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º,



§ 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Valdir Machado Valadão Júnior, Professor(a) do Magistério Superior**, em 04/02/2021, às 10:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alessandra de Sá Mello da Costa, Usuário Externo**, em 04/02/2021, às 13:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Diego Maganhotto Coraiola, Usuário Externo**, em 05/02/2021, às 19:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2521485** e o código CRC **0C2B0FC2**.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Sandra e Tadeu, que nunca mediram esforços para que eu sonhasse, ao meu irmão Frederico, por ser meu melhor amigo e confidente e a minha companheira Rafaela, por todo carinho, compreensão e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio financeiro para realização da pesquisa.

Agradeço a sociedade brasileira pela oportunidade de estudar em uma Universidade pública, gratuita e de qualidade onde passei 7 anos maravilhosos na cidade de Uberlândia, tenho plena ciência do privilégio de estudar em uma Universidade pública e isto me motivou sempre a dar o meu melhor enquanto estudante.

Agradeço e dedico este trabalho aos meus pais Sandra e Tadeu e ao meu irmão Frederico. Agradeço imensamente por terem me apoiado na escolha pela vida acadêmica, por abrirem mão de seus projetos pessoais em prol dos meus estudos e principalmente por entenderem minha ausência em datas comemorativas, feriados e no dia a dia por conta da rotina do mestrado. Sandra, obrigado por sempre me mostrar o caminho da educação e o quanto ela pode ser transformadora, divertida e instigante. Ao meu pai, Tadeu, muito obrigado pela energia e entusiasmo, sem essas duas coisas em mente, eu não teria conseguido finalizar este trabalho. Ao meu irmão Fred, eu agradeço por toda parceria, companheirismo e por ter me ensinado a importância de seguir uma rotina, você não tem ideia do quanto isto foi essencial!

Também agradeço e dedico o trabalho a minha companheira Rafaela, ao meu lado desde os tempos de calouro na UFU. Eu sou muito grato por todas as revisões e críticas aos meus trabalhos, por me ouvir, por compreender minha ausência, principalmente naqueles meses que antecederam sua transferência para São Paulo que coincidiram com o ingresso no programa. Obrigado por tudo!

Além destes familiares, gostaria de registrar meu agradecimento as minhas primas Thalia e Camila. Thalia sempre me animando, ouvindo e incentivando e Camila me desafiando e provocando reflexões essenciais do ponto de vista artístico. Meu muito obrigado também as minha tia Grace, minha madrinha e padrinho Edith e Estevam.

No âmbito profissional, gostaria de agradecer a minha maior fonte de inspiração, a professora Cíntia Rodrigues. Cíntia, eu sou muito grato por tudo que você fez e faz por mim, seu entusiasmo em ensinar e por melhorar o nosso PPGA. Não poderia deixar de registrar meu agradecimento ao professor Valdir Valadão Jr por toda preocupação, por ser o ombro amigo nos momentos de dificuldade, e claro, pela companhia, seja em sala de aula ou no barzinho ao final de cada semestre. Ao professor André Fagundes que sempre foi um grande amigo e mentor, muito obrigado por me mostrar que a dissertação e a rotina do mestrado são prazerosas.

Registro também meu muito obrigado aos professores Valdir Valadão Jr., Diego Coraiola e Alessandra de Sá Mello da Costa pelas contribuições na banca de qualificação, pelas leituras sugeridas e por se prontificarem a participar da defesa, trazendo contribuições valiosas para o trabalho.

Também registro meu agradecimento especial aos técnicos administrativos da FAGEN, sou grato pelos incentivos diários no laboratório, pelos cafés e companheirismo, muito obrigado aos servidores Vinícius Guimarães e a querida Juliana Bárbara.

Certamente preciso registrar meu agradecimento especial a Ana Júlia Martiniano e Carlos Monteiro, “migos” vocês tornaram a jornada mais divertida, tudo foi mais divertido na companhia de vocês. Muito obrigado pelo carinho, amizade e por todo suporte psicológico ao longo desses 2 anos, eu guardarei essas memórias para sempre!

Também registro meu agradecimento as (aos) colegas do laboratório do PPGA, pelas risadas, almoços no RU, festinhas e inúmeros cafés, obrigado Arthur, Cláudio, Duterval, Eunice, Ian, Ivonne, Juliane, Lisemaura, Nathália, Paulo Henrique, Victor, entre outros (as).

Além dos amigos do PPGA, tenho a sorte de ter vários amigos(as) compartilhando das mesmas angústias e alegrias que a vida de um pós-graduando oferece, obrigado por estarem sempre presentes quando precisei falar sobre o mestrado, obrigado Evandro Francklin (e toda sua família pela confiança), Ezequiel de Araújo, Marcus Gigas e a minha querida amiga Verônica Sakaragui.

Minha gratidão aos (muitos) amigos que Uberlândia me deu, vocês foram importantes em vários momentos dessa jornada. Muito obrigado ao meu grande amigo Fábio (Moreno), com quem tive o prazer de dividir um teto, você não sabe o carinho que tenho pelas memórias de quando vivemos no apê, dos cafés de madrugada regados a Carlton e aos inúmeros churrascos em dia de semana na companhia do Evandro, Leleo, Mabro e Vascon. Ao meu amigo Pedro Suricate, que sempre colocou o jazz ideal para embalar essa aventura, ao meu parceirão desde a graduação Frederico Rezende, ao Gabriel Pimentel pelas muitas reflexões, companheirismo e atenção, aos amigos da música que me acolheram em Uberlândia desde o primeiro dia, obrigado Sthefano Venga, Victor Buttignon, Mateus Leão, Fábio Masson, aos irmãos Vasconcelos, Guilherme (Guigui) e Vinícius (Vascon), aos meus queridos amigos Ananda e Andrezinho, Lucas Zavan e Ana Carolina, Leonardo Castro, Rodolfo Brito, dentre outros. Aos meus grandes amigos de longa data de Varginha, Ana Flávia Bueno, Matheus Helt, e em especial, aos queridos Ednaldo Maiolini e Leonardo Crepaldi, sempre dispostos a ouvir minhas inquietações ao longo do curso, incertezas e conquistas, registro aqui meu agradecimento e conto com vocês na etapa seguinte.

RESUMO

Esta pesquisa se debruça sobre o tema Negócios e Direitos Humanos, com o objetivo de analisar as tentativas de neutralizar as denúncias de abusos contra os Direitos Humanos (DH) de empresas que atuam no contexto regional da cidade de Uberlândia. A revisão da literatura concentra-se no surgimento dos DH e nas noções que o termo ganhou ao longo do desenvolvimento desta temática, na área de negócios. A discussão sobre direitos fundamentais na esfera corporativa emergiu no seio da Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Após sucessivas denúncias de envolvimento empresarial em violações de DH, vieram as primeiras iniciativas internacionais para regular a atuação corporativa e seus impactos nos DH. Um dos marcos da nova fase de maior atenção com os DH e as atividades empresariais é o mandato do professor John Ruggie no RESG, na ONU, iniciado em 2005, que resultaram na publicação dos Princípios Orientadores em Negócios e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Remediar”. O material empírico da pesquisa são fontes secundárias, como reportagens de jornais, portais de notícias, relatórios produzidos por ONGs, blogs e outras publicações decorrentes de iniciativas voltadas às causas ambientais e de DH, documentários e curta metragens encontrados nos portais de notícias Repórter Brasil e Business and Human Rights Resource Centre e relatórios de sustentabilidade e arquivos institucionais disponibilizados pelas empresas multinacionais acessados no site “*United Nations Global Compact*”. A partir do material empírico, analisei denúncias de casos de violações aos DH de 9 multinacionais com operações em Uberlândia-MG e, com base no aporte teórico e em fontes secundárias selecionadas, optei pela Análise Temática como proposta metodológica para alcançar os objetivos, em uma postura coerente com o movimento do *Critical Management Studies*. Com este aporte, busco oferecer uma compreensão dos argumentos utilizados pelas empresas multinacionais atuantes na cidade de Uberlândia sobre as denúncias de violações e abuso contra os DH em decorrência de suas atuações. Os resultados mostraram posturas corporativas de cumplicidade benéfica e silenciosa em violações (Wettstein, 2010, 2012b, 2013), de abstenção de responsabilidades como *players* globais (Nolan & Taylor, 2009) e uma recorrente tentativa de negação das denúncias, através da negação imediata dos eventos, desqualificação e caracterização das denúncias, a negação do passado, literal e implicatória através de lobistas, advogados, campanhas publicitárias, jornalistas e cientistas contratados para defender as posições corporativas.

Palavras chave: Direitos Humanos; Negócios e Direitos Humanos; Abstenção de responsabilidades; Negação; Cumplicidade Corporativa.

ABSTRACT

This research focuses on the topic of Business and Human Rights, aiming to analyze attempts to neutralize abuse allegations against Human Rights (HR) from companies operating in the regional context of the city of Uberlândia. The literature review focuses on the emergence of human rights and on the notions that the term gained over the development of this theme in the business area. The discussion of fundamental rights in the corporate sphere emerged within Corporate Social Responsibility (CSR). After successive reports of business involvement in HR violations, the first international initiatives came to regulate corporate performance and its impacts on HR. One of the milestones of the new phase of greater attention to HR and business activities is Professor John Ruggie's mandate at SRSG, at the UN, which started in 2005, and resulted in the publication of the Guiding Principles in Business and Human Rights: Implementing the Framework of United Nations “Protect, Respect and Remedy”. The empirical material of the research are secondary sources, such as newspaper reports, news portals, reports produced by NGOs, blogs and other publications resulting from initiatives focused on environmental and HR causes, documentaries and short films found in the news portals Repórter Brasil and Business and Human Rights Resource Center and sustainability reports and institutional files made available by multinational companies accessed on the “United Nations Global Compact” website. From the empirical material, I analyzed denunciations of cases of HR violations from 9 multinationals with operations in Uberlândia-MG and, based on theoretical support and selected secondary sources, I opted for Thematic Analysis as a methodological proposal to achieve the objectives, in consistency with the Critical Management Studies movement. With this contribution, I seek to offer an understanding on the arguments used by multinational companies operating in the city of Uberlândia about the denunciations of violations and abuse against human rights as a result of their actions. The results showed corporate attitudes of beneficial and silent complicity in violations (Wettstein, 2010, 2012b, 2013), of abstaining from responsibilities as global players (Nolan & Taylor, 2009) and a recurring attempt to deny complaints, through immediate denial of events, disqualification and characterization of complaints, the denial of the past, literal and implicit through lobbyists, lawyers, advertising campaigns, journalists and scientists hired to defend corporate positions.

Key words: Human Rights; Business and Human Rights; Abstaining from responsibilities; Neutralization; Corporate complicity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Definições de Direitos Humanos.....	28
Figura 1 -	Tipos de Cumplicidade.....	32
Quadro 2 -	Discussões sobre Direitos Humanos.....	34
Quadro 3 -	Definições sobre Negócios e Direitos Humanos.....	37
Quadro 4 -	Codificação de Schrempf-Stirling e Van Buren para pesquisa em Negócios e Direitos Humanos.....	38
Quadro 5 -	Setores, número de empresas e natureza dos casos analisados.....	66
Quadro 6 -	Empresas por setor.....	67
Quadro 7 -	Descrição do material empírico analisado, com números totais de páginas e duração dos vídeos.....	67
Quadro 8 -	Descrição dos vídeos, políticas e relatórios corporativos analisados no material empírico analisado com fontes, número de páginas e duração dos vídeos.....	69
Quadro 9 -	Tipos de violações de Direitos Humanos e as empresas associadas às denúncias.....	154
Quadro 10	Formas de Abstenção de responsabilidades corporativas para com os Direitos Humanos e as empresas associadas às denúncias.....	156
Quadro 11 -	Tentativas para negar e neutralizar as denúncias de violações de Direitos Humanos.....	165

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADM	Archer Daniels Midland
AI	Anistia Internacional
ALESP	Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
APIB	Articulação dos Povos Indígenas do Brasil
AT	Análise Temática
BHR	<i>Business and Human Rights</i>
BHRRC	<i>Business and Human Rights Resource Center</i>
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CMS	<i>Critical Managment Studies</i>
COP	Comunicação de Progresso
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CSP	Performance Social Corporativa
DDDH	<i>Due Diligence</i> em Direitos Humanos
DH	Direitos Humanos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FAGEN	Faculdade de Gestão e Negócios
GC	<i>Global Compact</i>
GP	<i>Guiding Principals</i>
GPA	Grupo Pão de Açúcar
IDHm	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
INDI	Agência de Promoção de Investimento e Comércio Exterior de Minas Gerais
INPE	Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
IRA	International Rights Advocates
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NDH	Negócios e Direitos Humanos
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCN	Ponto de Contato Nacional para as Diretrizes da OCDE para Empresas
PIB	Produto Interno Bruto
PIDCP	Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais
PPGA	Programa de Pós-Graduação em Administração
RESG	Representante Especial do Secretário Geral
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SIDH	Sistema Interamericano de Direitos Humanos
SPELL	<i>Scientific Periodicals Eletronic Library</i>
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TMAP	Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Objetivos.....	18
1.1.1 Objetivo Geral.....	18
1.1.2 Objetivos Específicos	18
1.2 Procedimentos da Pesquisa.....	19
1.3 Justificativas.....	19
1.4 Estrutura da Dissertação	22
2 DA ORIGEM DOS DIREITOS HUMANOS AO CAMPO DOS NEGÓCIOS E	
DIREITOS HUMANOS	22
2.1 A Origem dos Direitos Humanos, Conceito e o Estado Atual	23
2.2 Negócios e Direitos Humanos Como Campo de Conhecimento	29
2.3 Em Busca de um Tratado de Negócios e Direitos Humanos.....	44
2.4 Pontos de Conexão e Desconexão entre RSC e NDH	47
2.5 Práticas Corporativas Para Abstenção de Responsabilidade	51
3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS.....	57
3.1 A Abordagem de Pesquisa	57
3.2 O Corpus de Pesquisa	61
3.3 Análise Temática	64
4 AS DENÚNCIAS DE VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS E AS	
TENTATIVAS DE NEUTRALIZAÇÃO E NEGAÇÃO DAS DENÚNCIAS	66
4.1 Casos Identificados no Setor de Segurança.....	73
4.1.1 Empresa Prosegur	73
4.1.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Prosegur	74
4.2 Casos identificados no setor Têxtil.....	87
4.2.1 Empresa Inditex-Zara	87
4.2.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Inditex-Zara.....	88
4.3 Casos Identificados no Setor de Distribuição de Alimentos (hipermercados)	102
4.3.1 Grupos Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar	102
4.3.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações dos Grupos	
Carrefour, Cencosud e Grupo Pão de Açúcar	103
4.4 Casos identificados no setor do Agronegócio	125
4.4.1 Empresas ADM, Bayer, Cargill e Syngenta	125
4.4.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Cargill.....	126
4.4.1.2 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da ADM, Cargill e	
Syngenta	131
4.4.1.3 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Bayer e Syngenta	
141	
5 DISCUSSÃO SOBRE AS DENÚNCIAS DE VIOLAÇÕES CONTRA OS DIREITOS	
HUMAOS E AS TENTATIVAS DE ABSTENÇÃO DE RESPONSABILIDADES .	154
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	170
REFERÊNCIAS	174

1 INTRODUÇÃO

A noção de igualdade de direitos não é recente, mas não é uma discussão encerrada. Na Declaração de Independência dos Estados Unidos, de 1776, consta que os seres humanos têm direitos inalienáveis, entre os quais estão à vida e a liberdade (Sen, 2004). No entanto, foi ao longo do século XX que a luta por garantias sociais cresceu, com os reflexos do Holocausto na Segunda Guerra Mundial, evidenciando a exclusão de minorias e a necessidade de maior regulação dos Estados para garantir o respeito aos direitos fundamentais, o que culminaria na Declaração Universal dos Direitos dos Humanos (DUDH), em 1948 (Hoover, 2013; Muchlinski, 2001).

A discussão conceitual sobre o que sejam os direitos humanos é intensa (Lyon & Olson, 2011; Sen, 2004) e perpassa por questionamentos de ordem tautológica. No entanto, o fato de se adjetivar os direitos com a palavra humanos não implica uma relação entre os dois termos. O que se procura reafirmar com a expressão direitos humanos é que “o homem tem certas necessidades indispensáveis ao pleno desenvolvimento de sua dignidade” (Rabenhorst, 2005, p. 213). A igualdade é uma ideia básica quando se fala em direitos humanos, pois pressupõe que os seres humanos tenham um mesmo e intrínseco valor, independentemente de quaisquer outras características distintivas (Hoover, 2013; Rabenhorst, 2005; Wettstein, Giuliani, Santangelo, & Stahl, 2019).

Um aspecto destacado na literatura sobre Direitos Humanos é a que eles se referem. Para Trindade (2007), poucos são os direitos humanos inerentes ao ser humano, devendo esse ser protegido em todas e quaisquer circunstâncias. Para Rabenhorst (2005), direitos humanos referem-se aos direitos desejáveis para que as pessoas tenham, e não como algo que as pessoas têm (Sen, 2004).

Na literatura internacional, encontram-se estudos que apontam para uma predileção dos pesquisadores por um entendimento de que os Direitos Humanos centralizam as liberdades civis e a justiça legal dos DH, fornecendo uma representação distorcida de suas evoluções, deixando de lado os direitos econômicos e sociais (Koo & Choi, 2019).

No Brasil, a discussão sobre Direitos Humanos se acentuou no final do período da Ditadura Militar (1964-1985), após a publicação, em 1979, da Lei de Anistia, que concedeu o perdão a militares e opositores por crimes cometidos durante o estado de exceção (Politize, 2017). O processo de abertura aconteceu à maneira dos militares: “lenta, gradual e segura”, com uma eleição indireta que levou um antigo apoiador da ditadura ao cargo de presidente

para, em seguida, iniciar os trabalhos da elaboração de uma nova Constituição (Napolitano, 2018; Schneider, 2014).

A Constituição de 1988 refletiu, logo em seu primeiro artigo, a garantia à dignidade da pessoa humana, e no artigo quinto, garante direitos à vida, à igualdade, entre outros (Brasil, 1988). No entanto, mesmo com a nova carta da democracia, o Brasil ainda enfrenta dificuldades em garantir direitos aos cidadãos, como mostra o relatório “Estado dos Direitos Humanos no Mundo”, de 2017 (Anistia Internacional, 2017). O Brasil enfrenta graves problemas de Direitos Humanos, como a alta taxa de homicídios; números crescentes de abusos das forças de segurança, com casos de desaparecimentos forçados; a superlotação de seu sistema prisional; a violência contra indígenas, mulheres e a população LGBTI¹ (Anistia Internacional, 2017; Politize, 2017).

Dentre os países da América do Sul, o Brasil foi o último a instalar uma comissão nacional da verdade para revisar, problematizar e esclarecer o envolvimento estatal e suas articulações em violações de Direitos Humanos, em contextos ditatoriais que marcaram o século XX (Costa & Silva, 2017, 2018). Mesmo com toda a pressão de movimentos sociais, de partidos políticos, de familiares de sobreviventes e desaparecidos, o Brasil precisou ser condenado na Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), em 2010, pelo desaparecimento de 62 pessoas que integraram a Guerrilha do Araguaia² no Norte do país (Bós e Silva, Adam, & Leonetti, 2013), para, em 2012, instalar uma Comissão Nacional da Verdade, criada por lei, em 2011.

Depois de quase 50 anos, o Brasil iniciou o processo de revisão e problematização de sua história no tocante às violações dos direitos humanos no período da ditadura, esclarecendo mortes, torturas, desaparecimentos forçados, ocultação de cadáveres (Costa & Silva, 2017). Em sua análise sobre esse processo, Costa e Silva (2017) pesquisaram nos relatórios produzidos pela Comissão Nacional da Verdade a participação de empresas brasileiras nas ações e processos de violações de direitos humanos, concentrando-se no texto n. 2, intitulado “Violações de direitos humanos dos trabalhadores” e no texto n. 8, “Civis que colaboraram com a ditadura”. Os autores encontraram que as violações dos direitos humanos ocorreram, principalmente, no uso da força repressiva, perseguições, prisões, torturas, posicionamento do trabalhador como subversivo e inimigo da nação brasileira, divulgação de listas com seus

¹ Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexos (Anistia Internacional, 2017).

² A Guerrilha do Araguaia foi um movimento armado de resistência a ditadura cívico-militar brasileira composto por membros do Partido Comunista do Brasil (PCdoB) entre 1972 e 1974, seus participantes foram perseguidos e outros foram assassinados pelo regime na região sul do estado do Pará.

nomes, e apoio político, ideológico e financeiro para manutenção do regime ditatorial. Esse estudo na área de estudos organizacionais, juntamente com outros de âmbito internacional (Stel, 2014; Stokes & Gabriel, 2010), apontam que um diálogo entre o campo da administração e o campo de direitos humanos não só é relevante como necessário.

A aproximação entre Negócios e Direitos Humanos nasce do desenvolvimento do campo da Responsabilidade Social Corporativa, uma discussão que surgiu após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), com foco nas responsabilidades que as organizações têm com a sociedade em decorrência de suas atividades, buscando por uma visão ética das corporações para com os *stakeholders*, por meio de boas práticas, contribuições sociais e filantropia (Ramasastry, 2015). As origens de Negócios e Direitos Humanos acontecem no final dos anos 1990, dentro das discussões de RSC e amplia o entendimento sobre a extensão dessas responsabilidades corporativas do ponto de vista gerencial, incluindo aspectos ético-morais, como os direitos humanos, impacto social de ações corporativas, e posição corporativa perante as legislações internacionais.

O conceito de *Business and Human Rights* (Negócios e Direitos Humanos – NDH), historicamente, está ligado ao conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), no entanto, a RSC utiliza os DH como balizador de decisões corporativas, enquanto os NDH coloca sua atenção na noção do Estado como fiscalizador das ações das organizações e seu impacto sobre os Direitos Humanos (Ramasastry, 2015). Ainda de acordo com Ramasastry (2015), três aspectos diferenciam NDH da RSC: (a) os novos critérios universais de DH para as empresas; (b) a ênfase no papel proativo dos Estados em proteger os DH; e (c) ampliação do acesso à remediação para as vítimas de violações de DH.

A década de 1960 trouxe novas percepções de sociedade e identificação sociocultural, distinguindo-se dos movimentos de massa orientados pelo consumo, religião e trabalho (Muchlinski, 2001). O novo enfoque voltou-se para autoidentificação, atenção às causas ambientais e liberdade, o que refletiu sobre a atuação das corporações, especialmente as transnacionais, uma vez que havia um crescente número de consumidores que sinalizavam para uma demanda por consumo ético e socialmente responsável (Muchlinski, 2001).

Os Direitos Humanos e sua aplicação não receberam devida atenção por parte das corporações, o que vinha levantando questionamentos, uma vez que essas organizações têm relevância econômica e capacidade de integrar mercados (Muchlinski, 2001; Ruggie, 2007; Weissbrodt & Kruger, 2003). A globalização potencializou a atuação de muitas empresas de maneira global, entretanto, algumas delas insistiram em se beneficiar de violações de DH, dificultando o engajamento em práticas responsáveis (Wettstein, 2012b).

Paralelamente, o tema Negócios e Direitos Humanos recebeu destaque em diversas iniciativas de organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), para desenvolver códigos de conduta corporativos, guias de boas práticas e espaços para discussão do tema em eventos importantes da comunidade internacional, como a Rio-92, e a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, em 2002 (Arnold, 2010; Muchlinski, 2001; Ruggie, 2007).

A falta de engajamento das corporações em adotar práticas que priorizem os Direitos Humanos em suas atividades e a aversão corporativa pela regulação e comprometimento com tratados vinculantes ficaram evidentes ao final do grupo de trabalho coordenado pelo professor David Weissbrodt, na ONU, que produziu o documento *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights* (Projetos de normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e outras empresas no respeito aos Direitos Humanos) (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003).

O objetivo do trabalho de Weissbrodt e Kruger (2003) era estender as obrigações assumidas pelos Estados em tratados internacionais para as empresas, ampliando, assim, suas esferas de influência e atuação. No entanto, a iniciativa não recebeu o apoio esperado e sua agenda foi esvaziada (Ruggie, 2014). Em uma nova tentativa de reacender o tema Negócios e Direitos Humanos, em 2005, a ONU nomeou um grupo de trabalho específico para tratar sobre o assunto, sob o comando do Representante Especial do Secretário Geral (RESG), o professor John Ruggie (Arnold, 2010; Fasterling & Demuijnck, 2013; Kemp & Vanclay, 2013; Ruggie, 2007; Wettstein, 2012a).

Após seis anos de trabalho para conciliar as demandas das partes interessadas, em 2011, a ONU sancionou os *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework* (Princípios Orientadores em Negócios e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Remediar”) que delimitam a atuação das corporações e suas práticas gerenciais para respeito aos Direitos Humanos (OHCHR, 2011).

Desde 2009, o foco de atuação das Nações Unidas era criar um documento de engajamento voluntário das empresas, sob três pilares: (i) o dever dos Estados de proteger os DH e impedir violações; (ii) estabelecer responsabilidades para as organizações no respeito aos DH, evitando o engajamento e a contribuição em práticas que ferissem estes direitos; e

(iii) estabelecer canais de reparação e remediação, tanto dos Estados como de empresas, para eventuais vítimas de violações (ONU, 2011; Barros, 2018).

Existem vários dispositivos que reforçam os direitos econômicos, como o direito ao trabalho, nos artigos 23 da DUDH e 6 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); a seguridade social nos artigos 22 e 25 da DUDH e o artigo 9 da PIDESC, todos intimamente ligados aos direitos sociais dispostos no artigo 25 da DUDH, e os direitos culturais dispostos nos artigos 27 da DUDH e 15 da PIDESC (Nolan, & Taylor, 2009). O Brasil assinou a DUDH ainda em 1948, no entanto, apenas em 1992 o PIDESC e PIDCP foram ratificados, dando acesso aos cidadãos brasileiros às cortes internacionais (Brasil, 1992a; 1992b).

Anderson (2001) aponta que a maioria das violações de Direitos Humanos observáveis é operada por organizações multinacionais. Complementarmente, Nolan e Taylor (2009) apontam para a existência de uma lacuna regulatória que não expande a responsabilização das empresas transnacionais para além dos locais de sua atuação, o que permite que direitos econômicos, sociais e culturais sejam sistematicamente violados.

Conforme indicado por Anderson (2001), é alto o potencial de organizações multinacionais que violam os Direitos Humanos. Existe uma série de casos, em que muitos países que receberam as atividades de empresas transnacionais do setor de mineração e do agronegócio alteraram a dinâmica de acesso de populações locais a recursos fundamentais, como água e terra, e a direitos fundamentais, como trabalho digno e moradia (Amis, 2017; Bedi, 2015; Kemp, Bond, Franks, & Cote, 2010).

Na literatura sobre a atuação e o poder das corporações, um conceito relevante para as discussões sobre Direitos Humanos é o de crimes corporativos contra a vida, que consiste em uma ação ou omissão ilegal prejudicial e danosa contra o indivíduo ou a sociedade, produzida em prol de objetivos corporativos, resultando em prejuízos materiais ou imateriais às atividades humanas e aos seres vivos (Medeiros & Silveira, 2017). O crime corporativo contra a vida é “aquele cometido por corporações ou em seu benefício, que colocam o lucro e seus objetivos acima da vida, resultando, assim, em danos à vida e na morte” (Medeiros & Silveira, 2017, p. 50), seja a vida humana ou não humana.

Dentre os casos que exemplificam a atuação danosa de organizações está o da mina de carvão Phulbari em Bangladesh, em que, desde o início das suas atividades, a mineradora tinha expectativa de deslocar entre 50 e 220 mil pessoas, a maioria delas agricultores que nasceram e cresceram na região, prejudicando também a qualidade do solo local, além de alterar a disponibilidade de água para a população (Kemp et al., 2010).

Há também relatos de movimentações em defesa do acesso à água devido às atividades de corporações transnacionais, dentre elas, estão os casos de Tolukuma, em Papua Nova Guiné; Marinduque nas Filipinas; Yanacocha no Peru; e El Dorado em El Salvador (Li, 2016; Lindon, Canare, & Mendoza, 2014; Walton & Barnett, 2007). No Brasil, também existem lutas semelhantes de cerceamento do direito à água, como, por exemplo, o caso emblemático do processo de privatização do serviço de abastecimento e saneamento da cidade de Manaus, no estado do Amazonas (Rocha, 2019). Uma das iniciativas que surgiram para debater a universalização do direito à água na região foi o Fórum das Águas de Manaus, em 2012, e a experiência de gestão da Colônia Antônio Aleixo, que gerencia o abastecimento de sua comunidade a um preço acessível, impedindo a privatização do recurso vital para a sobrevivência humana (Rocha, 2019).

No contexto brasileiro, existem casos semelhantes de lutas de populações contra crimes corporativos que levaram a violações de direitos humanos, como a contaminação por chumbo, nas cidades de Adrianópolis no estado do Paraná e em Santo Amaro da Purificação, na Bahia (Di Giulio, Figueiredo, Da Costa Ferreira, & Dos Anjos, 2010), contaminação de trabalhadores por pesticidas (Medeiros & Silveira, 2017); e os recentes episódios nas cidades mineiras de Mariana (Saraiva & Ferreira, 2018) e Brumadinho (Fontoura, Naves, Teosósio, & Gomes, 2019).

Em termos práticos, no Brasil, dois em cada três brasileiros acreditam que os Direitos Humanos defendem bandidos, e 21% opinam que esses direitos não deveriam existir (BBC Brasil, 2018). Este cenário de crescente tensão social é estrutural na sociedade brasileira. De acordo com dados divulgados pela *Frontline Defenders*, 2019 foi um ano marcado por grandes retrocessos em relação ao DH, colocando o Brasil na quarta posição entre os países mais perigosos para defensores de Direitos Humanos, tendo registrado 23 das 304 mortes de ativistas em todo mundo (Front Line, 2019).

No âmbito do trabalho, de acordo com a *International Trade Union Confederation* (Confederação Internacional dos Sindicatos), em 2019, o Brasil figurou pela primeira vez entre os dez piores países em termos de condições de trabalho, com diversos casos de repressão policial, perseguições e intimidações contra greves, protestos e líderes sindicais, além da aprovação de leis, decretos e outros que retiraram direitos trabalhistas (International Trade Union Confederation - ITUC, 2019).

O contexto de um crescente número de casos de crimes corporativos que geraram prejuízos para a sociedade aponta para um cenário complexo de atuação de organizações que precisam repensar, criticamente, sua atuação para promoção de um ambiente de negócios

seguro, humano e socialmente responsável com a fauna, flora, recursos naturais, consumidores, governos e trabalhadores (Medeiros & Silveira, 2017; Saraiva & Ferreira, 2018).

Neste cenário, observando-se a preferência da literatura pelas liberdades civis e o histórico de violações de direitos econômicos sociais e culturais, torna-se relevante compreender como a aplicação dos Direitos Humanos adentrou, ou não, nas portas das organizações, uma vez que pouco se sabe sobre como o termo é interpretado no mundo corporativo, especialmente, no que diz respeito às práticas e decisões gerenciais na promoção desses direitos.

Para um entendimento mais amplo dos Direitos Humanos nas organizações, é essencial a participação de gestores, pois é também através de sua atuação que os trabalhadores estarão cientes e aptos para promoverem e lutarem pelo exercício pleno de seus direitos fundamentais no contexto laboral.

Inicialmente, esta pesquisa intencionou voltar os olhos para a economia da região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, onde destacam-se o agronegócio e a mineração, porém, no decorrer da fase para reunir material empírico, optou-se por concentrar-se em Uberlândia. No Brasil, o setor do agronegócio cresceu nas últimas décadas e tem uma significativa participação na balança comercial nacional, em virtude de fatores como o aumento do preço das *commodities* no período entre 2003 e 2010, e a valorização do Real frente a moedas estrangeiras, no mesmo período, na ordem de 33% (Spolador & Roe, 2013). A região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba (TMAP), historicamente, tem suas principais atividades econômicas no setor agropecuário, em cidades como Araguari, Patrocínio e Uberaba, mineração na cidade de Araxá e serviços na região de Uberlândia (Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA, 2019).

Em 2018, o agronegócio representou 33,2% do PIB do estado de Minas Gerais, gerando mais de 255 mil empregos e sendo responsável por 14% do Produtor Interno Bruto (PIB) nacional do setor (INDI³). Até setembro de 2019, o Brasil atingiu, em dados acumulados, 64 bilhões de dólares em exportações de produtos ligados à matriz do agronegócio. Deste montante, o estado de Minas Gerais representa 7,9% do total exportado, com destaque para o minério de ferro, café e derivados, cana de açúcar, soja e carnes (Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA, 2019; Minas Gerais, 2018). A região do Triângulo Mineiro também tem importante participação na economia do estado,

³ Agência de Promoção de Investimento e Comércio Exterior de Minas Gerais tem como razão social Instituto de Desenvolvimento Integrado de Minas Gerais, por isso a sigla INDI.

com destaque para produção de café e cana de açúcar, esta última representando cerca de 70% da produção do estado (Stacciarini & Pereira, 2018).

Em termos econômicos, a cidade de Uberlândia é responsável pelo segundo maior PIB do estado, ficando atrás apenas da capital Belo Horizonte (Uberlândia - SEPLAN, 2018). Outro município importante em termos econômicos é Uberaba, responsável por 14,83% do PIB da região do TMAP, com cifras superiores a 11 bilhões de reais, em 2014 (Oliveira, 2017).

A atividade mineradora no estado também é representativa. Minas Gerais possui mais de 300 minas em operação, sediando 40 das 100 maiores minas do país (Indi, 2019). O município de Araxá tem a maior jazida de nióbio do mundo, sendo responsável por 75% da produção mundial do mineral. Além disso, o Estado abriga a única mina nacional de zinco e tem as maiores participações na extração de metais como calcário, ferro, fosfato, grafita e lítio, constituindo 29% da produção brasileira de minérios (Codemig, 2019).

A região do TMAP apresentou um vertiginoso crescimento populacional, saltando de 1,11 milhões de habitantes em 1970 para 2,14 milhões de pessoas em 2010, correspondendo a 21% da população do estado (Bertolucci, 2017). No período compreendido entre os anos 2000 e 2014, a região do TMAP apresentou expressivo crescimento do número de empregos formais, saindo de cerca de 301 mil postos de trabalho no ano 2000 para 604 mil em 2014, acompanhado pelo aumento populacional da região na ordem de 15% (Ferreira & Oliveira, 2017). As cinco maiores cidades da região (Uberlândia, Uberaba, Patos de Minas, Ituiutaba e Araguari) concentram o maior número de empregos criados entre os anos de 2010 a 2015, correspondendo a 35%, 15%, 7%, 4% e 4%, respectivamente, do estoque de empregos formais da região, no período (Ferreira & Oliveira, 2017).

A presença do setor de *commodities*, tanto minerais como agrícolas, é responsável pela inserção da região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba no comércio internacional, visto que 43 dos 66 municípios da mesorregião realizaram algum tipo de exportação no período entre 2000 e 2016, com destaque para as cidades de Araxá, Uberlândia e Araguari, responsáveis por 41,87%, 10,48% e 10,12%, respectivamente, das exportações totais da região (Garlipp, 2017).

Todavia, o estado de Minas Gerais enfrenta mazelas sociais em decorrência das atividades da agroindústria. No Estado, as condições de trabalho nos cafezais são as piores nos últimos 15 anos, com mais de 200 trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão (Repórter Brasil, 2018). A cidade de Uberlândia abriga transnacionais integradas as Cadeias Globais de Valor e algumas dessas empresas apresentam histórico de violações de

DH, como Archer Daniels Midland (ADM), Cargill, Bayer, Starbucks e Nespresso (Bonanno, Constance, & Lorenz, 2009; Fries, López Cabello, & Sánchez, 2019; New York Times, 2009; Uberlândia, 2018).

No entanto, empresas denunciadas por violações aos Direitos Humanos adotam práticas e mecanismos para se absterem das responsabilidades, além de outras tentativas para neutralizar as denúncias contra elas no sentido de proteger sua reputação. Neste ponto, pesquisadores como Nolan e Taylor (2009), MacManus (2016), Wettstein (2010, 2012b, 2013) e Zadek (2004) descreveram as táticas e estratégias adotadas por empresas como formas de abstenção de suas responsabilidades em casos de desrespeito e violações⁴ de Direitos Humanos.

Zadek (2004) defende que as empresas podem passar por um processo de aprendizagem ao serem acusadas de violações de Direitos Humanos, e ao longo da curva existem momentos de negação de responsabilidades, afirmação de compromissos corporativos com um problema em questão até um engajamento em defesa dos Direitos Humanos como forma de construir vantagem competitiva.

A pesquisa de MacManus (2016) cita o trabalho de Cohen (1996) que aponta três aspectos recorrentes em casos de desrespeito aos Direitos Humanos praticados por empresas: (a) Negação do passado, em um esforço organizacional sistemático para encobrir os registros de crimes; (b) Negação Literal, com ações das empresas para ocultar fatos e conclusões que se tornaram públicas; e (c) Negação Implicatória, quando as organizações tentam negociar ou impor uma “reescrita da história” para justificar fatos e eventos ocorridos.

Para colocar em prática as estratégias de negação criam-se “gabinetes de guerra” formados por auditores externos, cientistas, executivos, contratação de escritórios de advocacia e empresas de relações públicas para formulação da defesa pública da organização acusada de desrespeito e/ou violações de Direitos Humanos (MacManus, 2016).

Na pesquisa de MacManus (2016), o “gabinete de guerra” ficou responsável por campanhas de desinformação, cooptação de membros do governo ligados aos interesses da empresa para liderar investigações, censura da cobertura midiática feita por grandes veículos de comunicação com ameaças de processos jurídicos, campanhas para desacreditar a pesquisa científica e cientistas.

A pesquisa de Coraiola e Derry (2019) mostrou que o esquecimento de eventos passados da história corporativa também pode ser usado como forma de abstenção de

⁴ Nesta dissertação utilizarei os termos violações e desrespeito de forma intercambiável.

responsabilidades por violações de Direitos Humanos e podem se transformar em um passivo histórico organizacional.

De forma semelhante, a indústria do tabaco promoveu práticas semelhantes descritas por MacManus (2016) quando na oportunidade desvencilharam de acusações de que o setor tinha conhecimento dos malefícios causados pelo cigarro aos fumantes como uso de empresas de relações públicas, escritórios de advocacia para dificultar o acesso a provas, *lobby*, patrocínio de grupos de cientistas contratados para defender o setor, campanhas publicitárias para desmentir fatos entre outras práticas (Coraiola & Derry, 2019).

Esses dados refletem a relevância de uma postura corporativa que leve em consideração políticas de Direitos Humanos, e ensejam questões sobre o modo como as organizações tentam neutralizar as denúncias de violações aos direitos humanos. Diante desse contexto empírico e teórico, em que é relevante a discussão sobre os Direitos Humanos no âmbito das organizações e dos negócios, principalmente no que toca aos impactos que as organizações exercem sobre as pessoas e sociedade, proponho a seguinte questão de pesquisa: **De que modo as empresas que atuam em Uberlândia tentam neutralizar as denúncias de violações aos direitos humanos?**

1.1 Objetivos

Para responder à questão de pesquisa anteriormente estabelecida, estabeleço os objetivos a seguir.

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta dissertação consiste em analisar as tentativas das empresas que atuam no contexto regional da cidade de Uberlândia para neutralizar as denúncias de violações aos direitos humanos.

1.1.2 Objetivos Específicos

Especificamente, esta pesquisa pretende:

- a) identificar e analisar as denúncias de violações aos direitos humanos contra as empresas que atuam em Uberlândia.
- b) analisar os recursos e agentes envolvidos nas defesas apresentadas;

c) identificar e analisar práticas de abstenção das responsabilidades das empresas quanto às violações aos direitos humanos.

1.2 Procedimentos da Pesquisa

Para alcançar os objetivos propostos, os procedimentos metodológicos incluem a pesquisa documental, sendo o material empírico composto por fontes secundárias, como material audiovisual, vídeos, notícias e reportagens divulgadas em jornais eletrônicos e impressos e nos relatórios disponibilizados pelas organizações participantes do Pacto Global no site da iniciativa.

1.3 Justificativas

As justificativas para o desenvolvimento desta dissertação serão elencadas em quatro níveis: pessoal, prático, social e teórico.

No âmbito teórico, a literatura nacional referente aos Direitos Humanos no campo da Administração ainda é escassa (Barros, 2018; Costa & Silva, 2018; M. V. P. Gomes, Barros, Grigoletto, & Matos, 2017). Uma pesquisa de artigos publicados em periódicos indexados na base de dados da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e do *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL), base que abrange todos os periódicos com Qualis-CAPES da área de Administração, com os termos "direitos humanos", retorna 17 trabalhos e nenhum deles concentra-se nas denúncias de violações aos direitos humanos e nas tentativas de neutralizá-las.

Já na bibliografia internacional, encontra-se uma gama de trabalhos que abordam a temática, com a recorrência de associação dos DH com a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) (Hayes, 2019; Ramasastry, 2015; Wettstein, 2012a; Wood, 2012); mudanças de políticas corporativas após casos de violação (Schrempf-Stirling & Wettstein, 2017); a cumplicidade corporativa (Wettstein, 2010, 2012b, 2013); as divergências nas atuações corporativas no discurso e na prática do direito à alimentação (Bedi, 2015; Hadiprayitno, 2017); os resultados de métricas de avaliações de DH e a voz de grupos afetados (Maher, 2019); a avaliação de casos a partir de parâmetros de instituições que monitoram os direitos humanos (Amis, 2017; Gonza, 2016); a luta de populações que foram violadas pelas atividades corporativas (Gomero Osorio, Murray, & Rosenthal, 2019; Strouss, 2019); a cobertura da imprensa nas discussões de DH, que, historicamente, tem privilegiado

as liberdades civis e justiça ao invés dos direitos econômicos, sociais e culturais (Koo & Choi, 2019).

Os casos recentes de violações de direitos e a latente necessidade de um novo modelo de atuação corporativa mais atenta a práticas responsáveis com a sociedade, trabalhadores e meio ambiente (Medeiros & Silveira, 2017) trazem à tona a importância de compreender os princípios dos Direitos Humanos no contexto corporativo, bem como as tentativas das empresas em neutralizar as denúncias de desrespeito, ora abstendo-se das responsabilidades, ora utilizando-se de recursos e do envolvimento de agentes.

Ao tratar dos Direitos Humanos, é possível aproximá-lo do campo dos Estudos Organizacionais que, nas últimas décadas, têm tratado de temas com um posicionamento crítico às organizações em relação à criminalidade corporativa, à subjugação de vidas, produção da morte, cerceamento de direitos fundamentais (Fontoura et al., 2019; Medeiros & Silveira, 2017; Oliveira, 2015). A literatura consolidada de Direitos Humanos não retrata como seus conceitos são trabalhados na perspectiva dos negócios, bem como não se conhece as iniciativas tomadas por gestores para promover e prevenir que práticas danosas atinjam os trabalhadores e a sociedade na qual essas instituições atuam.

Além disso, na esteira da sugestão de Costa e Silva (2017), uma via de pesquisa com foco nas relações de trabalho contemporâneas que aborde e problematize interpretações, aplicações e violações de direitos humanos no trabalho podem contribuir para o campo dos Estudos Organizacionais, ao passo que vislumbra outras “possibilidades de discussão sobre o papel das empresas na sociedade e sobre as ideias usualmente atreladas a esse papel, tais como: bem-estar da coletividade, responsabilidade social, sustentabilidade e até mesmo responsabilidade histórica (Costa & Silva, 2017, p. 177).

O contexto apresentado ao longo desta introdução traz dados relacionados aos Direitos Humanos que, no caso de trabalho brasileiro, são preocupantes. A avaliação negativa da população sobre a importância desses direitos em nossa sociedade evidencia a necessidade de estudarmos como os DH são interpretados e implementados dentro das organizações. Nesse sentido, esta pesquisa pode contribuir para que acadêmicos do campo dos Estudos Organizacionais entendam o posicionamento das empresas frente a denúncias de abuso e violações aos DH.

Portanto, eu espero, com esta pesquisa, contribuir para o campo dos Estudos Organizacionais, concentrando na aproximação dos Negócios e Direitos Humanos, analisando os compromissos assumidos pelas organizações multinacionais com atuação na região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba em seus relatórios e seu posicionamento quando

confrontados com denúncias de violações aos Direitos Humanos. A escolha desta região passa pela sua importância econômica, que tem 43 de seus 66 municípios integrados ao comércio internacional, com a contribuição de 12% para o estoque de empregos e o PIB estadual (Cepes/UFU, 2018; Fecomércio, 2018; Garlipp, 2017).

Além da importância econômica, a pesquisa se insere no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) ofertado pela Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), no escopo da linha de pesquisa Sociedade, Desenvolvimento e Regionalidade. Esta linha de pesquisa volta sua atenção para estudos que relacionam a atuação das organizações e a sociedade, as mudanças sociais e culturais na formação da sociedade regional do Triângulo Mineiro, Alto Paranaíba, Sul de Goiás e Leste de Mato Grosso do Sul (UFU, 2019).

No campo social, apesar do impacto econômico das atividades das organizações, a fiscalização e a punição pelo não respeito aos DH são frágeis, transferindo para a classe trabalhadora os custos de sua atuação no que tange às violações de Direitos Humanos. Portanto, é relevante para a sociedade de Uberlândia entender como as empresas e seus gestores atuam quando confrontados com denúncias de violações aos Direitos Humanos.

Conforme destacado por Barros (2018), a questão dos DH precisa de maior engajamento dos atores políticos e econômicos nas relações estabelecidas com a sociedade civil, uma vez que as organizações fazem parte do cotidiano de trabalhadores e suas famílias, transformando o espaço rural e urbano e as relações de trabalho. Desta forma, esta pesquisa promoverá a discussão sobre os Direitos Humanos no centro de disseminação das políticas organizacionais ao observar como os DH estão dispostos nos documentos corporativos e como as empresas estudadas lidam com denúncias de violações aos direitos humanos.

Quanto à natureza prática, a pesquisa contribui para a compreensão da aplicação dos direitos humanos no âmbito dos negócios. A partir do reconhecimento de violações (que em muitos casos são naturalizadas) e de práticas adotadas nas organizações, que violam ou respeitam os direitos humanos, será possível promover uma nova compreensão sobre a atuação destas organizações no âmbito da região estudada.

No campo pessoal, a recorrência de crimes corporativos em um contexto próximo despertou o interesse pela temática. Ao aprofundar as leituras, notei que havia um vazio em relação às organizações (na liderança, na esfera produtiva, nas relações com os trabalhadores) quanto à sua responsabilidade específica em respeito aos direitos humanos. Além disso, observa-se que a atuação da mídia pode influenciar a percepção do público quanto a um fato, o que pode oferecer às organizações um terreno fértil para absterem-se de responsabilidades

por sua conduta, quando necessário. Paralelo a estes eventos, observa-se um movimento generalizado de retirada de direitos em nível nacional de diversos campos, como trabalho, liberdades individuais e direitos fundamentais de populações, por conta das atividades empresariais, despertando a necessidade de discutir os Direitos Humanos no que tange ao âmbito dos negócios.

Portanto, diante das justificativas apresentadas de ordem pessoal, àquelas recorrentes dos casos recentes de violação de DH; as de ordem prática, que reconhecem e discutem os padrões de interpretações e aplicação dos DH no contexto regional; as do âmbito teórico que fornecem contribuições para literatura nacional no campo dos Estudos Organizacionais e Negócios e Direitos Humanos; e, finalmente, na esfera social, que colocam em discussão a promoção e aplicação destes direitos para os trabalhadores, espero alcançar os objetivos propostos anteriormente.

1.4 Estrutura da Dissertação

Este tópico tem como propósito apresentar a estrutura da dissertação que analisou as tentativas das empresas que atuam no contexto regional em Uberlândia para neutralizar as denúncias de violações aos Direitos Humanos.

Esta dissertação está estruturada da seguinte forma: A primeira seção traz uma breve introdução e contextualização do tema que será central ao longo da dissertação. Em seguida, apresentei os objetivos, as justificativas e os procedimentos gerais para realização da pesquisa. Para alcançar o objetivo proposto, a segunda seção traz a revisão da literatura sobre Direitos Humanos, suas origens até a constituição do campo Negócios e Direitos Humanos. Mais adiante, apresento um panorama geral sobre Direitos Humanos no trabalho e a atuação da gestão nesta discussão, dando suporte para a construção metodológica.

Na terceira seção, apresento uma descrição dos procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, desde a abordagem, a composição do *corpus* de pesquisa e as técnicas de análise. Na sequência, apresento a análise e discussão dos resultados e na última seção, as conclusões, limitações, sugestões de pesquisas futuras.

2 DA ORIGEM DOS DIREITOS HUMANOS AO CAMPO DOS NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS

Neste capítulo, apresento as origens dos Direitos Humanos, com o histórico de sua construção, a conceituação do termo e o atual panorama de pesquisas em Negócios e Direitos Humanos. Em seguida, abordo a consolidação do campo de conhecimento a partir da Responsabilidade Social Corporativa, o avanço das discussões, documentações e instrumentos produzidos em grupos de trabalho na Organização das Nações Unidas (ONU), em especial, a importância dos Princípios Orientadores para Empresas em Negócios e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Remediar” como um dos desdobramentos do mandato do RESG.

Mais adiante, ressalto a busca por um tratado de Negócios e Direitos Humanos como alternativa para que as empresas tenham compromissos significativos com os DH, visto que há uma prática corporativa recorrente de abstenção de responsabilidades e pontos de conexão e desconexão entre a Responsabilidade Social Corporativa e Negócios e Direitos Humanos.

2.1 A Origem dos Direitos Humanos, Conceito e o Estado Atual

A noção de Direitos Humanos pode ser observada na Declaração de Independência dos Estados Unidos, em 1776, que coloca como “verdades evidentes, que todos os homens são criados iguais, que são dotados pelo seu Criador de certos direitos inalienáveis” (Sen, 2004, p. 316). Nas palavras de Wettstein (2012a, p. 741), os DH “abordam as reivindicações que estão diretamente conectadas com a possibilidade básica de viver uma vida humana em dignidade”, portanto, eles se aplicam a todos os seres humanos na mesma forma e extensão, sendo inalienáveis e indivisíveis.

Outro documento que trouxe a noção de Direitos Humanos é a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, publicada em 1789, em meio à Revolução Francesa estabelecia que os homens nasciam e permaneceriam livre e iguais em direitos, podendo formar associações políticas para preservarem seus direitos naturais de liberdade, segurança e propriedade (USP, 1978).

As origens do conceito moderno de Direitos Humanos são um reflexo do Holocausto da Segunda Guerra Mundial. Após o término do conflito, criou-se a Organização das Nações Unidas (ONU) e, posteriormente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (Hoover, 2013; Muchlinski, 2001). Para Morsink (1999), além da DUDH, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP, 1966) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, 1966) - são referidos como o Projeto Internacional de Direitos Humanos.

Dois fatores contribuíram para o surgimento dos três documentos: o Holocausto, a influência das declarações de independência dos EUA, e a Declaração Francesa dos Direitos do Homem, que eram inspiradas em Locke e Rousseau e tratavam das liberdades inerentes aos cidadãos (Campbell, 2006; Morsink, 1999).

Na visão de Sen (2005), os Direitos Humanos são uma imposição imperialista de direitos ocidentais por não haver referência aos direitos dos povos asiáticos, que prezam pela ordem e disciplina em detrimento do entendimento das liberdades individuais preferidas pela cultura ocidental. Também questiona-se a universalidade dos DH, uma vez que a DUDH foi ratificada por apenas 48 países, assim como os pactos não receberam as mesmas assinaturas (China assinou apenas PIDESC, EUA apoiaram só o PIDCP) (Barros, 2018; Whelan, Moon, & Orlitzky, 2009).

Para o movimento Anistia Internacional (AI)⁵, “não existe uma definição única de Direitos Humanos, mas comum a todas as abordagens é a convicção de que eles são fundamentais para vivermos com dignidade como seres humanos” (Anistia Internacional, 2020b). Os DH são liberdades e direitos de todas as pessoas pelo fato de serem humanas, independentemente de sua nacionalidade, local de residência, sexo, religião, cor e língua (Anistia Internacional, 2020b).

A ética em negócios é uma base sólida para os Direitos Humanos por oferecer fundamentos como sua alta prioridade, seu caráter indivisível e inalienável, o que impede os indivíduos renunciem de seus direitos fundamentais, no entanto, para os estudiosos da ética nos negócios, permanece em aberto o escopo dos direitos humanos que podem ser relativistas, restritivos e expansionistas (Brenkert, 2016).

Ainda de acordo com Brenkert (2016), os relativistas defendem que os Direitos Humanos são uma representação ocidentalizada de direitos, que não contemplam visões africanas e asiáticas e dos povos que visualizam os direitos numa perspectiva interpretativa do livro sagrado do Islã; os restritivos defendem a existência de um número limitado de direitos e que são morais, sendo necessário identificar quais e quem são os responsáveis pelos direitos; os expansionistas entendem os DH como aspirações e desejos para os quais devemos nos esforçar para realizar, mas não necessariamente seremos punidos por não alcançá-los.

Em uma abordagem filosófica, a teoria kantiana pode ser uma alternativa para tratar os Direitos Humanos como um aspecto da dignidade humana, por considerar que os seres

⁵ A Anistia Internacional é um movimento global com mais de 7 milhões de apoiadores, que realiza ações e campanhas para que os direitos humanos internacionalmente reconhecidos sejam respeitados e protegidos. Está presente em mais de 150 países” (Anistia Internacional, 2020a).

humanos possuem as chamadas liberdades positivas, que é a capacidade humana de se organizarem em regras e leis e, portanto, têm o dever de reivindicar e respeitar a dignidade de seus semelhantes (Arnold & Bowie, 2003). Os autores reforçam ainda que o pensamento de capacidades de Sen (2005), aliado à teoria de Kant, ao tratar da participação das organizações transnacionais, deveriam prover trabalhos que fortaleçam as liberdades positivas, que se referem à capacidade humana, ao invés da exclusiva preocupação com a questão econômica do trabalho.

A ONU adota este posicionamento para a defesa dos Direitos Humanos, em que se deve proteger os indivíduos das violações de direitos, das injustiças, dando-lhes condições dignas de trabalho, garantindo suas liberdades individuais para o exercício de uma vida plena e livre. Essa postura é corroborada por outros organismos, como o Banco Mundial, que reconhece o trabalho como um importante elemento para a concretização desses direitos (Arnold & Bowie, 2003).

No campo do direito, a construção dos Direitos Humanos leva em consideração um conjunto de conteúdos fruto da evolução histórica e conceitual das doutrinas filosóficas, éticas, políticas, religiosas, que desencadeiam na elaboração de regras, tratados, convenções que estabelecem princípios éticos que culminam na positivação de direitos no âmbito jurídico, tornando os Estados responsáveis por suas garantias (Tosi, 2005).

Uma forma de expressão desses direitos é a Declaração Universal dos Direitos Humanos que, no entendimento é “um novo *ethos*, como um importantíssimo conjunto de preceitos humanitários e laicos, desprovidos de mitos, embora inspirado nas grandes ideias das religiões tradicionais (do Ocidente e do Oriente) e fortalecido pelas vigorosas contribuições do pensamento filosófico ocidental” (Cassese, 1994 apud Tosi 2005, p. 27).

Existe uma distinção entre direitos legais e morais, em que os primeiros refletem as normativas definidas pelo Estado, enquanto os direitos morais existem independentemente da existência de um regimento que os delimite (Beauchamp & Chlidress, 1994). Para Fernandez (1984), Direitos Humanos são condições morais imprescindíveis para uma vida digna, uma vez que são expressos por pressupostos éticos da vida em sociedade. Oliveira (2010) complementa que os Direitos Humanos são morais por somarem-se às exigências éticas ou de valor do regramento jurídico.

Na visão de Rabenhorst (2005), a concepção de Direitos Humanos são uma construção moderna, iniciada a partir do século XVII colocando o indivíduo como central na organização social, desvinculando o conceito da religiosidade, e posteriormente expressa na Declaração de

Independência dos Estados Unidos e na Declaração Universal de Direitos do Homem e do Cidadão na Revolução Francesa.

A proteção de Direitos Humanos no continente americano estabeleceu-se em 1969, com a assinatura de Estados participantes da Organização dos Estados Americanos (OEA) na Convenção Interamericana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José, em que as 25 nações assumiram compromissos de respeitar o direito à vida, proteção judicial, julgamento justo e imparcial, liberdade de expressão, religião e pensamento (Madeira, 2017). De acordo com Madeira (2017), a implementação dos compromissos assumidos ficou sob a responsabilidade do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), o qual é composto pela Corte Interamericana de Direitos Humanos e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Contudo, havia um enfraquecimento dos termos previstos no Pacto de São José e na atuação do SIDH pelos próprios Estados, que enxergavam as iniciativas como formas de puni-los pelo fato de, nas décadas de 1970 e 1980, muitos países do continente eram governados por regimes autoritários que, sistematicamente, violavam o Estado de Direito e os Direitos Humanos (Piovesan, 2012).

Para Bobbio (2004), a publicação da DUDH colocou de lado discussões sobre a fundamentação, delimitação e enumeração dos Direitos Humanos, abrindo espaço para que a questão de maior relevância sobre os DH seja o modo como protegê-los, mesmo com a existência de instrumentos que oferecem diretrizes para sua garantia. A DUDH estabelece uma fase de afirmação dos direitos, universal e positiva:

Universal no sentido de que os destinatários dos princípios nela contidos não são mais apenas os cidadãos deste ou daquele Estado, mas todos os homens; positiva no sentido de que põe em movimento um processo em cujo final os direitos do homem deverão ser não mais apenas proclamados ou apenas idealmente reconhecidos, porém efetivamente protegidos até mesmo contra o próprio Estado que os tenha violado. (Bobbio, 2004, p. 19).

O estudo dos Direitos Humanos na Ciência Política origina-se de duas correntes, a política comparada, voltada para as instituições políticas, mobilização social, impactos da globalização e o relacionamento internacional entre os Estados e os DH (Landman, 2008). No campo das ideias, os direitos são uma concepção antiga, no entanto, em termos práticos, a luta recente por garantias fundamentais é uma resposta da comunidade internacional aos eventos da Segunda Guerra Mundial (Bobbio, 2004).

Do ponto de vista das relações internacionais, os Direitos Humanos e os regramentos para reforçá-los são uma espécie de regime para governar o comportamento estatal sobre a

sociedade (Landman, 2005). Para a ciência política, o regime é importante para assegurar quais são os direitos que devem ser protegidos e através de quais variáveis os Direitos Humanos podem ser trabalhados. De um lado, estão aqueles que defendem que os DH têm ganhado espaço nas discussões políticas nacionais e internacionais, por outro lado, há uma corrente que defende que os DH estão falhando, dado o crescente número de casos de violações (Landman, 2005).

A revisão da literatura realizada por Landman (2005) mostrou que os estudos dos Direitos Humanos nas Ciências Políticas, geralmente, adotaram metodologias quantitativas para mensurar determinantes para o respeito aos DH, com o uso de indicadores democráticos e índices voltados aos direitos civis e políticos. Os resultados indicaram algumas agendas de pesquisa para que o campo da Ciência Política contribuísse com o estudo dos Direitos Humanos através de estudos regionais comparativos, análise quantitativa de estudos de casos únicos, análises de dados primários de indicadores de violações de Direitos Humanos e novas teorias nas Ciências Políticas (Landman, 2005).

Mais recentemente, analisou-se que a dependência fiscal poderia motivar políticos e burocratas a colocarem maiores esforços no respeito aos Direitos Humanos (Cingranelli, Fajardo-Heyward, & Filippov, 2014). Os resultados da pesquisa mostraram que tanto políticos quanto burocratas podem ser influenciados pelo fator fiscal ao tomarem decisões estratégicas sobre quanto esforço colocar na defesa dos DH. Estes resultados demonstram que o papel do capital é central para traçar soluções para a defesa dos Direitos Humanos, na esfera pública e privada, pois a partir do financiamento, torna-se possível compreender como os esforços serão trabalhados (Cingranelli et al., 2014).

Além disso, os Estados com características mais intervencionistas não oferecem perigo para as liberdades humanas, o que é potencializado por organismos internacionais de financiamento, como o FMI e Banco Mundial, que pregam a liberalização da economia. Isso leva à redução do Estado, maior participação da iniciativa privada em setores estratégicos da economia e, consequentemente, fragiliza a proteção dos Direitos Humanos (Cingranelli et al., 2014).

Um exemplo dos impactos da liberalização é destacado na pesquisa de Jacob (2010) e Bodea e Ye (2018) em que tratados bilaterais de investimento estrangeiro fragilizam práticas de Direitos Humanos. Com os tratados em vigor, cria-se uma proteção legal para os investidores e os Estados ficam de mãos atadas, dificultando a reversão dos malefícios causados aos Direitos Humanos, especialmente em países em desenvolvimento, que atraem

investidores através de benefícios fiscais, fragilidade em legislações ambientais e trabalhistas (Bodea & Ye, 2018; Davies & Vadlamannati, 2013; Klemm & Van Parys, 2012).

Países que firmaram um maior número de tratados bilaterais de investimento apresentaram piores índices de Direitos Humanos, levando a um maior número de violações de DH. Isso porque os tratados influenciam na forma com que os Estados lidam com políticas voltadas aos Direitos Humanos (Bodea & Ye, 2018).

O quadro abaixo apresenta algumas definições de Direitos Humanos em campos diversos como Direito, Negócios e Direitos Humanos (NDH), organismos internacionais e movimentos de defesa dos Direitos Humanos.

Quadro 1: Definições de Direitos Humanos

Autores/Ano	Conceito
ONU	Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição.
Fernandez (1984, p. 38)	No conceito contemporâneo de direitos humanos fundamentais, encontramos a personificação teórica e prática desse conjunto de necessidades, demandas, direitos e deveres, que podem ser considerados critérios mínimos para a fundação dos princípios básicos de uma sociedade e uma ordem legal justa.
Cassese (1994) apud Tosi (2005, p. 27)	um novo <i>ethos</i> , como um importantíssimo conjunto de preceitos humanitários e laicos, desprovidos de mitos, embora inspirado nas grandes ideias das religiões tradicionais (do Ocidente e do Oriente) e fortalecido pelas vigorosas contribuições do pensamento filosófico ocidental.
Freitas (2005, p. 291)	Direitos humanos são, literalmente, os direitos que se têm simplesmente como ser humano.
Sarlet (2006, p. 18)	Direitos humanos guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspira à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).

Wettstein (2012b)	Abordam as reivindicações que estão diretamente conectadas com a possibilidade básica de viver uma vida humana em dignidade.
Anistia Internacional (2020b)	Não existe uma definição única de Direitos Humanos, mas comum a todas as abordagens é a convicção de que eles são fundamentais para vivermos com dignidade como seres humanos.

Fonte: Elaborada pelo autor com base na revisão da literatura

Outra vertente de estudos inclui os Direitos Humanos no campo da Responsabilidade Social Corporativa, trazendo novos sentidos às práticas de governança, até então regidas por sistemas administrativos e jurídicos locais, que impediam que as organizações fossem auditadas por seus negócios em nível internacional, ou seja, as empresas operavam em um vácuo regulatório que permitiria práticas controversas e de violações de Direitos Humanos (Cragg, 2012).

A abordagem da Responsabilidade Social Corporativa aproxima a discussão dos DH com o campo da gestão (Ramasastry, 2015), tema sobre o qual farei uma exposição sobre a aproximação dos Direitos Humanos com este campo, no tópico seguinte.

2.2 Negócios e Direitos Humanos Como Campo de Conhecimento

O campo dos Negócios e Direitos Humanos se consolida a partir de três fases distintas: a primeira, no período nos anos 1970 e 1980, com as discussões iniciais sobre a Responsabilidade Social Corporativa e as responsabilidades das organizações com direitos trabalhistas, desinvestimento em regimes autoritários e segregacionistas, no entanto, sem foco nos direitos humanos. A segunda fase, já na década de 1990, trouxe denúncias de violações de direitos humanos por parte de organizações, em um contexto de globalização; e a terceira, iniciada em meados da década de 2000 e início da década de 2010, com o estabelecimento do mandato de John Ruggie na ONU (Wettstein, 2012a; Wettstein et al., 2019).

A RSC ganhou força, principalmente, na segunda metade do século XX, com grande destaque para a literatura originada dos Estados Unidos que, na década de 1950, já questionava gestores e corporações sobre quais seriam suas responsabilidades sociais (Carroll, 1999). Após a proliferação de definições e dimensões na década de 1960, nos anos 1970, o campo ganhou contornos mais específicos, surgindo discussões sobre a capacidade de resposta social corporativa e Performance Social Corporativa (CSP) (Carroll, 1999).

O conceito de RSC é amplo e abriga, em suas discussões, “a responsabilidade dos negócios e seus papéis na sociedade” (Scherer & Palazzo, 2007, p. 1096). Similarmente, Jonker (2005, p. 20) diz que RSC é “um termo que chama a atenção para uma gama complexa de questões e elementos que estão todos relacionados à posição e função da empresa de negócios na sociedade contemporânea”.

Ainda de acordo com Jonker (2005), a atuação atenta à RSC contempla o uso de recursos, capacidades e rede de colaboradores e parceiros na geração de bens, não só para seus consumidores, como, também, para contribuir com a sociedade, indo além da perspectiva de maximização do retorno financeiro, ou seja, não apenas na promoção de lucro, mas, sim, com o fazer e o compartilhar com seus *stakeholders*.

Segundo Scherer e Palazzo (2007), a RSC é predominantemente marcada por suas semelhanças com a proposta taxonômica de Burrell e Morgan (1979), que demonstra o aspecto funcionalista/positivista do campo, por não fornecer uma estrutura normativa que delimite quais ações e tipos de atuações a serem aceitas e desempenhadas pelas organizações na sociedade. Consequentemente, há uma preferência significativa pelo aspecto econômico na literatura voltado para três aspectos: (a) as expectativas sociais para que as empresas atuem de maneira socialmente responsável; (b) as ações promovidas pelas organizações para atender essas expectativas; e (c) os resultados e efeitos dessas ações, que unidas formulam a Performance Social Corporativa (CSP) (Scherer & Palazzo, 2007).

A abordagem positivista é marcada pela influência da globalização, em que os Estados tiveram reduzido seu papel regulador e autoridade, e a confusão entre as fronteiras jurídicas das esferas pública e privada (Kobrin, 2009). Além disso, as organizações passaram a atuar em novos mercados, em um ambiente de acirramento da competição, de desregulamentação, o que, consequentemente, pressiona os gestores a reduzirem custos operacionais e ampliar as margens de lucro (Scherer & Palazzo, 2011).

Com isso, o campo da RSC seguiu em direção à instrumentalização e à consolidação de modelos de literatura empresarial que explicassem e exemplificassem o aumento dos resultados financeiros, no longo prazo, de organizações que se dedicavam à promoção de filantropia, de práticas voltadas para o bem-estar da comunidade, do trabalhador e de todos os seus *stakeholders*, e em um melhor ambiente social para os negócios (Vogel, 2005).

Em suma, nesta primeira fase, apesar da atuação e participação social, havia maior preocupação com os resultados financeiros que a RSC podia oferecer às organizações do que propriamente uma preocupação efetiva destas e da academia para com os Direitos Humanos (Scherer & Palazzo, 2011; Wettstein, 2012a; Wettstein et al., 2019).

O campo da RSC também passou por transformações desencadeadas pela globalização dentre elas, estão: a eminência de um contexto global, ao invés de iniciativas locais com maior participação de múltiplos *stakeholders* (sociedade civil, ONGs, organismos internacionais, empresas, acionistas entre outros); o questionamento da separação de atuação política corporativa, que transita entre o público e o privado; e seus impactos nos direitos humanos (Kobrin, 2009; Scherer & Palazzo, 2011).

Neste segundo momento, os efeitos da globalização já eram evidentes. Kobrin (2009) afirma que a maioria das violações de direitos humanos acontecem através de cumplicidade e ajuda de organizações transnacionais, que se beneficiam diretamente ou indiretamente das práticas perpetradas por terceiros em suas cadeias de suprimento.

A extensão das responsabilidades chegou a um novo patamar, com a presença globalizada de organizações transnacionais, no entanto, ainda existia a sombra do engajamento destas empresas com regimes autoritários, como na África do Sul, o que impactava nas condições de trabalho a que muitos trabalhadores eram submetidos (Wettstein, 2012a, 2015).

O ponto de partida trazido pelas primeiras pesquisas contextualiza o surgimento do tema DH, colocando em discussão a extensão da responsabilização frente à atuação de organizações, como os artigos de Muchlinski (2001), Ruggie (2007), Kobrin (2009), Nolan e Taylor (2009) e Arnold, Audi e Zwolinski (2010). Logo de início, os autores se depararam com a dificuldade de uma postura empresarial mais proativa com os DH, ao invés disso, as organizações se ativeram a legislações, a evitar fazer o mal (*do no harm*) e à prática da cumplicidade silenciosa (Kobrin, 2009; Wettstein, 2010). No entendimento do *Framework* da ONU, a responsabilidade corporativa no respeito aos Direitos Humanos é uma forma direta e indireta de não causar danos e não ser cúmplice de violações (United Nations, 2008b).

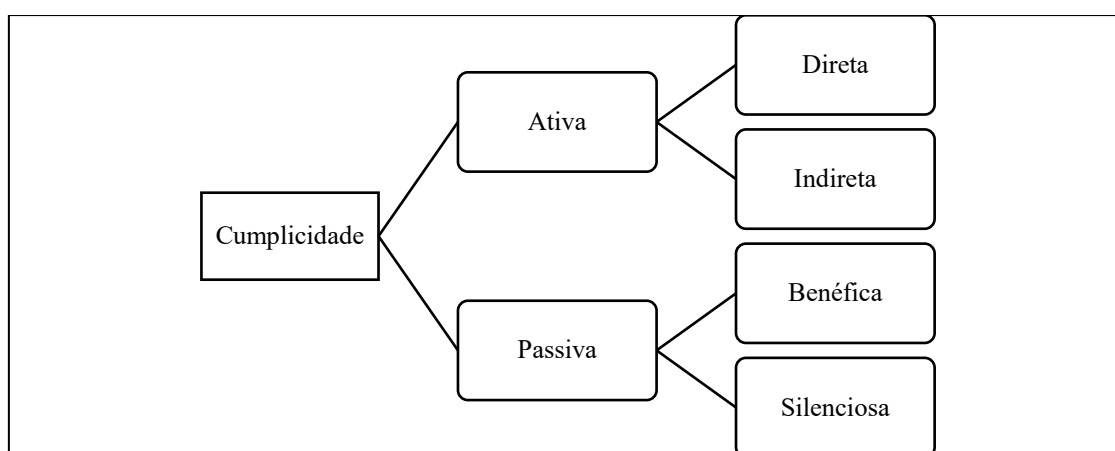
No entendimento do RESG, a cumplicidade “descreve um subconjunto de maneiras indiretas pelas quais as empresas podem ter um efeito adverso sobre os direitos por meio de seus relacionamentos” (United Nations, 2008a). Autores como Clapham e Jerbi (2001) sugerem que a cumplicidade existe quando empresas ajudam e ou apoiam violações de Direitos Humanos praticados por governos, já Kobrin (2009) entende a cumplicidade como apoio ou favorecimento a violações de Direitos Humanos.

Existem dois tipos de cumplicidade: a ativa, que se apresenta em duas formas, direta ou indireta; e a passiva, que também possui dois formatos, a benéfica e a silenciosa (Wettstein, 2010, 2012a). A cumplicidade ativa existe quando uma organização participa e contribui para que violações de direitos humanos aconteçam. Esse engajamento pode ocorrer

de maneira direta, através do envolvimento de atores corporativos, ou de forma velada, com o patrocínio e proteção de grupos que promovem violações (Wettstein, 2013).

Para a ocorrência da cumplicidade passiva, não é necessário que a organização colabore ativamente para o desrespeito aos DH, mas que se beneficie disso, caracterizando a cumplicidade benéfica; enquanto a silenciosa ocorre diante do silêncio de uma corporação em um caso notório de violação de direitos humanos (Wettstein, 2010, 2012b, 2013). A figura 1 apresenta o modelo de cumplicidade.

Figura 1: Tipos de Cumplicidade



Fonte: Elaborado pelo autor com base em Wettstein (2010, 2012a, 2013)

A noção de cumplicidade silenciosa evidencia que, dentro das organizações, existe a compreensão pela atuação contra violações, posicionando-se contra práticas que promovam o desrespeito aos Direitos Humanos e, conseqüentemente, fortalecendo o papel das obrigações morais corporativas (Clapham & Jerbi, 2001).

Para a ocorrência da cumplicidade silenciosa duas condições são necessárias. A primeira delas é a falha da organização em se colocar ao lado e proteger as vítimas de violações (requisito de omissão), já a segunda é aquela em que o agente encoraja a recorrência da condição de desrespeito aos Direitos Humanos, também chamado de requisito de legitimação (Wettstein, 2012b). Mais adiante retomarei aos requisitos de omissão e legitimação para tratar das práticas corporativas para abstenção de responsabilidades.

A presença de multinacionais no regime de segregação Sul-africano evidencia a prática silenciosa corporativa, visto que as empresas envolvidas estavam cientes das violações que ocorriam no país, mas defendiam que, dentro de suas operações, melhoravam as condições de trabalho locais e despertavam o desejo de mudanças, tanto políticas quanto para

os Direitos Humanos (Ramasastry, 2002). Ramasastry (2002) destaca que existe uma confusão sobre as formas de cumplicidade indireta e benéfica. Empresas que se beneficiam de relações comerciais com governos repressivos estão cientes da ocorrência de violações de direitos humanos, e optam pelo silêncio diante desses fatos por terem oferecido apoio financeiro para estes governos. É mais adequado denominar esse engajamento de cumplicidade benéfica por ser uma ação coordenada da organização em prol dos resultados financeiros ancorados nas violações (Ramasastry, 2002).

Clapham e Jerbi (2001) ainda destacam que os riscos incorridos por organizações que atuam como cúmplices silenciosos são altos, principalmente para as empresas que atuam em locais marcados pela corrupção, governos repressivos ou ditatoriais, por conta da pressão exercida por um grande número de *stakeholders* contrários a essas violações. Corporações que adotam a cumplicidade silenciosa, em alguns casos, também usam a cumplicidade benéfica de maneira consciente, cruzando a linha moral do respeito aos Direitos Humanos, por não oferecerem assistência às vítimas, mesmo tendo condições para assim agir (Wettstein, 2012b).

De acordo com Wettstein (2012b), um exemplo que ilustra bem a cumplicidade silenciosa corporativa é o caso da Shell, na Nigéria, pela sua conexão, influência/poder e *status* no país. A conexão é caracterizada pela oposição da empresa aos protestos organizados contra a exploração de petróleo por parte da empresa na região do Delta do Níger, os quais foram reprimidos por forças governamentais por solicitação da empresa. A influência/poder pode ser entendida como o dever da companhia em tomar ações para pressionar o governo nigeriano a agir de outra forma diante dos protestos, visto o seu poderio econômico significativo no país, para que os direitos humanos da população fossem respeitados. Por fim, o *status* representa a importância da empresa no cenário internacional, pois a Shell, no momento dos protestos, era a maior companhia do setor (Wettstein, 2012b).

O RESG desconsidera o envolvimento indireto, o que excluiria as formas de cumplicidade passiva, no entanto, “do ponto de vista do direito internacional, a cumplicidade pressupõe contribuição substancial para ocorrência do crime” (Wettstein, 2013, p. 248). Contudo, essa opção do RESG traz consequências para a garantia de respeito aos DH, pois organizações participam indiretamente de violações e não apenas por sua contribuição ativa (Wettstein, 2013).

A dificuldade de engajamento das corporações em adotar práticas que priorizem os Direitos Humanos em suas atividades, bem como sua aversão pela regulação e obediência a tratados vinculantes, foram observadas ao final dos trabalhos do grupo liderado pelo professor David Weissbrodt, que produziu o documento *Draft Norms on the Responsibilities of*

Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights (Projetos de normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e outras empresas no respeito aos Direitos Humanos) (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003).

O objetivo das *Draft Norms* era estender as obrigações assumidas pelos Estados em tratados internacionais para as empresas, ampliando assim suas esferas de influência e atuação (Ruggie, 2014). No entanto, tal iniciativa não recebeu apoio esperado, tendo agenda sido esvaziada e, em seguida, surgiu o mandato de Ruggie como RESG em 2005, que marca início da terceira fase dos Direitos Humanos (Wettstein, 2012a).

O terceiro momento é uma tentativa de aproximação e intensificação de debates sobre a importância de uma atuação mais atenta aos Direitos Humanos por parte das organizações em uma esfera global. Tal fato fomentou o surgimento do campo dos Negócios e Direitos Humanos como um campo distinto da RSC, com características multidisciplinares, um crescente número de iniciativas e fóruns para debater o tema (Wettstein et al., 2019). Um marco deste período e do mandato do RESG foi a publicação do “*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy*” (Ruggie, 2014).

Três direções a serem trilhadas pelo direito internacional após o estágio inicial do mandato da ONU são o fortalecimento das capacidades estatais de promover, regular e julgar ações corporativas danosas aos DH de maneira uniforme e horizontal; a adesão por iniciativas que vão além da responsabilidade corporativa individual, integrando *stakeholders* diversos (o que mais tarde passaria a ser chamado de *multi-stakeholders initiatives* - MSI) e que quando integrados podem trazer soluções inovadoras; e o diálogo entre a esfera jurídica dos DH com as demandas socialmente observadas que podem ser benéficas para necessidades culturais e econômicas, que influenciam o comportamento corporativo (Ruggie, 2007). O quadro 2 sumariza a evolução dos Direitos Humanos com as principais discussões no campo acadêmico.

Quadro 2: Discussões sobre Direitos Humanos

Anos	Avanços e marcos	Discussões Acadêmicas
Década de 1970	<ul style="list-style-type: none"> 1974: ONU cria um grupo de trabalho para criar um código de conduta para empresas transnacionais (<i>draft code</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidade Social Corporativa trabalha com pouca ou nenhuma

	<ul style="list-style-type: none"> • 1976: OCDE cria o documento <i>Guidelines for Multinational Enterprises</i> 	orientação voltada aos DH
Década de 1980	<ul style="list-style-type: none"> • 1984: Desastre de Bophal, considerado um dos piores desastres industriais da história • Controvérsias sobre atuação de empresas no regime do <i>apartheid</i> 	
Década de 1990	<ul style="list-style-type: none"> • 1993: Abandono das empresas do <i>draft code</i> da ONU • Surgem diversas denúncias sobre violações e abusos de DH por empresas • 1995: Execução de ativista nigeriano que denunciava violações de DH pela Shell • 1998: ONU faz uma nova tentativa de criar um código de conduta (<i>draft norms</i>) liderada por D. Weissbrodt 	<ul style="list-style-type: none"> • Primeiras pesquisas acadêmicas consideram a perspectiva de Direitos Humanos no âmbito dos negócios
Década de 2000	<ul style="list-style-type: none"> • 2000: ONU lança o Pacto Global • 2004: Abandono do projeto <i>draft norms</i> • 2005: ONU cria o mandato do RESG liderado pelo professor Jonh Ruggie 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliação do escopo de responsabilidade com os Direitos Humanos com a inclusão fundamentos não legais como ética e moral • Aumento do número de pesquisas e iniciativas de Direitos Humanos
Década de 2010	<ul style="list-style-type: none"> • 2011: Conclusão do mandato do RESG e publicação dos Princípios Orientadores em Negócios e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Remediar • Estados criam planos de ações e legislações para NDH • 2015: Início de negociações para criar um tratado no Conselho de Direitos Humanos da ONU 	<ul style="list-style-type: none"> • Negócios e Direitos Humanos consolida-se com um campo de estudo multidisciplinar que envolve várias disciplinas como ciência política, ciências sociais, direito, gestão dentre outras.

Fonte: Adaptado de Wettstein et al., 2019.

A inclusão do termo Direitos Humanos nas discussões sobre RSC ganhou força especialmente após a publicação de dois relatórios produzidos pelo RESG no ano de 2008, são eles: a) *Clarifying the Concepts of “Sphere of Influence” and “Complicity”* e b) *Protect Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, que mostraram a importância de se abordar os DH nos negócios (Ruggie, 2007; Wettstein, 2012a). O motivo principal da aproximação dos dois campos de pesquisa foi a marginalização do aspecto moral de responsabilidade social corporativa com os DH, nos relatórios publicados em 2008, deixando em aberto questões como as esferas de influência, deveres, mecanismos de mensuração e relatórios de monitoramento e penalizar as organizações (Arnold, 2010).

Negócios e Direitos Humanos (NDH) e Responsabilidade Social Corporativa (RSC) são “primos próximos e possuem conceitos entrelaçados, voltados para as atividades empresariais responsáveis e socialmente benéficas” (Ramasastry, 2015, p. 237). Além das divergências discursivas, a RSC tem sua matriz nas escolas de gestão e negócios (Ramasastry, 2015), enquanto Negócios e Direitos Humanos têm como origem a escola jurídica-legal para justificar a responsabilização das organizações quanto aos direitos humanos (Santoro, 2015). NDH é uma área multidisciplinar que abriga pesquisas em diversas frentes, como ciência política e sociais, contabilidade, direito, ética, negócios entre outras, estabelecendo diálogo entre legislações, corporações e sociedade (Schremppf-Stirling & Van Buren, 2020).

Também cabe destacar que as bases da construção dos Negócios e Direitos Humanos estão assentadas nos diversos relatos de abusos de direitos praticados por organizações (Kemp & Vanclay, 2013; Wettstein, 2010; Wettstein et al., 2019). Apesar de NDH ter recebido maior atenção após os documentos de 2008 da ONU, Wettstein *et al.* (2019) afirmam que o termo Negócios e Direitos Humanos (NDH) surgiu em meados dos anos 1990, após as denúncias de violações de Direitos Humanos operadas por organizações transnacionais no continente africano, como o envolvimento da Shell em massacres do governo contra populações locais nigerianas.

De acordo com Ramasastry (2015), os três pontos que diferenciam Negócios e Direitos Humanos da Responsabilidade Social Corporativa são: (a) os novos critérios universais de Direitos Humanos para as empresas; (b) a ênfase no papel proativo dos Estados em proteger os Direitos Humanos; e a (c) ampliação do acesso à remediação para as vítimas de violações de Direitos Humanos.

Para Santoro (2015), Negócios e Direitos Humanos é um campo interdisciplinar ancorado na ética empresarial, direito e ciências sociais, em direção à justiça social e econômica através do envolvimento de atores múltiplos, como organizações, Estados,

Organizações não Governamentais e sociedade civil, em que seus defensores buscam responsabilizar empresas por sua atuação, quando ferem ou violam os Direitos Humanos, atribuindo-lhes a responsabilidade por prevenir e remediar no caso de violações.

Em linhas gerais, a definição de Negócios e Direitos Humanos varia, e não é clara (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020). A divergência está no uso de termos positivos ou negativos, em que os primeiros descrevem o termo como responsabilidades, deveres, obrigações de empresas para com os Direitos Humanos, e os segundos referem-se a questões do mau comportamento corporativo, da contribuição e cumplicidade para ocorrência de violações de direitos (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020). O quadro 3 traz algumas das definições de Negócios e Direitos Humanos elaborada ao longo dos últimos anos em que se pode notar o uso dos termos positivos e negativos.

Quadro 3: Definições de Negócios e Direitos Humanos

Autores/Ano	Definições	Perspectiva quanto à finalidade
Ruggie (2008)	Proteção mais eficaz aos indivíduos e comunidades contra danos aos Direitos Humanos relacionados às empresas	Positiva: proteger contra danos
Kobrin (2009)	Cumplicidade em violações de Direitos Humanos por suas unidades operacionais	Negativa: Cumplicidade e engajamento em violações
Cragg, Arnold, Muchlinski (2010)	Responsabilidade de proteger, avançar e melhorar a qualidade no respeito aos Direitos Humanos	Positiva: proteger e melhorar as condições dos DH
Wettstein (2012b)	Contribuição para má conduta através do curso regular de suas atividades ao invés de se envolver deliberadamente para uma conduta prejudicial	Negativa: Evitar a má conduta, cumplicidade, engajamento em violações de DH
Ramasastry (2015)	Estabelecimento de uma relação central das empresas em respeitar os Direitos Humanos onde quer que operem, não causando danos, e quando danos forem causados fornecer remediação para as vítimas	Híbrida: Evitar engajamento em violações; proteger, melhorar condições e oferecer remediação quando ocorrem violações de DH.

Santoro (2015)	Os negócios têm um dever negativo de evitar violações de direitos humanos em suas próprias operações e em sua cadeia de suprimentos e deveres positivos, quando possível, de ajudar a proteger as vítimas e remediar violações de terceiros	Híbrida: Evitar engajamento em violações; proteger, melhorar condições e oferecer remediação quando ocorrem violações de DH.
Hsieh (2017)	Atribuição às empresas multinacionais não apenas a responsabilidade de abster-se de violar os DH, mas também a responsabilidade de proteger os indivíduos contra violações dos direitos humanos por terceiros	Híbrida: Evitar engajamento em violações; proteger, melhorar condições e oferecer remediação quando ocorrem violações de DH.
Whelan e Muthuri (2017)	Os atores buscam forçar ou encorajar as multinacionais a cumprir um determinado conjunto de normas comportamentais, reconstruir ou alterar suas políticas ou alterar de alguma forma suas práticas	Positiva: encorajar empresas a seguir normas para proteger os DH

Fonte: Adaptado de Schrempf-Stirling & Van Buren (2020).

Schrempf-Stirling e Van Buren (2020) fazem uma extensa revisão da literatura nos principais periódicos internacionais sobre Negócios e Direitos Humanos para analisar a interação entre os pesquisadores do campo com pesquisadores de Social Issue Management (gerenciamento de questões sociais), e, assim, identificar lacunas de pesquisa. A pesquisa dos autores dividiu a amostra de 180 artigos em grupos, de acordo com os temas (justificativa, implementação e resultados), tipos de pesquisa (conceitual, empírico, descritivo e normativo) e nível de análise (micro, macro e organizacional). O quadro 4 sintetiza as categorias.

Quadro 4: Codificação de Schrempf-Stirling e Van Buren para pesquisa em Negócios e Direitos Humanos

Categoria	Código
Tema de pesquisa	Justificativa: Teorias e fatores utilizados para argumentar a favor ou contra as obrigações corporativas de Direitos Humanos
	Implementação: Atividades específicas realizadas pelas empresas para cumprir suas obrigações de Direitos Humanos.

	Resultado: Consequências e impactos das atividades do engajamento empresarial com os Direitos Humanos e efeitos sobre indivíduos, comunidades e a própria empresa.
Tipo de pesquisa	Conceitual: Foco no desenvolvimento de proposições, hipóteses ou relações entre diferentes construtos com base em uma revisão de literatura, sem incluir dados empíricos.
	Empírico: O foco está na análise de novos dados empíricos coletados para fazer contribuições teóricas e / ou práticas
	Descritivo: O foco está em apresentar uma posição específica em relação a quais devem ser os padrões, valores, comportamento e ações. É avaliativo e pode contar com argumentação filosófica e não-filosófica
	Normativo: O foco é relatar dados, descrever e / ou avaliar um fenômeno sem a intenção de dar uma contribuição teórica e / ou prática
Nível de análise	Micro: O indivíduo (funcionário, gerente, consumidor, etc) é a unidade de análise.
	Macro: A unidade de análise está além dos indivíduos e de uma organização específica, incluindo a construção de instituições, como estruturas e mecanismos de ordem social, e a interação de múltiplos atores na construção de instituições.
	Organizacional: Organização é a unidade de análise

Fonte: Schrempf-Stirling & Van Buren (2020).

Os resultados indicam que, no período analisado, o tema de pesquisa “justificativa” é o de maior crescimento, com ênfase no papel normativo nos contextos organizacional e macro para delimitar a responsabilização e obrigações corporativas de DH (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020).

Dentre os principais autores e conteúdo dos argumentos em defesa dos Direitos Humanos estão: capacidade de abordagem das empresas em proibirem qualquer tipo de contribuição que facilite a pobreza, por isso violar um direito básico (Byrne, 2014); a capacidade de alavancagem que as organizações possuem, ao longo de sua cadeia produtiva, para melhorar as condições de DH (Cragg, 2012; Wood, 2012); o dever das empresas de evitar a cumplicidade corporativa e atuar em prol da defesa dos DH (Kobrin, 2009; Wettstein, 2010, 2012b); a ética kantiana que traz o dever das organizações em respeitar os direitos

básicos dos seres humanos (Arnold, Audi, & Zwolinski, 2010); a política de responsabilidade social corporativa, que coloca as empresas como atores políticos para assumirem responsabilidades perante as lacunas regulatórias deixadas pelos Estados (Wettstein, 2012a).

A “implementação” é o segundo tema mais abordado, em sua maioria, tratando da questão organizacional e do nível macro, este último tendo como discussões a adoção de códigos de conduta (Sethi, Lowry, Veral, Shapiro, & Emelianova, 2011; Stohl, Stohl, & Popova, 2009); *multi-stakeholders initiatives* (Rasche & Gilbert, 2012); remediação (Kemp, Owen, Gotzmann, & Bond, 2011); e o *Framework* da ONU (Muchlinski, 2012) para melhor compreensão do gerenciamento dos DH dentro das organizações (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020).

Na pesquisa de Schrempf-Stirling e Van Buren (2020), o tema de pesquisa de menor expressão foi “resultados”. Os artigos analisados, em sua maioria, abordavam o benefício econômico na adoção de políticas de DH, como o recebimento de investimento estrangeiro (Blanton & Blanton, 2006; Janney, Dess, & Forlani, 2009); a verificação de melhoria do comportamento ético corporativo a partir da adoção de códigos de conduta (Behrman, 2001); aumento da legitimidade empresarial a partir do respeito à religiosidade das comunidades em que as organizações estavam inseridas (Cui, Jo, & Velasquez, 2016); e se a motivação individual de um ator político em relação aos DH impacta na tomada de decisões dos trabalhadores (Puncheva-Michelotti, Michelotti, & Gahan, 2010).

Isto faz com que o tema “resultados” ofereça potencial de pesquisas que analisem os efeitos gerenciais de políticas de DH em nível individual, voltando-se para trabalhadores, gestores e vítimas de violações, uma vez que o conhecimento em DH no nível micro possibilita a avaliação das diferentes motivações dos líderes ao tomarem decisões gerenciais estratégicas (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020).

A pesquisa de Aaronson e Higham (2013) dissecou como empresas, governos, organizações não governamentais (ONGs) responderam aos trabalhos desenvolvidos pelo grupo de trabalho da ONU, resultantes da elaboração dos “*Guiding Principles* (GP). Ao longo da pesquisa, os autores analisaram os avanços promovidos pelo GP como seu aspecto inovador em termos de governança, por contemplar a interação multissetorial em busca de responsabilidades corporativas mais claras com os DH (Aaronson & Higham, 2013).

No entanto, há uma preocupação permanente no campo de que intentos como os GP ainda são insuficientes para tratar dos desafios globais no curto prazo, por conta da fragmentação jurídica e de cooperação corporativa das poucas iniciativas *multi-stakeholders*

(MSI) e de parcerias público-privadas para solucionar questões complexas, como, por exemplo, as mudanças climáticas (Arnold et al., 2010; Ruggie, 2014).

Apesar de grande atenção da mídia e de fóruns para discussão, as mudanças climáticas receberam pouca atenção dos especialistas em ética empresarial. Observou-se a contradição das organizações que, por um lado, pressionam contra os padrões de eficiência energética e, por outro, são as maiores responsáveis por emissões de gases estufa (Arnold et al., 2010). O argumento defendido por Arnold et al (2010) se baseia na pesquisa de Caney (2009), que indica que as mudanças climáticas impactarão diretamente no acesso a direitos fundamentais, como acesso à água, saúde e a subsistência, portanto, frear os impactos das alterações climáticas é urgente e essencial para evitar a persistência de violações de direitos humanos, resultando assim na necessidade de atitudes empresariais coordenadas, legislações e mudanças na forma pela qual a sociedade criará suas riquezas.

Existe também um baixo engajamento de organizações com políticas de atenção aos Direitos Humanos. De acordo com dados divulgados no *Business and Human Rights Resource Center* (BHRRC), em fevereiro de 2013, 302 empresas transnacionais apresentavam políticas explícitas de DH, no entanto, apenas duas delas estavam em consonância com os GP e com iniciativas de *due diligence*⁶ (Aaronson & Higham, 2013). Além disso, a relutância das organizações é um reflexo da novidade da agenda de DH no campo dos negócios, o que, consequentemente, impacta na curva de aprendizagem das empresas, bem como os custos elevados e longo tempo para sua implementação (Aaronson & Higham, 2013).

Todavia, ainda assim o GP traz aspectos relevantes para as discussões de direitos humanos, uma vez que sua elaboração contou com a participação de vários *stakeholders*, além de incentivar empresas a adotarem posturas positivas, acesso à remediação e a estruturação para políticas para avaliar seus impactos sobre os DH (Aaronson & Higham, 2013). Para obter sucesso na implementação, as organizações precisariam de interagir entre si, com fornecedores, acadêmicos e instituições para incentivar a educação e formação de gestores sobre suas responsabilidades para com os DH. Também é importante que instituições formadoras de políticas criem mecanismos de *due diligence*, estabelecendo boas práticas e padrões de conduta a serem seguidos, demonstrando seu compromisso com os DH (Aaronson & Higham, 2013).

⁶ A definição contida no *Guiding Principles* da ONU para *due diligence* diz que são os passos que as empresas devem adotar para conhecer, prevenir, para saber lidar e prestar contas de eventuais impactos nos DH (Human Rights Council, 2008).

A origem da *Due Diligence* nas transações comerciais está no US Security Act de 1933, que cobrava a emissão de uma declaração de capacidade financeira para que investidores estejam assegurados em vendas de ativos mobiliários, evitando, assim, fraudes financeiras (US Security and Exchange Commission, 1933). No contexto recente da crescente preocupação das Nações Unidas e o número crescente de violações de DH operados por empresas com consequências prejudiciais à gestão, a *due diligence* em DH tornou-se uma forma de demonstração deste compromisso ético, gerencial, moral e social (Muchlinski, 2012).

A cobrança por um modelo de *due diligence* para as empresas que respeite os DH é relevante por exigir que elas criem um modelo gerenciável e se familiarizem com ele (McCorquodale, 2009). Ao tratar das empresas, Fasterling e Demuijnck (2013) complementam a exigência de se conhecer, monitorar e mitigar os impactos dos direitos humanos nas operações corporativas de forma continuada. Para Muchlinski (2012), o potencial da *due diligence* em Direitos Humanos é tão grande que pode alterar as formas pelas quais as empresas definem seus objetivos estratégicos. As condições atuais da atuação corporativa pulverizada pelo planeta não permitem que as empresas fechem os olhos para os Direitos Humanos colocando a *due diligence* como uma promessa de conscientização para que as empresas estejam atentas ao seu impacto nas comunidades que atuam (Fasterling & Demuijnck, 2013).

Para McCorquodale *et al.* (2017), o conceito trabalhado até então pelos GP pode ser chamado de *Business Management Due Diligence*, que reflete os impactos comerciais de que uma ação corporativa sem avaliação de impacto pode trazer para a gestão, por isso há de se distingui-lo do conceito de *Due Diligence* em Direitos Humanos (DDDH), que trata especificamente da prevenção e mensuração dos riscos para os DH.

Posteriormente, o Conselho de Direitos Humanos da ONU complementou a definição de *due diligence* com a proposição do conceito de *Due Diligence* em Direitos Humanos (DDDH):

No contexto dos *Guiding Principles*, a *Due Diligence* em Direitos Humanos compreende um processo de gestão contínua em que uma empresa razoável e prudente precisa empreender, à luz de suas circunstâncias (incluindo setor, contexto operacional, tamanho e fatores semelhantes) para atender suas responsabilidades de respeitar direitos humanos (ONU – OHCHR, 2012).

No Princípio nº17 do GP, destaca-se a importância da *Due Diligence* em Direitos Humanos, mencionando que o “processo deve conter avaliações de impactos reais e potenciais para os DH, a integração e atuação sobre as descobertas, o acompanhamento das

respostas e comunicação sobre como os impactos são tratados” (OHCHR, 2012). O Princípio diz:

- (a) Deverá cobrir impactos adversos nos DH que a empresa possa causar ou contribuir por meio de suas próprias atividades ou que possa estar diretamente ligada às suas operações, produtos ou serviços por meio de seus relacionamentos comerciais;
- (b) Variará em complexidade com o tamanho da empresa, o risco de graves impactos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas operações;
- (c) Deverá ser contínuo, reconhecendo que os riscos de DH podem mudar ao longo do tempo à medida que as operações e o contexto operacional da empresa evoluem (ONU – OHCHR, 2012).

No entanto, conforme Bonnitcha e McCorquodale (2017), os princípios trazem duas diferentes visões sobre o assunto, causando confusão e incertezas quanto à extensão da responsabilidade das empresas no respeito aos direitos humanos. Os autores propõem que a responsabilidade de uma empresa quanto aos Direitos Humanos compreende dois elementos: sua responsabilidade pelos seus impactos e sua responsabilidade pelos impactos causados por terceiros com os quais mantém relações.

Conforme elencado por Kemp e Vanclay (2013), é desejável a associação com os DH em uma abordagem rotineira (empresas fazem *due diligence* para se certificarem que não há riscos para si) ao invés de priorizarem uma tratativa revolucionária (que seria usar da *due diligence* para levar em conta os riscos para as pessoas por conta de suas atividades).

McCorquodale *et al.* (2017) realizaram uma pesquisa empírica sobre as práticas empresariais nas tentativas de implementação da *due diligence* em direitos humanos, conforme os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos humanos, em âmbito mundial. O estudo concentrou-se nos seguintes elementos: identificação de impactos reais ou potenciais dos direitos humanos; medidas tomadas para lidar com tais impactos; e rastreamento ou monitoramento da eficácia dessas medidas. Entre os resultados da pesquisa, os autores identificaram que, em uma empresa em que a *due diligence* em direitos humanos é feita expressamente, os impactos em direitos humanos por parte da própria empresa e de seus parceiros têm uma probabilidade significativamente maior de serem identificadas, a eficácia das ações tem maior probabilidade de serem rastreadas, os especialistas em direitos humanos têm maior probabilidade de serem identificados, e uma gama de direitos humanos serão, provavelmente, considerados.

Além da *due diligence*, uma das alternativas vislumbradas para que os Direitos Humanos tenham maiores garantias de serem respeitados no âmbito dos negócios é a

elaboração de um tratado vinculante⁷, que responsabilizaria as organizações a atuarem de acordo com normas estabelecidas. No tópico seguinte, apresentarei a discussão sobre a busca por um tratado vinculante de Negócios e Direitos Humanos.

As discussões de Direitos Humanos mostraram o crescimento desta ideia nos últimos anos, uma vez que os reflexos dos impactos negativos da atuação empresarial se tornaram evidentes, permitindo uma melhor delimitação dos termos de cumplicidade. Após alguns insucessos na delimitação das responsabilidades corporativas em relação aos Direitos Humanos, no início da década de 2000 surgiu o mandato RESG que culminou na publicação do *Guiding Principles* de estrutura tripartite. Mesmo com a publicação do documento, persistem lacunas no tocante a promoção e engajamento que foram atendidas parcialmente com a *due diligence* e *multi-stakeholders*, no entanto ainda existe a dificuldade em consolidar um mecanismo vinculativo aceito pelas empresas.

2.3 Em Busca de um Tratado de Negócios e Direitos Humanos

As referências aos Direitos Humanos e trabalhistas contida na Responsabilidade Social Corporativa mostraram que a luta por direitos também poderia passar pela RSC, no entanto, desde os anos 1990, conferências da ONU, como a Rio 92 e a Conferência de Viena em 1993, deixaram evidentes quais seriam as responsabilidades do setor privado em relação ao meio ambiente e aos Direitos Humanos (Buhmann, 2009). Em 2002, na conferência de Joanesburgo, ONGs e ativistas começaram a pressionar as empresas para que essas assumissem compromissos concretos com o ambiente e com a sociedade, por meio de iniciativas voluntárias, como códigos de conduta, certificações ambientais e promoção do diálogo com a comunidade (Buhmann, 2009; World Summit of Sustainable Development, 2004)⁸.

Os casos de violação de Direitos Humanos vistos nos anos de 1990 contribuíram para que o campo dos Negócios e Direitos Humanos recebesse atenção de acadêmicos, ativistas, e Estados, aspirando uma conceituação de responsabilidades corporativas para os DH (Buhmann, 2009). Diante do fracasso dos mecanismos da ONU em assegurar compromissos empresariais mais significativos, visto que as práticas voluntárias, como o Pacto Global, e os

⁷ Tratado vinculante coloca a obrigação de que seus participantes a respeitar normas pré-estabelecidas e alcançar seus objetivos por desencadear a elaboração de leis e jurisdições em nível internacional (BILCHITZ, 2016).

⁸ World Summit of Sustainable Development Plan of Implementation, <www.un.org/esa/sustdev/documents/WSSD_POI_PD/English/WSSD_PlanImpl.pdf>, acesso em 25 Maio 2020.

casos de violações ocorridas no continente africano mostravam a ineficácia de garantir a defesa dos Direitos Humanos, evidenciou-se a necessidade de regulação das empresas multinacionais (Roland, Aragão, et al., 2018). O projeto de *Draft Norms*, iniciado em 1998, trouxe em sua redação termos enfáticos que impunham uma obrigação legal das empresas de oferecer reparação aos indivíduos e comunidades afetadas pelo descumprimento das regras do documento (Roland, Aragão, et al., 2018).

A permanente dificuldade para delimitar a extensão das responsabilidades corporativas para lidar com esta questão levou a duas abordagens de governança, uma delas, em nível local, por meio de iniciativas *hard-law*⁹, que caracterizam-se por tratados e disposições obrigatórias a serem seguidas (Weissbrodt & Kruger, 2003). Em outra abordagem, chamada de *soft-law*¹⁰, exprimem-se normas e expectativas da sociedade perante as responsabilidades assumidas pelas organizações, e, portanto, não vinculantes, o que deixa margem para que as corporações optem pela desobediência a práticas de DH, colocando, assim, sua licença social para operar e sua imagem para julgamento público em nível mundial (Nolan & Taylor, 2009).

O documento das *Draft Norms* foi aprovado na Subcomissão de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos da ONU, depois de longos debates promovidos que contaram com a participação de diversos atores dos DH, como a Anistia Internacional, *Human Rights Watch*, Organização Mundial contra a tortura, entre outros, o que imediatamente levantou a oposição de instituições, como a Organização Internacional dos Empregadores e a Câmara de Comércio Internacional, que boicotaram o documento que acabou rejeitado na Comissão de Direitos Humanos, não indo para votação na Assembleia Geral (Roland, Aragão, et al., 2018; Weissbrodt & Kruger, 2003).

O projeto de *Draft Norms*, encerrado em 2004 sem sucesso, foi um sinal em relação à aversão das empresas em assumir práticas que priorizem os Direitos Humanos a partir de um tratado vinculante (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003).

Em relação ao *Framework* da ONU, havia desconfiança quanto à sua efetividade. Um dos motivos para tal era a questão do acesso à remediação judicial e não judicial das vítimas em casos de violação de Direitos Humanos, por conta da atuação empresarial que opera em uma lacuna territorial, criando incertezas sobre o local de reivindicação pelos danos provocados e o local de remediação (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015)

9 Hard-law refere-se geralmente a obrigações legais vinculativas para as partes envolvidas e que podem ser legalmente aplicadas perante um tribunal (EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS (ECCHR) Disponível em: <https://www.ecchr.eu/en/glossary/hard-law-soft-law/>.

10 “Soft-law é usado para denotar acordos, princípios e declarações que não são juridicamente vinculativos. Os instrumentos de soft-law são predominantemente encontrados na esfera internacional. As resoluções da Assembleia Geral da ONU são um exemplo de soft-law” (EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS (ECCHR) Disponível em: <https://www.ecchr.eu/en/glossary/hard-law-soft-law/>.

Bilchitz (2016) afirma que as organizações transnacionais possuem maior potencial para explorar as lacunas do sistema legal e usam de sua influência sobre os Estados para conseguirem melhores condições para operarem internacionalmente. Além disso, essas têm ao seu dispor uma longa cadeia produtiva de fornecedores e parceiros, o que dificulta a elaboração de um instrumento que atenda as particularidades das atuações corporativas.

McConnell (2017) discute a viabilidade de um tratado de Negócios e Direitos Humanos, em âmbito internacional, concluindo que as complexidades doutrinárias devem ser combatidas para que se avance em direção à regulação direta de atores não estatais, pois o Estado falhou nesta questão, sendo assim, a alocação de responsabilidades e da titularidade do devedor são aspectos fundamentais. A distribuição de responsabilidades entre várias partes, de acordo com suas contribuições para o mesmo resultado prejudicial, gerou um debate significativo. A contribuição dos Estados precisaria ser complementada por disposições de cumplicidade e diligência, de modo que a responsabilidade pelos danos seja atribuída a múltiplos atores, em proporções apropriadas. O desafio maior é que as obrigações estão vinculadas à política e à doutrina jurídica e, portanto, argumentos relacionados à ideologia de livre mercado poderão reduzir esforços para atribuir deveres dos atores de negócios.

Entre os argumentos a favor de um novo tratado que garanta a proteção dos direitos fundamentais estão: (i) a consideração de conceitos morais, como, por exemplo, direito ao trabalho em condições dignas e liberdades individuais, como instrumentos com validade jurídica em um tratado aplicável a qualquer agente capaz de influenciá-los, o que, consequentemente, garantiria acesso à remediação legal em casos de violações; (ii) um novo tratado vinculativo afastaria as divergências entre as implicações negativas e positivas que as corporações têm para garantir os direitos fundamentais, dando, assim, orientações referentes ao manejo dos direitos fundamentais para as empresas; (iii) um tratado de NDH faria com que os Estados reconhecessem que as empresas têm obrigações legais para com os DH em um nível vinculante, similar aos tratados comerciais; e (iv) um tratado que estabeleça um foro internacional para lidar com as questões da extraterritorialidade das organizações, violações de DH e adequada remediação (Bilchitz, 2016).

Lopez (2017) sintetiza o processo aberto nas Nações Unidas para desenvolver um tratado sobre negócios e direitos humanos, focalizando nos desdobramentos da segunda sessão do grupo intergovernamental encarregado de negociá-lo, em Genebra, em 2017. O autor considerou que a segunda reunião, a despeito do esforço em aprofundar a discussão e progredir na criação de um terreno comum entre os Estados e as partes interessadas, não conseguiu romper impasses políticos importantes nas negociações em andamento, além dos

sinais de entrincheiramento nas posições políticas de alguns atores (Lopez, 2017). Por exemplo, houve posicionamentos na reunião de que as empresas capturaram as estruturas de poder político e econômico, estando muitas estruturas estatais corrompidas pelos negócios.

O *Guiding Principals* pressupõe a conciliação entre as demandas empresariais com a sociedade civil, ONGs e ativistas, mesmo que este processo seja lento, contudo, a permanência e reincidência de casos de violações de direitos fundamentais ao longo de suas operações e suas relações de cumplicidade com agentes estatais tornam o tratado uma demanda urgente (Roland, Duque Neto, Carvalho, & Goretti, 2018).

Dois pontos surgem em relação ao tratado: a primeira questão é a inclusão apenas das chamadas *gross violations* (crimes de guerra e direitos humanitários) para garantir que um maior número de organizações ratifique o tratado, no outro lado está a inclusão de uma gama mais ampla de direitos fundamentais, fazendo com que o tratado torne-se incapaz de contemplar todas as situações (Roland, Duque Neto, et al., 2018).

A formalização de um tratado perpassa por conflitos de interesses políticos e econômicos, mais do que por questões legais. As tensões entre nações desenvolvidas e com maior regulação normativa exercem pressão em países com legislações mais frágeis e de menor poderio econômico, que dependem do capital estrangeiro, evidenciando a necessidade por legislação que equipare essas variáveis (Roland, Duque Neto, et al., 2018).

Como observado, existem diversos fatores que dificultam a constituição de um tratado de Direitos Humanos que esbarram em questões comerciais, econômicas, legais, políticas e trabalhistas. Na seção seguinte farei a discussão de proximidades e divergências da RSC e NDH, que em alguns casos, dificultam os avanços de práticas empresariais mais responsáveis com os DH.

2.4 Pontos de Conexão e Desconexão entre RSC e NDH

A despeito de a RSC ser considerada a origem do campo Negócios e Direitos Humanos, o desenvolvimento dessa aproximação é permeado por desconexões, o que importa discutir nesta pesquisa.

Buhmann (2009, p. 20) aponta que a RSC, historicamente, esteve ancorada nas escolas de gestão e negócios e, “tradicionalmente é vista como um campo da ética em negócios como parte do gerenciamento baseado em valores, uma ferramenta de gerenciamento, processo e comunicação”. Ainda de acordo com Buhmann (2009), mesmo que o campo trate da

responsabilidade social e ambiental das organizações, e os termos direitos humanos e direitos trabalhistas estejam presentes, seu significado não tem uma abordagem legal.

Neste sentido, Wettstein (2012a) aponta que esse fato coloca pontos de desconexão entre a RSC e NDH, uma vez que os autores da primeira acreditam que não podem trazer grandes contribuições ao tema dos Direitos Humanos. Um dos pontos trazidos para discussão é incluir os DH no campo moral para derivar obrigações corporativas, tal como é feito no âmbito ético na RSC (Wettstein, 2012a).

De acordo com Wettstein (2012a), a falta de diálogo entre a RSC e NDH acontece por dois fatores: pelo “problema da voluntariedade” e o “problema da responsabilidade não política”, em que o primeiro acontece pelo foco excessivo das organizações em enxergarem a RSC com algo voluntário e obediente às leis, prejudicando sua atenção aos DH. Já a “responsabilidade não política” coloca as responsabilidades sociais das corporações no âmbito privado, enquanto a atenção aos DH é vista como responsabilidades públicas.

Essa voluntariedade pode ser vista sob três pontos de vista que ofuscam os direitos, segundo Wettstein (2012a): (a) o tratamento oferecido aos conceitos de direitos automaticamente volta-se para a questão legal, indo além do foco da RSC, que volta-se para a gestão; (b) a obrigação moral de atenção aos Direitos Humanos coloca a voluntariedade como algo excessivo para as organizações, as quais historicamente tratam suas relações com a comunidade como algo voluntário, culturalmente relativo e filantrópico (Carroll, 1999); e (c) a RSC entende a questão da voluntariedade como obrigações imperfeitas, que por este motivo não exige contrapartidas de direitos, excluindo os direitos humanos das temáticas da obrigação moral na RSC.

Ao compreender que nem todas as discussões da RSC são analisadas sob o ponto de vista da voluntariedade, a “responsabilidade não política” surge como uma visão alternativa ao modelo clássico de responsabilidade social corporativa, em que os *stakeholders* possuem deveres restritos às organizações, ou seja, no âmbito privado, ao contrário dos DHs, que são vistos na esfera pública, devendo seus problemas serem tratados por atores jurídicos e políticos (Kobrin, 2009; Wettstein, 2012a).

Como pontos de conexão dos temas RSC e NDH, Wettstein (2012a) advoga que o pressuposto de que ações de RSC são ações voluntárias e de caráter filantrópico obstruíram a possibilidade dos DH de vislumbrar práticas mais concretas, como iniciativas empresariais para solucionar problemas na base da pirâmide econômica. Dentre as opções que podem aproximar os dois temas estão ações para promoção de questões socioeconômicas (que geram maior atenção das corporações), inovação social, valor compartilhado e uma atuação proativa

das corporações na defesa dos DH, sendo necessário tratar a RSC e NDH com um foco normativo e proativo, ressignificando a maneira como negócios são feitos e colocando os DH como questão central nessas ações (Ramasastry, 2015; Wettstein, 2012a; Wood, 2012).

Um exemplo de atuação integrada entre NDH e RSC aconteceu durante o desmonte do regime do *apartheid*, na África do Sul, em que organizações iniciaram um processo de desinvestimento progressivo, muitas delas interrompendo suas atividades no país. As organizações que permaneceram reforçaram um processo de desobediência civil, não acatando as imposições do regime de segregação, apoiaram grupos políticos democráticos, evidenciando que o regime racial era ruim tanto na abordagem da RSC, por criar instabilidade política e econômica para os negócios, quanto para a abordagem do NDH, por violar direitos humanos fundamentais (di Norcia, 1989).

Além disso, o apoio da União Europeia para uma nova conceituação de RSC mais próxima de NDH aumentou a visibilidade do assunto na comunidade internacional, por reconhecer os DH além da esfera do ambiente e do consumo, considerando também a *due diligence* como parte integrante da RSC para identificar, prevenir e remediar quaisquer impactos negativos na sociedade por conta de suas atuações (Ramasastry, 2015).

A evolução da forma pela qual o discurso ao redor das relações entre multinacionais e seus fornecedores com a sociedade recebeu influência da atuação de ONGs a partir dos anos 1980 (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016). Na década de 1990, havia uma preocupação das ONGs com as estratégias das grandes corporações de terceirizar a produção em busca de ganhos financeiros, por isso começaram a denunciar casos de violações de direitos trabalhistas, ampliando o escopo de responsabilização para todo o processo produtivo (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016).

Para alcançar estes objetivos, as ONGs defendiam que as multinacionais poderiam assumir compromissos com os Direitos Humanos se passassem a exigir contratualmente de seus parceiros diretos e indiretos os mesmos padrões de qualidade e fornecimento. Assim, iniciaram campanhas públicas para pressionar as maiores empresas de cada setor a assumirem posturas alinhadas com os DH, promovendo mudanças nas indústrias e campanhas de boicote para nomear e envergonhar empresas como forma de oposição a práticas comerciais, e, mais recentemente, também promoveram maior diálogo corporativo com a sociedade civil e outros atores através de *multistakeholders initiatives* (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016).

O trabalho das organizações não governamentais levaram a uma politização do debate da Responsabilidade Social Corporativa em direção ao campo dos Negócios e Direitos Humanos, por ressignificar o entendimento de padrões de direitos trabalhistas para os Direitos

Humanos, que até então tinham um foco legalista diante de responsabilidade corporativa para uma preocupação ao longo das relações comerciais na cadeia produtiva (Scherer & Palazzo, 2007; Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016).

A pesquisa de Schrempf-Stirling e Wettstein (2017) se propôs a explorar a importância de ações judiciais em Direitos Humanos, que apesar dos resultados modestos das ações teriam uma função educacional e regulatória nas organizações para além do aspecto jurídico. Em relação à função educacional, das 41 empresas que compuseram a amostra da pesquisa, nenhuma foi considerada culpada por violações de Direitos Humanos, contudo, adotaram ou ajustaram suas políticas de DH logo após as denúncias, o que aproximou da Responsabilidade Social Corporativa, pois, mais da metade das empresas analisadas passou a divulgar relatórios de RSC nos cinco anos após serem processadas por violações de DH, e, em alguns casos, empresas publicaram relatórios de RSC antes mesmo de serem acusadas (Schrempf-Stirling & Wettstein, 2017).

Além da divulgação de relatórios de RSC, outras medidas foram adotadas por mais de dois terços das empresas analisadas, como a inclusão de auditorias, avaliações, monitoramento de indicadores e treinamentos em Direitos Humanos para os trabalhadores (Schrempf-Stirling & Wettstein, 2017). Os resultados da pesquisa também apontaram outras direções: a participação em iniciativas *soft-law* e *multi-stakeholders initiatives*, como a adesão a iniciativas setoriais de respeito aos DH, ao *Global Compact* da ONU, aos Princípios Voluntários de Segurança em Direitos Humanos ou colaboração com ONGs que ofereceram treinamentos e avaliações para empresas.

Quanto à função regulatória, empresas que foram acusadas de violações tendem a ajustar suas condutas através de políticas internas de Direitos Humanos, o que levou os autores a fazerem duas proposições: empresas que não foram processadas têm maior probabilidade de adotarem políticas em um cenário de aumento de denúncias desta ordem e corporações que não sofreram processos de violações de DH têm maior chance de adotar práticas de respeito aos DH se empresas do mesmo setor tiverem sido denunciadas (Schrempf-Stirling & Wettstein, 2017). Essas proposições refletem um histórico semelhante da RSC, em que organizações que passaram por denúncias sobre os impactos socioambientais de suas atividades tiveram que adotar políticas internas para orientarem suas relações com a RSC e com os DH, e, assim, manterem o investimento direto estrangeiro e evitarem danos à imagem corporativa e do setor (Schrempf-Stirling & Wettstein, 2017), visto que a memória social é um elemento importante na responsabilidade social corporativa histórica (Coraiola & Derry, 2019).

Ademais, outra proposição feita por Schrempf-Stirling e Wettstein (2017) defende que empresas que não sofreram ações judiciais têm maiores chances de aderirem a políticas de Direitos Humanos se outras empresas do setor também adotarem tais políticas, corroborando o que DiMaggio e Powell (1983) chamaram de isomorfismo coercitivo. Este tipo de isomorfismo caracteriza-se por pressões formais ou informais exercidas por empresas que são dependentes em um mesmo mercado diante das expectativas socioculturais em que estas corporações operaram (DiMaggio & Powell, 1983).

Como observado, organizações usam os relatórios de Responsabilidade Social Corporativa como forma de divulgar e prestar contas sobre as relações entre os Negócios e os Direitos Humanos. Ações integradas entre *stakeholders* diversos se mostraram um bom caminho para solucionar problemas complexos da sociedade, no entanto, do ponto de vista regulatório, existem lacunas exploradas por organizações que fragilizam a luta por direitos fundamentais, com o uso da cumplicidade e de sua influência política e econômica para evitar que sejam responsabilizadas pelos danos e impactos causados por suas operações.

2.5 Práticas Corporativas Para Abstenção de Responsabilidade

Ainda que a aproximação dos DH com os negócios tenha construído as bases para um campo teórico, as corporações procuram uma posição de abstenção das responsabilidades. Nesta seção, discutimos algumas das práticas comumente utilizadas para as corporações se absterem da responsabilidade: esquivar-se da criação de regulamentações, conexões, influência/poder e status; e o uso de narrativas retóricas.

Como observado ao longo da seção “2. 3 - Em Busca de um Tratado Vinculante”, as organizações não desejam ser reguladas por instrumentos jurídicos capazes de estabelecer direitos e deveres claros sobre suas responsabilidades e obrigações para com os DH. Iniciativas como os *Guidelines for Multinational Enterprises* (Diretrizes para empresas multinacionais) da OCDE e OIT *Tripartite Declaration of Principals Concerning to Multinationals Enterprises* (Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais) e o projeto de *Draft Norms* evidenciaram como as organizações trabalharam para evitar que um documento vinculante determinasse regras para sua atuação (Roland, Aragão, et al., 2018; Weissbrodt & Kruger, 2003).

As organizações transnacionais ganharam influência com a globalização, o que permitiu a expansão de suas atividades para locais econômica e juridicamente mais vantajosas

para si, e assim influenciarem na disposição social, pleiteando benefícios fiscais e regulatórios (Weissbrodt & Kruger, 2003; Wood, 2012).

O mandato do RESG e a publicação do *Framework* da ONU consolidaram a preocupação acadêmica e empresarial sobre os NDH, por terem garantido que a responsabilidade corporativa fosse permanente por conta da estrutura tripartite que coloca o dever de não colaboração a violações, respeito aos direitos fundamentais e remediação as vítimas quando os limites fossem excedidos (Wettstein, 2012a).

A importância da autoridade política e econômica das organizações transnacionais, pulverizada por suas subsidiárias e fornecedores, deveria trazer consigo um aumento de responsabilidades públicas (Kobrin, 2009). Wettstein (2010) vai mais adiante ao afirmar que as multinacionais se tornaram grandes “*players*” da autoridade política, com presença em quase todos os níveis de elaboração de políticas públicas e regras econômicas atualmente.

Autores como Kobrin (2009) e Arnold (2010) defendem que as empresas estão sujeitas a obrigações para com os Direitos Humanos, o que, consequentemente, coloca obrigações morais em sua responsabilidade. A partir desta premissa, e adicionando que as organizações têm obrigações de não serem cúmplices em nenhum tipo de violação, e que o silêncio corporativo pode significar endosso, coloca-se sob as empresas o dever de ajudar a proteger vítimas de violações de DH (Wettstein, 2012b).

Para Hsieh (2017), a responsabilidade de proteção dos Direitos Humanos é historicamente atribuída aos Estados, o que não coloca nas empresas a obrigação moral de proteger, respeitar e promovê-los, mas também não permite que atuem como cúmplices de violações de DH. Neste sentido, o conceito de cumplicidade silenciosa é importante para a compreensão da abstenção das responsabilidades das organizações, pois através dela que as empresas transnacionais usam de sua influência política e econômica para se absterem da sua responsabilidade quanto ao respeito aos DH.

Para a ocorrência da cumplicidade, dois requisitos são necessários, a legitimação, que acontece quando um agente corporativo de relevância/status social, que, diante de um caso de desobediência dos DH não age para impedir a ocorrência desse evento, o transforma em endossante e a omissão, que ocorre quando a organização não se coloca em uma posição que protege as vítimas de violações (Wettstein, 2012b).

Para compreender o requisito de omissão, é preciso diferenciar quais são os deveres positivos e negativos. Os deveres negativos estão contemplados nos documentos elaborados pelo grupo de trabalho do professor Ruggie (2007), e são entendidos como o dever de evitar fazer mal; enquanto os positivos relacionam-se com o progresso de uma condição, ou seja, os

primeiros têm seu foco para evitar piorar a situação, enquanto os positivos voltam-se para sua melhoria (Wettstein, 2012b).

Além disso, outra distinção importante é sobre os deveres passivos e ativos. Os primeiros recomendam a abstenção de atos que podem violar os DH e, conseqüentemente, causar danos ou prejuízos; já os ativos requerem atitudes para evitar e afastar riscos de quaisquer transgressões de DH (Wettstein, 2012b). Portanto, no entendimento de Wettstein (2012b), deveres positivos são também ativos e deveres passivos são sempre negativos, uma vez que a abstenção passiva é obrigatória apenas quando as ações forem prejudiciais para terceiros ou para si mesmo.

Os deveres morais classificam-se em outras categorias, como perfeitos e imperfeitos, positivos e negativos, universais e específicos (Fasterling & Demuijnck, 2013). Os deveres perfeitos são aqueles que deixam claro o que se deve cumprir e quem são os responsáveis por fazê-lo; já os deveres imperfeitos permitem maior flexibilidade na escolha do que e para quem fazer (Fasterling & Demuijnck, 2013). Deveres positivos são aqueles que obrigam o agir para mudar uma condição; os deveres negativos são aqueles que não exigem a ação, mas que não permitem a omissão (Fasterling & Demuijnck, 2013; Wettstein, 2012b). Por fim, os universais são os deveres válidos para qualquer ser humano, como o direito a um trabalho digno; e os específicos são os direitos concedidos a algum grupo como, por exemplo, funcionários de uma empresa (Fasterling & Demuijnck, 2013).

Dentre os posicionamentos adotados pelas corporações, quando se deparam com casos de violações de Direitos Humanos em decorrência de suas atividades produtivas, estão as posturas passivas, com a utilização dos argumentos: a função corporativa é fazer negócios e maximizar os lucros para os acionistas; as organizações têm apenas o dever de obedecer às leis dos estados em que atuam; o papel da organização de não intervenção à soberania estatal, entre outras justificativas (Kobrin, 2009; Muchlinski, 2001). Ou, ainda, uma postura de irresponsabilidade, que é promover o esquecimento social, ou seja, as corporações “desenvolvem esforços estratégicos para fazer com que outros grupos sociais esqueçam ou permaneçam ignorantes sobre questões importantes, para evitar assumir a responsabilidade pelos seus erros do passado” (Coraiola & Derry, 2019).

Wettstein (2012b) mostrou que a Shell se utilizou de três condições como formas de justificar sua atuação no conflito ocorrido no Delta do Níger, que podem ser compreendidas como mecanismos para abstenção de responsabilidade, foram eles: a conexão, influência/poder e o *status*. Os protestos ocorridos na região tinham como foco a atuação da Shell na região por conta da exploração e degradação ambiental causada pela petrolífera na

região habitada pelo povo Ogoni. Com o crescimento dos protestos, a petrolífera solicitava a intervenção de forças de segurança governamentais para a repressão dos atos para defender seus interesses, ou seja, a empresa tinha conexões com o Estado que foram usadas para violar direitos humanos, ao invés de protegê-los. Em um processo controverso, o líder dos protestos e seus seguidores foram presos e julgados por um tribunal controlado pelo governo nigeriano, que os sentenciaram à morte.

Quanto à sua influência/poder, a Shell era a principal petrolífera na região e responsável pela metade da produção nigeriana, e no momento do caso, o Estado nigeriano era politicamente fraco e economicamente dependente da empresa, demonstrando que a companhia deveria ter usado sua influência para garantir que os líderes dos protestos passem por um julgamento imparcial e justo. Além disso, em meados da década de 1990, a Shell tinha o *status* de maior petrolífera do mundo e uma das principais detentoras de jazidas de óleo e gás do planeta, o que a colocava em condição de alterar as dinâmicas cotidianas das localidades em que suas subsidiárias estavam presentes, mostrando que, mesmo com a importância da empresa nesses locais, ela se omitiu e não impediu que as violações ocorressem.

Portanto, fica evidente que a Shell usou da cumplicidade silenciosa para se beneficiar politicamente e economicamente de violações de direitos humanos por sua omissão no julgamento que resultaram na execução de manifestantes e de não ter usado sua legitimidade de uma das maiores transnacionais do mundo com grande poderio político e econômico para impedir que as violações ocorressem.

Zadek (2004) mostrou que organizações quando acusadas por violações de direitos humanos passam por uma curva de aprendizado que podem trazer avanços, no entanto, nos momentos iniciais, retóricas são utilizadas para desvencilharem-se de responsabilidades de DH, em seguida há um momento de transição para as etapas finais em que as empresas assumem posturas mais responsáveis. As retóricas iniciais são: (a) “não é nossa responsabilidade consertar essa situação”; (b) “faremos o que for preciso” (Zadek, 2004). No entanto, essas narrativas são construídas para criar e manter legitimidade no caso de serem questionadas (Foster, Coraiola, Suddaby, Kroezen, & Chandler, 2017).

O primeiro momento se dá quando as empresas negam suas responsabilidades afirmando que as denúncias de violações são improcedentes ou equivocadas ou, ainda, silenciam-se sobre o acontecido, ou conforme Coraiola & Derry (2019), deixam esses acontecimentos no esquecimento, o que pode ser benéfico ou não ao longo da história corporativa. De forma mais imediata, as corporações podem se beneficiar do esquecimento

pela ignorância pública das denúncias de violações, porém, no longo prazo, criam-se camadas adicionais de irresponsabilidade histórica, o que pode se transformar em um passivo caso a sua participação venha a público (Coraiola & Derry, 2019).

Com a intensificação dos questionamentos da conduta corporativa, num segundo momento, tem início um processo de defesa de suas reputações através das relações públicas para diminuir os riscos de ações judiciais, sem que haja engajamento das organizações para mudanças efetivas. A prevalência das acusações de violações faz com que as organizações iniciem um processo de transição, ao darem início à terceira fase da curva de aprendizado, ao delegarem aos gestores um reposicionamento das estratégias para que alcancem padrões de respeito aos direitos humanos ao longo da cadeia produtiva. Os resultados da mudança estratégica de alto nível deixam evidentes que uma atuação mais responsável traz vantagens competitivas em relação à concorrência, até que em um último momento as empresas passam a defender as demandas da sociedade e busquem apoio de seus concorrentes para atuações em conjunto (Zadek, 2004).

No contexto da globalização, as organizações, em especial, as transnacionais, exercem grande influência na sociedade, uma vez que suas atividades alteram a dinâmica espacial e social, fornecendo serviços de saúde e educação, ou até mesmo decidindo sobre a vida e morte de populações (Weissbrodt & Kruger, 2003; Wood, 2012). Ainda de acordo com Wood (2012), este é um exemplo de alavancagem baseada em responsabilidade, pelo fato de as organizações tornarem-se responsáveis pelo potencial de suas ações e, conseqüentemente, pelas alterações que suas atividades impõem à sociedade, dentre as quais estão o respeito e, principalmente, a proteção dos direitos humanos.

Uma discussão levantada é o dever, historicamente atribuído aos Estados, de respeitar os DH, ao mesmo tempo em que se observa seu engajamento em violações contra populações. No entanto, a atuação dos Estados continua importante, uma vez que suas funções são proteger e promover o interesse público e gerar bem-estar, ou seja, seus objetivos são compatíveis com práticas de DH (Cragg, 2012).

Adicionalmente, os Estados têm instrumentos para coibir práticas de violação de direitos, além de autoridade legal sobre as entidades sob sua jurisdição, aplicando sanções, criando instituições para monitoramento e regulamentos, ou seja, é legítimo atribuir aos Estados a obrigação de respeitar e proteger os Direitos Humanos, assim como promover a remediação, quando falharem nesta tarefa (Cragg, 2012).

Em suma, há um entendimento nos documentos produzidos pelo professor Ruggie (2007) de que as empresas possuem responsabilidades em suas ações no respeito aos DH, no

entanto, o dever de proteger ainda fica a cargo dos Estados, ou seja, os relatórios ignoram a cumplicidade silenciosa e colocam que as empresas devem apenas evitar a cumplicidade em práticas de violações de DH (Wettstein, 2010).

Ao longo desta seção, aponte a existência de práticas e posicionamentos corporativos comuns diante de denúncias de violações de DH. As empresas usam de suas estruturas jurídicas para negar as denúncias de violações aos DH e reforçar que a atuação corporativa segue as legislações vigentes, transferindo a responsabilidade de proteção para os Estados, sob o pretexto de não ser papel corporativo intervir na soberania dos países. Com a intensificação da crise de imagem, de boicotes comerciais e dos impactos financeiros, gestores corporativos percebem a necessidade e urgência de reversão do quadro negativo para retomar uma posição competitiva privilegiada. Para isso, estratégias discursivas, como a contratação de auditorias externas, elaboração de códigos de conduta corporativos, engajamento em iniciativas *multistakeholders* e certificações são os caminhos escolhidos por essas organizações.

Esta seção de revisão da literatura abordei a origem das discussões de DH, apresentei conceitos e discussões existentes no campo e suas relações com a RSC que culminaram em abordagens mais amplas sobre o papel corporativo em relação a proteção e respeito aos DH. Em seguida, mostrei questões pendentes no campo, como a formalização de um tratado vinculante que limite a atuação empresarial e os fatores limitantes para o alcance de tal instrumento. Por fim, apresentei algumas práticas corporativas comumente utilizadas para abstenção de responsabilidades de DH. Os temas e discussões apresentados ao longo do capítulo 2 permitem avançar para a seção de procedimentos metodológicos que virão na sequência.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS

Considerando que o diálogo do(a) pesquisador(a) com o material empírico pressupõe um método, e esse, por sua vez, está relacionado com a visão de mundo do(a) pesquisador(a), as escolhas metodológicas para condução desta pesquisa foram orientadas pelo meu entendimento das realidades diversas. Minha perspectiva pressupõe a não existência de uma realidade independente dos atores envolvidos, pelo contrário, eu compartilho com a ideia das realidades constituídas em um processo dinâmico, que não prescinde dos seus participantes.

Nesta seção, apresento os procedimentos metodológicos adotados para alcançar o objetivo da pesquisa, que é analisar as tentativas das empresas que atuam no contexto regional de Uberlândia para neutralizar as denúncias de violações aos Direitos Humanos. A partir das empresas multinacionais instaladas em Uberlândia, a intenção foi estabelecer relações entre o local e o global uma vez que as corporações possuem atuação global. A seção está estruturada da seguinte forma: abordagem epistemológica, tipo de pesquisa, *corpus* de pesquisa e técnica de análise do *corpus*.

3.1 A Abordagem de Pesquisa

Para atingir ao objetivo da pesquisa, minha opção foi por uma abordagem epistemológica baseada em Alvesson e Deetz (1999) e Denzin e Lincoln (2018). Esses autores apontam que a ciência social, ao longo do século XX, passou por transformações, e o estágio atual é que a pesquisa social busca a descrição dos fenômenos sociais através de evidências, colocando as ciências sociais e humanas em posturas críticas diante de temas como liberdades, direitos, democracia e globalização (Alvesson & Deetz, 1999; Denzin & Lincoln, 2018), sendo este o meu propósito com esta pesquisa: adotar uma postura crítica sobre o respeito das corporações quanto aos direitos humanos no âmbito do trabalho.

Paradigma é uma rede de premissas epistemológicas, ontológicas e metodológicas, em que o pesquisador ou a pesquisadora orientará sua interpretação do mundo exterior a partir de suas crenças e sentimentos (Denzin & Lincoln, 2018; Guba, 1990). Os paradigmas interpretativistas propostos por Denzin e Lincoln (2018) adotam ontologias relativistas (constituição de realidades múltiplas), epistemologias interpretativistas (pesquisador(a) e objeto de pesquisa são moldados por suas interações) e os métodos são interpretativos e naturalistas.

Diferenciando-se da matriz de Morgan e Burrell (1979), em relação ao discurso social dominante, Alvesson e Deetz (1999, 2000) colocam as teorias crítica e pós-modernista como uma nova abordagem epistemológica, em quatro quadrantes divididos por dois eixos: (1) Consenso-Dissenso, que versam sobre as relações entre a prática investigativa e os discursos dominantes, enquanto (2) Local/emergente-Elite/*a priori* tratam das origens dos conceitos e problemas que surgem ao longo da investigação.

No entanto, é possível integrar as abordagens epistêmicas funcionalistas, interpretativistas e crítica com o intuito de desenvolver compreensões e teorias inovadoras (Coraiola & Murcia, 2020). Coraiola e Murcia (2020) utilizaram as três abordagens para desenvolver o conceito de *Organizational Mnemonics*, que teoriza o passado como parte integrante do cotidiano organizacional. Nesta pesquisa, transitei entre as abordagens interpretativistas e crítica por duas razões: por entender que no mundo social os significados atribuídos para as situações têm sua relevância, e por dirigir uma crítica a uma estrutura social existente, questionando os discursos dominantes.

A abordagem crítica no campo dos Estudos Organizacionais aponta que a gestão dos negócios promove a construção de discursos assimétricos de poder que privilegiam seus interesses e, conseqüentemente, silenciam e marginalizam vozes destoantes (V. Fournier & Gray, 2000; Levy, Alvesson & Willmott, 2003). As críticas oferecidas por Alvesson e Deetz (2000) e Deetz (2003) sobre a exploração econômica dos trabalhadores por parte das organizações sinalizam uma das frentes adotadas: a supressão de interesses destoantes dos objetivos corporativos.

A abordagem epistemológica desta pesquisa é orientada pelo movimento do *Critical Managment Studies* (CMS), tal corrente questiona a verdade organizacional voltada para a eficiência gerencial. No contexto da Administração, o CMS constitui-se em uma seara de perspectivas teóricas críticas ao *management*, cuja visão tradicionalmente é funcionalista/positivista, tais como as teorias Neo-marxistas, feminismo, teoria crítica, pós-estruturalismo e, mais recentemente, pós-colonialismo e teoria *Queer* (V. Fournier & Grey, 2000).

Ainda de acordo com V. Fournier e Grey (2000), de um lado, está o *management* tradicional regido pela performatividade, que subordina e reduz o conhecimento à produção de eficiência, com ausência de questionamento quanto à busca da maximização de resultados econômicos e financeiros a qualquer custo. Na direção oposta, o CMS questiona a performatividade no alinhamento entre o conhecimento, verdade e eficiência gerencial. Alvesson e Willmott (2012) colocam o CMS como uma forma de desconstrução da

“realidade” e da “verdade” organizacional, através do evidenciamento da irracionalidade gerencial. Portanto, o CMS pressupõe que a realidade organizacional não é como aparenta ser, portanto, a postura crítica precisa estar em constante reflexão sobre si mesma e, assim, permitir-se colocar em um terreno de oposição ao *management* tradicional (V. Fournier & Grey, 2000).

Eu adoto uma postura crítica à gestão organizacional ao analisar as tentativas de neutralizar as denúncias de violações aos Direitos Humanos, colocando em discussão verdades organizacionais de empresas multinacionais com operações, filiais e subsidiárias situadas na cidade de Uberlândia, oferecendo uma reflexão sobre possíveis interpretações atribuídas aos Direitos Humanos por essas organizações. Conforme exposto ao longo do capítulo anterior, corporações são responsáveis recorrentes por violações de Direitos Humanos, o que desencadeia uma série de posicionamentos e narrativas organizacionais acerca destes eventos, os quais podem ser reinterpretados e desconstruídos pela adoção de lentes críticas como as oferecidas pelo movimento do CMS.

A abordagem desta pesquisa é qualitativa por ser uma forma de situar o (a) pesquisador (a) como observador (a) e intérprete da realidade (Denzin & Lincoln, 2018). Este tipo de investigação me permitiu compreender os objetivos de maneira mais profunda do que abordagens quantitativas, marcadas pela formulação de hipóteses, descrição detalhada de procedimentos e análise quantitativa de dados (Wertz et al., 2011). A escolha pela pesquisa qualitativa se justifica pela abordagem escolhida para analisar os posicionamentos de empresas com operações em Uberlândia quando acusadas de desrespeitarem os Direitos Humanos e como elas reagem a essas acusações.

Para Seale et al. (2004), a pesquisa qualitativa pode ser utilizada para produzir conhecimento sobre o mundo, pela combinação de materiais diversos para análise, como elementos visuais, entrevistas, estudos de caso, fotografias, textos, entre outros, com o propósito de alcançar uma interpretação mais ampla do objeto de estudo (Denzin & Lincoln, 2018). De maneira distinta da pesquisa quantitativa, as etapas da pesquisa qualitativa podem não seguir uma sequência, o que permite descobertas ao longo da realização da pesquisa através do material empírico reunido (Flick, 2013). Neste ponto, existe uma crítica ao método qualitativo, por parte dos positivistas e funcionalistas, por não haver preocupação rigorosa com a descrição sistemática dos procedimentos e análise do material empírico, reduzindo-se à subjetividade do (a) pesquisador (a) (Denzin & Lincoln, 2018).

O processo de investigação foi constante ao longo desta pesquisa, para tanto, eu empreguei como procedimento de investigação a Análise Temática, segundo Braun e Clarke

(2006) para identificar as tentativas de negação e abstenção de responsabilidades corporativas quando acusadas de desrespeito aos Direitos Humanos.

Conforme descrito na seção 2.5, empresas multinacionais utilizam diversos mecanismos para desvencilharem da responsabilidade para com os Direitos Humanos desencadeadas por suas atividades. Quando acusadas, de acordo com a classificação de Cohen (1996), as três formas de negação são: (a) Negação do passado, em um esforço organizacional para encobrir os registros de crimes; (b) Negação Literal, com ações deliberadas das empresas para ocultar fatos e conclusões que vieram a público; e (c) Negação Implicatória, com negociação ou imposição de uma “reescrita da história” para justificar fatos e eventos ocorridos.

Na visão de MacManus (2016), as organizações criam “gabinetes de guerra”, juntamente com equipes de relações públicas e escritórios de advocacia para negarem e absterem-se das responsabilidades através da promoção estruturada de defesa da reputação das empresas; já para Coraiola e Derry (2019), o esquecimento é uma estratégia utilizada e coloca de lado o problema da má conduta corporativa no presente, mas cria uma irresponsabilidade histórica futura para as organizações desviantes.

Outros formatos de tentativa de abstenção de responsabilidades descritas na literatura são a aversão das organizações por qualquer tipo de iniciativa ou tratado vinculante que estabeleça regras e parâmetros que restrinjam a atuação corporativa (Roland, Aragão, et al., 2018; Weissbrodt & Kruger, 2003), o uso da cumplicidade silenciosa das empresas para se beneficiarem politicamente ou economicamente através de violações de Direitos Humanos (Wettstein, 2012b) e o processo de aprendizagem das organizações descrito por Zadek (2004), que vai da negação imediata e categórica das denúncias de violações até o apoio e melhoria das condições de DH.

A pesquisa de O’Kelly (2016) observou que organizações consideram o respeito aos Direitos Humanos como uma forma de gerenciamento de riscos com destaque nos últimos anos, dadas as iniciativas de ONU de considerar o tema na atuação das empresas. Outros achados importantes da pesquisa foram a constatação de que muitas empresas utilizam de termos negativos para afirmar seus posicionamentos em relação aos Direitos Humanos ou para rechaçar acusações, e que as palavras relacionadas ao termo Direitos Humanos exprimem a compreensão e aplicação gerencial deste conceito na atuação das empresas.

Após esta breve contextualização da abordagem epistemológica, a natureza e tipo da pesquisa, na seção subsequente abordo a formação do *corpus* para obtenção do material empírico.

3.2 O *Corpus* de Pesquisa

Para levantamento do *corpus*, foram utilizadas fontes secundárias, como: documentos institucionais de empresas que tratem da conduta corporativa em relação aos Direitos Humanos: Códigos de Conduta, Relatórios de Sustentabilidade, Relatório Anual, Políticas de Direitos Humanos, entre outros documentos; artigos de jornais, revistas, relatórios, *blogs* de movimentos sociais.

A construção do *corpus* da pesquisa depende do objetivo da pesquisa, e, conseqüentemente, gera variabilidade no objeto a ser estudado (Bauer & Aarts, 2002). Complementarmente, o *corpus* da pesquisa é visto como uma forma alternativa de reunir material empírico por ser diferente da tradicional amostragem, que remete à estatística, e por servir como escolha racional que congrega e tipifica atributos desconhecidos de uma amostra.

A construção do *corpus* desta pesquisa foi feita considerando fontes secundárias diversas, como: (i) publicações de empresas com atuação na cidade de Uberlândia, sobre denúncias de casos de violações, como notas da imprensa e relatórios públicos de Responsabilidade Social Corporativa, Direitos Humanos, Códigos de Conduta, Políticas de Direitos Humanos; (ii) busca de reportagens na imprensa local, nacional e internacional; (iii) documentos, relatórios e notícias em movimentos de defesa de Direitos Humanos, sindicatos, *blogs* e vídeos que denunciem casos de violações/desrespeito dos Direitos Humanos; (iv) materiais visuais e textuais disponibilizados na Internet que retratem casos de Direitos Humanos.

A maior parte do material empírico foi extraída de *websites* e bancos de dados disponíveis na Internet. Bell e Leonard (2016) estudaram a construção do *storytelling* digital¹¹ utilizando-se de fontes diversas, como entrevistas, vídeos veiculados no *YouTube*, e resposta do público às postagens durante 9 meses. De maneira semelhante, nesta pesquisa foram considerados materiais diversos, os quais foram transcritos e organizados.

O uso de vídeos disponíveis no *YouTube* é um novo formato de comunicação semelhante ao papel que o cinema teve, em que este é uma “plataforma multimodal de *storytelling* que combina filmes, gráficos, fotografias e gravação de áudio que juntas compõem uma narrativa digital mais dialógica ao envolver outras vozes, estilos, lógicas,

¹¹ *Storytelling* digital é uma prática organizacional de narrativa que se baseia nas tecnologias de comunicação ativas pela Internet (Bell & Leonard, 2016).

influências culturais de espaço-temporalidade do que a narrativa tradicional” (Bell & Leonard, 2016, p. 3).

Após levantar este material, prossegui para a etapa de seleção do material empírico a ser considerado no desenvolvimento da pesquisa, com o fim de reduzir o seu volume sem que isto prejudicasse a análise do *corpus*, que ocorreu de maneira arbitrária, não tanto por conveniências, mas, sim, por ser inevitável (Bauer & Aarts, 2002, p. 44). A seleção foi feita de maneira a agrupar as fontes homogêneas e que ainda mantenham as diferenças contidas no *corpus* que foram valiosas para análise do material empírico (Bauer & Aarts, 2002).

Bauer e Aarts (2002) recomendam que o *corpus* deve ser o mais homogêneo possível para que seja possível compará-los, o que não ocorreu nesta pesquisa. A escolha de reunir fontes diversas resultou na heterogeneidade do material, o que se tornou uma limitação no momento da análise, uma vez que cada fonte versa sobre uma problemática.

É preciso considerar a dificuldade de acesso para encontrar informações disponíveis sobre essa temática, pela sua natureza e complexidade. Além disso, violações de Direitos Humanos são naturalizadas, o que também dificulta o acesso a estes casos. Outro fator que merece destaque como limitante da pesquisa é o uso de reportagens veiculadas em jornais e *blogs*, que exprimem a opinião e diretrizes do corpo editorial do veículo.

Inicialmente, a ideia da dissertação era realizar o estudo regional amplo, levando em consideração o escopo do PPGA/UFU de promover pesquisas na região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. No entanto, ao iniciar a buscar por empresas multinacionais na cidade de Uberlândia, encontrei um número grande de organizações que me levaram a considerar uma abordagem focada na cidade de Uberlândia. Vale a pena destacar que a partir das empresas multinacionais instaladas na cidade, busquei estabelecer conexões entre o aspecto regional/local com o global, uma vez o contexto globalizado faz com que organizações atuem de maneira pulverizada. Portanto, mesmo que os casos analisados não ocorram na cidade de Uberlândia, as organizações podem se beneficiar de violações de Direitos Humanos.

Para levantar as empresas atuantes na cidade de Uberlândia, fiz uma pesquisa no Banco de Dados Integrados da Prefeitura Municipal de Uberlândia. O volume III do relatório anual traz os dados de “Infra Estrutura, Aspectos Econômicos e Agradecimentos” do ano de 2019. O relatório indica que havia, em 2019, 36 empresas multinacionais com operações na cidade de Uberlândia.

Em seguida, realizei uma busca pelo site institucional ou outra informação de todas as organizações citadas no relatório, não tendo encontrado material para a pesquisa sobre 9 das 36 empresas da lista. Uma das empresas da lista era subsidiária de outra multinacional em

atividade na cidade, 2 delas haviam encerrado suas operações na cidade e 13 não assinavam o *Global Compact*, de acordo com as informações disponíveis no site da iniciativa.

Desta forma, decidi por excluir 25 empresas da lista oferecida pela Prefeitura Municipal de Uberlândia. Logo após esta primeira filtragem, optei por excluir mais duas empresas: um posto de combustíveis e uma operadora telefônica, pois estas duas empresas são revendedoras da marca e possuem atuação restrita ao ambiente da cidade de Uberlândia. Sendo assim, nesta primeira etapa do levantamento, encontrei 12 organizações que atendiam os critérios de inclusão: empresas multinacionais que desenvolvem atividades através de suas filiais ou subsidiárias na cidade de Uberlândia e signatárias do *Global Compact*.

Portanto, a partir da lista disponível no relatório produzido pela Prefeitura Municipal de Uberlândia, após exclusões das empresas que não possuíam site ou presença confirmada em Uberlândia, das não participantes do *Global Compact* e das empresas que haviam encerrado suas atividades na cidade, foi possível agrupá-las de acordo com o setor de atuação, sendo eles: agronegócio, distribuidores de alimentos (hipermercados), segurança privada, tabaco, tecnologia e têxtil.

A partir deste levantamento, selecionei os relatórios disponibilizados pelas empresas no site www.unglobalcompact.org, que trazem a Comunicação de Progresso (COP), um documento submetido pelas organizações participantes no site *Global Compact* que expressa a comunicação estratégica das empresas com seus *stakeholders*, geralmente, o relatório anual ou de sustentabilidade. Nesta etapa, excluí a Souza Cruz, empresa ligada a British American Tobacco do segmento de tabaco, por esta não atender ao requisito de ser participante do *Global Compact*.

Após estes procedimentos, iniciei uma nova busca por casos de violações/desrespeito aos Direitos Humanos em sites de jornais e em dois portais que tratam do tema Direitos Humanos (Repórter Brasil e *Business and Human Rights Resource Centre*), blogs, vídeos no *YouTube* e movimentos sindicais. Nesta etapa, não encontrei casos sobre as empresas Algar e Totvs, empresas do segmento de tecnologia que também foram excluídas do levantamento.

Ao levantar o material empírico em notícias, vídeos, relatórios elaborados por ONGs, movimentos sindicais e documentos institucionais das empresas e vídeos-documentários, obtive um considerável volume de material para análise, que reforçaram a ideia de restringir a análise nas 9 organizações multinacionais com operações, filiais ou subsidiárias na cidade de Uberlândia.

Para sumarizar, os critérios de seleção foram: ser empresa multinacional com operações, filiais ou subsidiárias instaladas na cidade de Uberlândia; ser signatária do *Global*

Compact; e ser alvo de denúncias de violações aos Direitos Humanos. Os quatro segmentos analisados na dissertação foram: agronegócio, distribuidores de alimentos (hipermercados), segurança privada e têxtil. Tais segmentos reuniram ao todo 9 empresas multinacionais, quais sejam: Archer Daniels Midland (ADM), Bayer, Cargill, Carrefour, Cencosud (Bretas Supermercados), Grupo Pão de Açúcar, Inditex (Zara), Prosegur e Syngenta e serão analisadas na próxima seção da dissertação. No último tópico desta seção, apresento a análise temática, técnica utilizada para a interpretação do material empírico.

3.3 Análise Temática

Para a análise do material empírico, utilizei a Análise Temática (AT), um método que, apesar de amplamente utilizado, ainda gera dúvidas sobre sua realização (Attride-Stirling, 2001; Boyatzis, 1998; Tuckett, 2005). No entanto, é uma forma útil para identificação, análise e descrição rica de dados qualitativos que exige do(a) pesquisador(a) ciência sobre seus posicionamentos durante a realização da pesquisa (Braun & Clarke, 2006).

Para o processamento da análise temática, adotei a proposta de Braun e Clark (2006) de seis etapas, sendo: a familiarização do(a) pesquisador(a) com o material empírico; codificação inicial; agrupamento dos códigos em temas principais; revisão dos temas; definição e nomenclatura dos temas; produção do relatório. Todas as etapas foram realizadas manualmente com o uso de planilhas construídas no Microsoft Excel e arquivos de texto no Microsoft Word.

Na etapa de familiarização do(a) pesquisador(a) com o material empírico foi importante reler todo o material e fazer anotações iniciais, buscando padrões que fossem úteis ao longo do processo de codificação (Aronson, 1994; Braun & Clarke, 2006). Nesta fase, fiz um breve resumo das reportagens, relatórios e vídeos em um arquivo de texto no Microsoft Word. A codificação inicial do material empírico foi realizada pelas anotações dos assuntos latentes da fase de familiarização, e os códigos foram definidos de acordo com a revisão da literatura e com o material empírico.

O agrupamento dos códigos é o momento em que o(a) pesquisador(a) organiza os temas principais de cada assunto da etapa anterior para que, na fase seguinte, tome decisões sobre as escolhas dos dois primeiros passos (Aronson, 1994; Braun & Clarke, 2006). A partir do arquivo de texto do Microsoft Word, criei uma planilha no Microsoft Excel para reunir e agrupar o material empírico coletado em um formato mais resumido e sintético. Esta fase foi utilizada para situar a aderência do material levantado com os objetivos da pesquisa, como as

violações e abusos de DH e as reações das empresas multinacionais com operações em Uberlândia no sentido de neutralizar as denúncias.

Na fase de revisão dos temas e com o apoio da planilha de codificação, estabeleci as conexões entre os arquivos criados que permitiram uma maior clareza sobre os temas levantados e a formação de um mapa de análise que, na etapa seguinte, seriam nomeados em definitivo.

A etapa de definição e nomenclatura dos temas é o momento quando a análise receberá os toques finais em termos de codificação, ou seja, “identificar a essência de cada tema e determinar que aspecto ele evidencia” (Braun & Clarke, 2006, p. 92). Neste momento, percebi que não seria necessário alterar a codificação, por acreditar que os códigos refletiam as informações contidas no material. A sexta e última etapa consiste na produção do relatório final e sintetiza os pontos principais das observações feitas ao longo do processo de construção da Análise Temática para convencer os leitores e leitoras da validade dos posicionamentos (Braun & Clarke, 2006), o que será apresentada na próxima seção.

Braun e Clark (2006) defendem que a Análise Temática deve ser vista como um método de análise de dados, e uma das vantagens de usá-la é a flexibilidade, pois permite ao(à) pesquisador(a) não se prender em nomenclaturas e compromissos epistemológicos, como a *Grounded Theory* ou a Análise de Conteúdo. Nesse sentido, a AT é adequada nesta fase da pesquisa por permitir a navegação no material empírico, de forma a perceber novas articulações e novos critérios de análise.

Como estratégias de abstenção de responsabilidades destaco: Menção a iniciativas apoiadas; Responsabilidade de parceiros; Consultas a iniciativas de prevenção contra violações de Direitos Humanos; Silenciamento diante das denúncias; Cumplicidade; e Aversão por regulação.

Como tentativas de negação e neutralização das denúncias de violações de Direitos Humanos por parte das empresas multinacionais identifiquei as seguintes práticas: Negação do Passado; Negação Literal; Negação Implicatória; Gabinetes de guerra; Descreditação das denúncias.

Na próxima seção, apresento os casos de violações de Direitos Humanos descritos no material empírico praticados pelas empresas multinacionais selecionadas para análise, os resultados obtidos com o uso da Análise Temática e as tentativas das organizações para negarem e se absterem de suas responsabilidades para com os Direitos Humanos.

4 AS DENÚNCIAS DE VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS E AS TENTATIVAS DE NEUTRALIZAÇÃO E NEGAÇÃO DAS DENÚNCIAS

Nesta seção, apresento os resultados obtidos no curso da pesquisa estruturado da seguinte forma: início com a apresentação geral dos casos de perseguição de sindicalistas; comercialização de produtos oriundos de áreas de preservação ambiental ou produzida através de condições precárias de trabalho; sequestro, tráfico e uso de mão de obra infantil ou em condições análogas à escravidão, e; contaminação de pessoas ou ambiental de pesticidas prejudiciais à saúde humana.

Em seguida apresento os casos agrupados por setor juntamente com as reações das empresas multinacionais analisadas sobre as denúncias oferecidas, começando pelo setor de segurança privada, passando para indústria têxtil, distribuidores de alimentos (hipermercados) e por fim, o agronegócio.

A classificação das empresas por setor de atuação resultou no quadro 5, onde também são mostrados o número de empresas estudadas e a natureza dos casos.

Quadro 5: Setores, número de empresas e natureza dos casos analisados.

Setor	Qtde de Empresas	Natureza dos Casos
Agronegócio	4	Condições de trabalho degradantes, venda de produtos oriundos de área de preservação ambiental, uso de pesticidas prejudiciais à saúde, contaminação de cursos hídricos
Distribuidores de Alimentos (hipermercados)	3	Venda de produtos oriundos de áreas de preservação ambiental, condições trabalho degradantes
Indústria Têxtil	1	Perseguição de trabalhadores sindicalizados, condições de trabalho degradantes
Segurança Privada	1	Perseguição de trabalhadores sindicalizados, condições de trabalho degradantes

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa

A seguir, no quadro 6 apresento o descritivo das empresas multinacionais analisadas nos quatro setores pesquisados.

Quadro 6: Empresas por setor.

Setor	Empresas
Agronegócio	Archer Daniels Midland (ADM), Bayer, Cargill e Syngenta
Distribuidores de Alimentos (hipermercados)	Grupo Cencosud (Bretas Supermercados), Carrefour, Grupo Pão de Açúcar
Indústria Têxtil	Inditex (Zara)
Segurança Privada	Prosegur

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa

Em relação à diversidade do material analisado, foram utilizados vídeos disponíveis no YouTube, reportagens de veículos de comunicação nacionais e internacionais, reportagens e relatórios produzidos por blogs e sites voltados para notícias de Direitos Humanos, grupos de pesquisa e notas à imprensa disponibilizadas pelas empresas e sindicatos. A descrição do material empírico está disponível no quadro 7.

Quadro 7: Descrição do material empírico analisado, com números totais de páginas e duração dos vídeos.

Setor	Notas à Imprensa	Relatórios de entidade e nº total de páginas	Reportagens	Vídeos e duração total
Agronegócio	4	3 / 73 páginas	25	2 / 1h26min
Distribuidores de Alimentos (hipermercados)	4	2 / 78 páginas	12	3 / 22min13seg
Indústria Têxtil	2	2 / 103 páginas	21	0
Segurança Privada	2	1	22	1 / 3min31seg

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa

As reportagens foram encontradas através do acesso aos sites <https://reporterbrasil.org.br/> e <https://www.business-humanrights.org/en/> que direcionavam para outros sites que apresentavam as denúncias, como jornais de grande circulação, blogs e

reportagens em sites de entidades sindicais. Dentre os veículos da imprensa, estão os jornais Folha de São Paulo, El País, The Guardian, NY Times, os portais de notícias G1, The Intercept, Reuters, UOL. A data de publicação das reportagens variou entre os anos de 2010 e 2020.

Os vídeos foram encontrados a partir de menções a documentários ou curtas-metragens nas reportagens pesquisadas nos sites Repórter Brasil e *Business and Human Rights Resource Centre* e algumas das notícias direcionavam para os vídeos no *YouTube*. A produção dos vídeos foi feita por *blogs* que entrevistaram gestores das organizações em questão, por entidades sindicais e organizações sociais que reuniram imagens e entrevistas com líderes sindicais e trabalhadores e dois documentários foram produzidos por jornalistas. Os vídeos são: “UNI revela os pobres direitos laborais de Prosegur em América do Sul” produzido pela UNI Global Union; “GPA diz que auditorias do MPF não podem servir de critério para supermercados barrarem fornecedores” e “Carrefour admite que não tem controle sobre fases da cadeia de carne” produzidos pelo *blog* da ONG O Eco; o curta-metragem “Frutas Doces, Vidas Amargas” produzido pela Oxfam em parceria com a Papel Social; “*Darkside of Chocolate*” produzido pelos jornalistas Miki Mistrati e Robin Romano; e “*The Monsanto Papers: Roundup & The Canadian Connection*” produzido por Gil Shochat e Sylvie Fournier da CBC, um veículo de comunicação canadense.

As notas à imprensa foram encontradas nas respostas das empresas disponíveis nas reportagens, nos canais de comunicação oficiais, como as redes sociais LinkedIn, Twitter, site institucional. Essas notas oferecem o posicionamento oficial corporativo sobre os eventos em questão.

Os relatórios são documentos produzidos por entidades, como a Articulação dos Povos Indígenas do Brasil (APIB), Oxfam Brasil, Repórter Brasil, BHRRC, entre outros, que monitoram os Direitos Humanos e apresentam para sociedade dados e documentos que fortalecem suas denúncias e reivindicações perante as empresas, conferindo maior visibilidade aos fatos e anseios dos grupos. Os relatórios analisados são: “Frutas Secas, Vidas Amargas – A história dos trabalhadores por trás das frutas que comemos” da Oxfam Brasil; “Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?” da Repórter Brasil e SOMO (Centro de Pesquisa de Empresas Multinacionais, sigla em holandês); “*Union busting and unfair dismissals: Garment workers during COVID-19*” da BHRRC; “Cumplicidade na Destruição: Como os Consumidores e Financiadores do Norte Permitem o Ataque do Governo Bolsonaro à Amazônia Brasileira” produzido pela APIB e “*Highly Hazardous*

Profits: How Syngenta Makes Billions by Selling Toxic Pesticides” produzido pela Public Eye.

Foram objeto de análise as Comunicações de Progresso (COP) submetidas pelas empresas participantes do *Global Compact*, no site da iniciativa. As COP’s das empresas geralmente vêm acompanhadas do Relatório de Sustentabilidade ou Relatório Financeiro Anual e, em alguns casos, *links* que levam ao site institucional que redirecionam o usuário para documentos, como Código de Conduta, Política de Direitos Humanos entre outros. O quadro 8 apresenta as descrições dos vídeos, políticas e relatórios corporativos analisados no material empírico.

Quadro 8: Descrição do material empírico

Tipo de material	Título	Fonte	Dimensão (tempo/páginas)
Vídeo	UNI revela os pobres direitos laborais de Prosegur em América do Sul	https://www.youtube.com/watch?v=IIwlCxHYxfo&feature=emb_title&ab_channel=UNIGlobalunion	3min31seg
Vídeo	GPA diz que auditorias do MPF não podem servir de critério para supermercados barrarem fornecedores	https://www.youtube.com/watch?v=66UOfUCd_54&ab_channel=CanalOEco	4min18seg
Vídeo	Carrefour admite que não tem controle sobre fases da cadeia de carne	https://www.youtube.com/watch?v=2SgiVoU8JEA&ab_channel=CanalOEco	4min41seg
Vídeo	Frutas Doces, Vidas Amargas	https://www.youtube.com/watch?v=wwPx_7QX8cU&t=2s&ab_channel=OxfamBrasil	13min15seg
Vídeo	Darkside of Chocolate	https://www.youtube.com/watch?v=7Vfbv6hNeng&ab_channel=MsKandyrose	46min31seg
Vídeo	The Monsanto Papers: Roundup & The Canadian Connection	https://www.youtube.com/watch?v=lidkYEUqw-Q&t=2121s&ab_channel=BusinessCasual	39min22seg
Relatório	Frutas Secas, Vidas Amargas – A história dos trabalhadores por trás das frutas que comemos	https://www.oxfam.org.br/setor-privado-e-direitos-humanos/por-tras-do-preco/frutas-doces-vidas-amargas/	56 páginas
Relatório	Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?	https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2015/05/Da-responsabilidade-moral-a-responsabilizacao-juridica.pdf	76 páginas
Relatório	Union busting and unfair	https://www.business-	28 páginas

	dismissals: Garment workers during COVID-19	humanrights.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-unfair-dismissals-garment-workers-during-covid-19/	
Relatório	Cumplicidade na Destruição: Como os Consumidores e Financiadores do Norte Permitem o Ataque do Governo Bolsonaro à Amazônia Brasileira	https://apiboficial.org/2019/05/03/cumplicidade-na-destruicao/	29 páginas
Relatório	Highly Hazardous Profits: How Syngenta Makes Billions by Selling Toxic Pesticides	https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Pestizide/2019_PublicEye_Highly-hazardous-profits_Report.pdf	56 páginas
Relatório	Comunicação de Instância Específica	https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_prosecur_oecd.25_final_nov_2013_pt.pdf	28 páginas
Relatório	Prosegur Annual Report 2018	https://www.prosegur.com/en/investors-shareholders/financial-information/annual-reports	144 páginas
Relatório	Inditex Annual Report 2018	https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2019/478306/original/INDITEX_annual_report_2018.pdf?1568140676	434 páginas
Relatório	Carrefour 2018 Annual Financial Report	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/476681/original/ddr_2018_version_anglaise_vdef_100519_0.pdf?1563297768	372 páginas
Relatório	Relatório Anual de Sustentabilidade GPA2019	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/486501/original/GPA_RS2019.pdf?1591389250	107 páginas
Relatório	Memoria Anual 2018	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/474183/original/Memoria_Cencosud_2018.pdf?1556904722	252 páginas
Relatório	2018 Corporate Sustainability Report	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/475207/original/2018-ADM-Sustainability-	46 páginas

		Report.pdf?1559654714	
Relatório	Bayer - Annual Report 2019	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/485412/original/Bayer_-_Annual_Report_2019.pdf?1587709923	239 páginas
Relatório	Cargill - Annual Report 2019	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/477292/original/Cargill_2019_Annual_Report.pdf?1565093708	14 páginas
Relatório	Relatório Anual 2018-2019	https://www.cargill.com/static/brazil-annual-report/2018-2019/pt/index.html	47 páginas
Relatório	Syngenta Sustainable Business Report 2019	https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/485335/original/Syngenta_SBR19.pdf?1587454205	56 páginas
Política Corporativa	Code of Ethics & Conduct Prosegur	https://www.prosegur.com/dam/jcr:89a53b00-c3c0-4b87-9733-3d358d45011b/ENG%20CODE%20OF%20ETHICS%20AND%20CONDUCT%20PROSEGU R.pdf	15 páginas
Política Corporativa	Code of Conduct and Responsible Practices Inditex Group	https://www.inditex.com/documents/10279/241587/Code+of+Conduct+and+Responsible+Practices/aa0ee7c0-74b5-4f8d-a210-5581678919fe#:~:text=The%20Code%20of%20Conduct%20is,carries%20out%20its%20business%20activities.	16 páginas
Política Corporativa	Política de Compras de Carnes Bovinas - GPA	https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2016/10/politica-de-compras-carne-bovina.pdf	3 páginas
Política Corporativa	Carta de Ética para Fornecedores	https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2020/11/Carta-de-%C3%89tica-para-Fornecedores-GPA.pdf	9 páginas
Política Corporativa	Código de Conduta e Ética	https://www.carrefoursolucoes.com.br/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=57937186&_101_type=doc	32 páginas

		ument&inheritRedirect=false	
Política Corporativa	Código de Ética das Empresas do grupo Cencosud	https://www.bretas.com.br/wp-content/uploads/2019/07/Codigo-de-Etica-digital_portugues.pdf	19 páginas
Política Corporativa	Carta de Compromisso: Compra Sustentável de Carne	http://oeco.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Carta-de-compromisso-carne.pdf	1 página
Política Corporativa	Política de Direitos Humanos - ADM	https://assets.adm.com/Sustainability/Human-Rights-Policy_pt-BR.pdf	7 páginas
Política Corporativa	Cargill Commitment on Human Rights	https://www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf	3 páginas
Política Corporativa	Syngenta Labor Standards: Guidance document in support of Articles 22 to 24 of the Syngenta Code of Conduct	https://www.syngenta.com/sites/syngenta/files/FAQ/111215-syngenta-labor-standards.pdf	8 páginas
Política Corporativa	O Código de Conduta da Syngenta	https://www.syngenta.com.br/codigo-de-conduta#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20da,nossa%20contribui%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20sociedade.	36 páginas

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa.

O material analisado totalizou 273 páginas de relatórios produzidos por entidades defensoras da causa ambiental e Organizações Não-Governamentais, 1.711 laudas de relatórios de anuais ou de sustentabilidade das empresas multinacionais estudadas e 149 páginas de políticas corporativas, códigos de ética, política de fornecedores e de compras. Quanto ao material audiovisual, a duração total foi de 1 hora, 51 minutos e 44 segundos que resultaram em 49 laudas transcritas.

Na etapa de revisão dos temas, optei por manter os códigos estabelecidos anteriormente por acreditar que a separação por tipo de indústria e natureza dos casos deixaria o material mais bem organizado, e pelo fato de que parte dos casos denunciados envolve mais de uma empresa do setor. Com isso, a decisão foi de separar o material em quatro setores de atuação, quais sejam: segurança privada; têxtil; distribuidores de alimentos com foco em hipermercados; e agronegócio. Nos próximos tópicos, serão apresentados os casos de cada

setor, em seguida a discussão sobre as denúncias de violações contra os Direitos Humanos e as tentativas de abstenção e as estratégias de negação das responsabilidades corporativas.

4.1 Casos Identificados no Setor de Segurança

Nesta seção, apresento um breve histórico da Prosegur com dados de sua atuação, faturamento, número de colaboradores e natureza das operações para em seguida detalhar as denúncias identificadas com a análise do material empírico.

4.1.1 Empresa Prosegur

No setor de segurança privada, foram identificados casos referentes à atuação da empresa Prosegur. Fundada em 1976 na Espanha, atualmente, a Prosegur é a empresa líder do setor de segurança privada, empregando mais de 160 mil pessoas em 26 países e oferecendo serviços de segurança patrimonial e transporte de valores (Prosegur, 2020).

No ano de 2018, a empresa destacou nos relatórios o emprego de mais de 167 mil trabalhadores, sendo 1.000 deles com algum tipo de deficiência, a ampliação da sua presença para 8 novos países e, mesmo com as crises de desvalorização cambial em países latino-americanos, registrou lucro líquido de 180 milhões de euros e vendas líquidas na ordem de 3,9 bilhões de euros (Prosegur, 2019).

Apesar dos impactos econômicos enfrentados por países latino americanos, em 2018 a empresa conseguiu melhorar em 4% seu fluxo de caixa operacional em relação ao ano de 2017, na ordem de 343 milhões de euros, além de reduzir o custo médio da dívida da empresa para 1,65%, o que refletiu na redução de 50% dos custos financeiros da empresa (Prosegur, 2019).

Os negócios da Prosegur estão divididos nos segmentos de segurança, alarmes e valores, atuando no transporte e logística de valores, instalação, monitoramento, gerenciamento de segurança patrimonial, cibersegurança, gestão de riscos, consultoria, dentre outras atividades (Prosegur, 2019).

Apesar dos resultados financeiros expressivos para os *stakeholders* no ano fiscal de 2018, as condições de trabalho dos funcionários da companhia destoam dos indicadores econômicos. A Prosegur vem sendo acusada por trabalhadores, entidades representativas e sindicalistas por desrespeitar o direito fundamental de livre associação e negociação coletiva,

ao minar a atuação sindical em países do continente americano. Além disso, também existem denúncias em países da América Latina que relatam, com frequência, as condições precárias as quais os trabalhadores da empresa são submetidos, com longas jornadas de trabalho e instalações e equipamentos em mau estado de conservação. Nos tópicos seguintes, apresento as denúncias e o histórico dos relatos de acordo com o material empírico e com os documentos oficiais disponibilizados pela empresa.

4.1.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Prosegur

No decorrer do levantamento do material empírico, encontrei dois casos de desrespeito aos Direitos Humanos por parte de empresas do setor de segurança privada. O primeiro trata de perseguição de trabalhadores sindicalizados, e o segundo trata do trabalho em condições precárias, em que trabalhadores doentes foram convocados ao trabalho sob ameaça de demissão, e ainda foram submetidos a longas jornadas de trabalho sem descanso adequado.

Tais denúncias são corroboradas pelo relatório da ITUC de 2019, que coloca o Brasil e Colômbia entre os dez piores países para trabalhadores, este último apresentando 34 casos de assassinatos de sindicalistas e 172 registros de ameaça à vida de trabalhadores, em 2018 (International Trade Union Confederation - ITUC, 2019).

Em relação aos casos de perseguição de trabalhadores sindicalizados e de condições precárias de trabalho, foram lidas e analisadas 22 reportagens veiculadas entre 2011 e 2020, em veículos de comunicação diversos, entidades sindicais e blogs. As reportagens mostraram a perseguição sistemática a trabalhadores integrantes de movimentos sindicais em países como Brasil, Colômbia e Paraguai, e, de acordo com os relatos dos sindicalistas, durante as paralisações “a empresa ligou para os familiares dos funcionários em greve, pedindo para que eles voltassem ao trabalho (Claudino, 2012)”.

A empresa atua para evitar greves, usando de mecanismos diversos, como a coerção de trabalhadores e familiares, para que esses não constituam sindicatos e não participem de paralisações (Claudino, 2012). Também existem denúncias de favorecimento de trabalhadores não sindicalizados, uso de influência para dificultar a constituição de sindicatos e promoção de demissões em massa de trabalhadores grevistas (Claudino, 2012).

A UNI Global Union, entidade representativa sindical internacional produziu documentos, ofícios, reportagens e um curta-metragem retratando as condições dos trabalhadores da Prosegur. De acordo com as reportagens e o vídeo analisado, a empresa tem

perseguido trabalhadores sindicalizados e violado seus direitos fundamentais e trabalhistas em países como Brasil, Colômbia, Paraguai e Peru (Claudino, 2012; UNI - Global Union, 2013b). As denúncias feitas em relação à perseguição de trabalhadores sindicalizados ocorreram devido ao descumprimento da legislação, que garante aos trabalhadores o direito à greve, da promoção de demissões de participantes de paralisações e de líderes sindicais que reportavam inadequações das condições de trabalho (Claudino, 2012).

Um exemplo de perseguição de líderes sindicais são os casos de demissões por justa causa de membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), os quais denunciavam inadequações de itens de segurança. De acordo com a sentença que reintegrou dois líderes sindicais ao quadro de funcionários da Prosegur, os motivos para demissão foram: “os requeridos são arrogantes e presunçosos, por conta da estabilidade sindical e iniciaram processo de desmontagem do painel do veículo da empresa em busca de equipamentos de segurança nele instalado, localizando um gravador de imagens” e vigilantes que foram vítimas de um roubo de carga da empresa (Bomdia-Contrasp, 2018; Claudino, 2012).

O relato do presidente da Confederação Nacional de Vigilantes e Prestadores de Serviços (CNTV-PS) exemplifica a conduta de perseguição de trabalhadores que participaram de uma greve que levou à demissão de 80 funcionários grevistas.

Presidente CNTV-PS: É uma prática comum em outros estados brasileiros. Onde a organização dos sindicatos é mais frágil, a empresa quer deitar e rolar. Não por acaso, temos identificado na categoria um grande número de trabalhadores doentes, com nível de estresse altíssimo (Claudino, 2012).

De maneira análoga, o relatório encaminhado pela UNI Global Union ao Ponto de Contato Nacional para as Diretrizes da OCDE para Empresas (PCN), órgão ligado ao Ministério da Economia e Competitividade espanhol, mostra que líderes sindicais do Sindfortes do Espírito Santo, foram demitidos por denunciarem as condições precárias de segurança dos trabalhadores dos veículos da empresa e por descobrirem que eram submetidos a monitoramento por áudio e vídeo sem consentimento para que a empresa coletasse informações sobre greves e discussões do sindicato (UNI - Global Union, 2013a). O trecho abaixo presente no relatório elaborado pela UNI Global Union encaminhado ao PCN detalha a atuação da empresa no caso capixaba.

Em 2009, (...), que foi trabalhar na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da Prosegur, levou preocupações ao Ministério do Trabalho sobre o mau estado de conservação de alguns dos veículos da Prosegur, incluindo os faróis, problemas com os freios e unidades de ar-condicionado quebradas. (...) foi pressionado pela Prosegur para parar de fazer estas acusações e (...) queixou-se com a

gerência da Prosegur. Em vez de intervir para interromper as ações impróprias da gerência, a gerente pediu que (...) parasse com a sua defesa ou sua família teria problemas financeiros (UNI - Global Union, 2013a, p. 15).

As denúncias e reivindicações por melhores condições de trabalho e salários geraram greves e, durante este período de paralisação, a empresa começou a adotar práticas antissindicalistas, como o anúncio de novas contratações, ligações para os familiares pedindo o fim da greve, demissões de membros do sindicato que denunciavam a inadequação das condições de trabalho (Claudino, 2012). O trecho abaixo reproduz um relato da postura antissindical da Prosegur.

Durante o período de paralisação a empresa ligou para os familiares dos funcionários em greve, pedindo para que eles voltassem ao trabalho, além de colocar um anúncio no jornal para contratações e deslocar trabalhadores de outras regiões, entre as quais São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Goiás, para substituir os grevistas (Claudino, 2012).

Sobre estes eventos, a empresa enviou a seguinte nota de esclarecimento para a redação da Rede Brasil Atual, no qual “esclarece que mantém uma relação de diálogo e respeito com as diversas entidades sindicais e cumpre com as obrigações trabalhistas previstas na legislação brasileira” (Claudino, 2012). A empresa acrescenta ainda que “mantém um canal de comunicação direto que os seus colaboradores podem utilizar para tirar dúvidas, esclarecer questões sobre as condições e aplicação das Leis e Convenções Coletivas de Trabalho.” Por fim, reiterou “o compromisso com seus empregados e os preceitos estabelecidos em seu código de ética” (Claudino, 2012).

Em outro caso de perseguições de sindicalistas, no ano de 2012, no Paraguai, 327 trabalhadores sindicalizados foram demitidos ao final de uma greve motivada por melhores condições de trabalho, a qual foi encerrada com o envolvimento do Ministério do Trabalho paraguaio intermediando as negociações entre empresa e sindicato (UNI - Global Union, 2012, 2017a). O sindicato relata que a perseguição iniciou antes mesmo da deflagração da greve, quando os trabalhadores, descontentes com as condições de trabalho, optaram por formar um sindicato e comunicaram a Prosegur sobre sua decisão (UNI - Global Union, 2017a). O documento da UNI Global Union enviado ao PCN aponta para a violação do direito humano de livre associação e negociação coletiva, conforme observado no trecho abaixo.

Ela (Prosegur) então retaliou contra os trabalhadores que participaram de uma greve legal demitindo ou forçando as demissões de mais de 300 grevistas no final de uma greve de 8 dias, quando eles e o Ministério do Trabalho pediram o fim da greve para retomar as negociações. Essas ações violam as normas internacionais em matéria de

liberdade de associação e negociação coletiva e violam leis paraguaias (UNI - Global Union, 2013a, p. 7).

A partir deste momento, a empresa começou a coagir os funcionários dizendo que o sindicato não seria autorizado, e que atuariam para que o poder judiciário considerasse a greve ilegal. De acordo com os relatos dos trabalhadores nas reportagens da UNI Global Union, “os representantes dos empregadores disseram-lhes que, usariam todos os meios à sua disposição, para que a greve fosse declarada ilegal” (UNI - Global Union, 2017a). Em seguida, os líderes do movimento foram demitidos e iniciou-se um processo de protelação dos compromissos assumidos em negociações coletivas, e ainda foi feito contato com os familiares dos trabalhadores para que estes os pressionassem a não aderirem à greve, sob pena de demissão (UNI - Global Union, 2012, 2017a).

Outra prática da empresa foi a interferência em investigações instauradas por órgãos governamentais, ocultação de documentos e contratos de trabalho, impedimento do acesso de inspetores governamentais as instalações de processamento de valores.

A Prosegur atrasou e obstruiu os inspetores quando eles chegaram às instalações da empresa e, em pelo menos três outras ocasiões (Assunção em 23 e 24 de julho e Ciudad del Este, em 24 de julho), inspetores do trabalho foram bloqueados na entrada das instalações da Prosegur. Na ocasião em que foram admitidos no local, eles descobriram que 21 dos 58 trabalhadores não estavam oficialmente registrados como funcionários da Prosegur. Até então, havia sido negado o acesso dos inspetores para inspecionar as instalações de processamento de dinheiro da Prosegur (UNI - Global Union, 2013a, p. 7).

Passados cinco anos das demissões no Paraguai, os trabalhadores seguiam sem a devida remediação, pois ao término das negociações com a intermediação do Ministério do Trabalho paraguaio, os trabalhadores retornaram aos seus postos e foram pressionados a assinar um documento de rescisão contratual com acesso aos direitos e encargos trabalhistas ou acabariam demitidos sem nenhum direito (UNI - Global Union, 2017a). O trecho abaixo descreve a atuação antissindical da Prosegur:

Mal os trabalhadores regressaram ao trabalho, foram conduzidos um a um a um gabinete fechado nas instalações da empresa, onde se viram sozinhos perante o responsável dos Recursos Humanos, bem como advogados e autoridades públicas. (...) Os representantes dos empregadores disseram-lhes que, com todos os meios à sua disposição, fariam com que a greve fosse declarada ilegal. Eles foram, portanto, informados de que tinham a opção de assinar um papel no qual concordavam em rescindir seu contrato de trabalho ou acabariam sem absolutamente nada e desempregados. Eles também foram informados de que, se assinassem uma carta de demissão imediatamente, a empresa concordaria em fornecer indenização por demissão, bem como indenização pelo período de aviso prévio e outros benefícios (UNI - Global Union, 2017a).

A atitude da Prosegur de dificultar o acesso das autoridades às instalações e de questionar a legalidade da greve são formas de postergar uma solução para o caso e manter os benefícios obtidos pela companhia através da letargia em encerrar o caso, tais posicionamentos podem ser comparadas ao que Coraiola e Derry (2019) observaram sobre empresas envolvidas em casos de má conduta continuamente trabalharem para que os eventos caiam no esquecimento do público.

Por fim, o relatório da UNI Global Union elenca as seguintes violações praticadas pela Prosegur no Paraguai foram: forjar a assinatura de um acordo coletivo com um sindicato não registrado, demissões de líderes sindicais que buscavam formar um sindicato, recusa em negociar acordos coletivos, desrespeito à legislação paraguaia sobre lei de greves e ao direito de livre associação e negociação coletiva, obstrução de justiça, demissões e coação de trabalhadores grevistas (UNI - Global Union, 2013a).

Segundo o documento produzido pela UNI Global Union, na Colômbia, a Prosegur criou um acordo coletivo para trabalhadores não sindicalizados com melhores salários e maiores benefícios em relação a acordos coletivos firmados com sindicatos, o que é vedado, pela legislação colombiana, conforme trecho a seguir (Claudino, 2012).

UNI Global Union: uma ferramenta utilizada pelos empregadores para dar um salário melhor e mais benefícios aos empregados não sindicalizados. Por exemplo, é ilegal que um pacto coletivo dê condições superiores às condições negociadas nos acordos coletivos com o empregador. Em outras palavras, não podem sabotar os acordos coletivos existentes. Porém, isso é exatamente o que a Prosegur fez com seu pacto coletivo (Claudino, 2012).

Outros relatos também denunciam ameaças e perseguições aos representantes sindicais nas negociações de acordos coletivos e a negligência da empresa para com as denúncias ao se negar a investigar a morte de um sindicalista em serviço que havia sofrido ameaças (International Trade Union Confederation - ITUC, n.d.; UNI - Global Union, 2017b).

A Prosegur foi condenada por tribunais colombianos por desrespeitar a legislação trabalhista ao oferecer incentivos financeiros para que os trabalhadores se desfiliassem do sindicato e por violar acordos coletivos que impediam contratações temporárias inferiores há quatro meses (UNI - Global Union, 2013a). A partir destas condenações, a empresa passou a postergar o cumprimento de decisões judiciais e iniciou uma campanha contra o líder sindical Teófilo Gómez Duarte, com a divulgação rápida, anônima e simultânea de um boletim chamado “*El Zorro*” pelas unidades da empresa que apresentava um conteúdo antissindical (UNI - Global Union, 2013a). No entanto, de acordo com a UNI Global Union, a empresa

enviou comunicados ao sindicato cobrando explicações sobre o boletim e não procedeu com nenhuma investigação interna para conhecer a origem do documento que ameaçava a segurança do líder sindical, conforme trecho do relatório

A Prosegur respondeu manifestando preocupação, mas afirmou que a publicação era anônima e que o sindicato deveria levar à Prosegur todas as informações que tinha sobre a publicação. A Prosegur não tomou nenhuma ação para interromper a circulação dos panfletos, apesar dos danos potenciais que seu conteúdo poderia trazer para a segurança pessoal do presidente do sindicato. Ativistas sindicais estavam convencidos que a diretoria estava envolvida na publicação desses panfletos (UNI - Global Union, 2013a, pp. 9–10).

Na Colômbia, as condições precárias levaram a OIT a suspender a Prosegur de um programa voltado para a promoção da Responsabilidade Social Corporativa e bom relacionamento entre empregados e empregadores, por conta de sua conduta prejudicial quanto aos Direitos Humanos (UNI - Global Union, 2014). A suspensão ocorreu após sucessivas denúncias da UNI Global Union, Central Única dos Trabalhadores da Colômbia e do Sintravalores, pela conduta da empresa em relação aos funcionários, após a confirmação de que um trabalhador fora agredido fisicamente por seu superior dentro das dependências da empresa (UNI - Global Union, 2014). Sobre esses eventos, a OIT afirmou que a Prosegur Colômbia “não apresenta as condições ideais para continuar trabalhando em uma metodologia baseada na cooperação e no diálogo” (UNI - Global Union, 2014).

A UNI Global Union, em 2013, produziu o curta-metragem “UNI revela os pobres direitos laborais de Prosegur em América do Sul” que denuncia os casos acima citados e faz um apelo final à CEO da empresa, Helena Revoredo, para que se sentem à mesa para conversar e discutir ações para melhorar as condições de trabalho dos funcionários da Prosegur (UNI - Global Union, 2013b). O trecho abaixo reproduz o apelo feito por um representante da UNI Global Union para apresentar a presidente da companhia quais os problemas enfrentados pela classe trabalhadora e a disposição da entidade para encontrar uma solução para as questões apresentadas.

Secretário Geral da UNI Global Union: Senhora Revoredo, esta é uma mensagem pessoal minha para a senhora: Nós sabemos o que está acontecendo na base e queremos que ao final do dia que você assegure aos trabalhadores que emprega que sejam tratados com dignidade, respeito e que tenham uma qualidade de vida decente. Chegou a hora de eu e a senhora sentarmos juntos a mesa e pensarmos em um acordo para levar a Prosegur a um lugar melhor (UNI - Global Union, 2013b).

Um dos pontos trazidos pelo curta-metragem é a atuação antissindical da Prosegur em relação ao direito fundamental de livre associação.

Sindicalista da UNI Global Union: Nós encontramos incríveis violações de Direitos Humanos. Trabalhadores fizeram greves e por isso foram despedidos.

Sindicalista da UNI Global Union: No Paraguai mais de 300 trabalhadores foram despedidos de uma só vez depois de fazerem greves (UNI - Global Union, 2013b).

Outro tópico abordado no curta-metragem que merece destaque é a menção de que a Prosegur se candidatou para patrocinar grandes eventos esportivos, como a Copa do Mundo FIFA de 2014, e os Jogos Olímpicos de 2016, e que, na opinião da UNI, a empresa não possuía as credenciais para atuar em eventos deste porte, uma vez que existem graves problemas de Direitos Humanos na região a serem solucionados (UNI - Global Union, 2013b). Este alerta da UNI Global Union corrobora com o exposto por Wettstein (2010), que trata da cumplicidade silenciosa de organizações patrocinadoras dos Jogos Olímpicos de Pequim. As empresas patrocinadoras do evento se beneficiavam da publicidade conferida às Olimpíadas, o que, indiretamente, mostrava seu silêncio em relação às violações de Direitos Humanos e do genocídio praticado pelo governo chinês no Sudão (Wettstein, 2010).

O trecho abaixo disponível no curta-metragem exemplifica a posição da entidade sindical sobre a participação da Prosegur em contratos esportivos.

Secretária Regional da UNI Global Union: Nós acreditamos que a Prosegur não está em condições para ter esses contratos se não resolverem esses problemas gravíssimos que temos na região (UNI - Global Union, 2013b).

O depoimento acima da Secretária Regional da UNI Global Union vai ao encontro das críticas de ativistas encontradas na literatura no sentido de cobrar das empresas patrocinadoras do evento um posicionamento do governo chinês e do Comitê Olímpico Internacional diante das denúncias de violações de Direitos Humanos. As empresas falham em não respeitar, proteger e promover os Direitos Humanos, ou seja, as organizações não usam de sua autoridade e influência em benefício social (Wettstein, 2010).

As denúncias de atuação antissindical exemplificam o desrespeito ao artigo 23, parágrafo quarto da DUDH, que expressa o direito de o trabalhador formar sindicatos para proteção de seus direitos. Quanto à igualdade e respeito aos empregados, o Código de Conduta Prosegur traz

Nenhuma forma de assédio ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal será aceita pela companhia. Apoiamos a extinção de todo e qualquer trabalho forçado ou realizado por coação. Respeitamos os horários de trabalho, facilitando o equilíbrio necessário entre a vida profissional e pessoal de nossa equipe (Prosegur, 2013, p. 10).

A companhia reforça que mantém diálogo com sindicatos e respeita o desejo dos trabalhadores de participarem de agremiações sindicais, e que mantém diálogo construtivo com as entidades na Europa através do Conselho Europeu do Trabalho. O trecho abaixo destaca os compromissos trabalhistas assumidos pela companhia disponíveis no relatório anual.

Nossa disposição para dialogar com os sindicatos é constante e essencial. A empresa realiza reuniões periódicas com todos os legítimos representantes dos trabalhadores, ouvindo-os, trocando informações e buscando objetivos comuns. Em conformidade com as disposições da Diretiva da UE 2009/38 / CE e da Lei 10/1997, em 2014 a Prosegur criou um Conselho Europeu de Trabalho, um órgão que promove a cooperação transfronteiriça entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, mantendo um diálogo construtivo dentro a esfera europeia.

Outra informação relevante apresentada no relatório anual da empresa de 2018 é que 16% da força de trabalho da Prosegur fazem parte de sindicatos e 71% eram contemplados pelos acordos de negociação coletiva (Prosegur, 2019). No caso específico do Paraguai, o relatório anual da Prosegur não apresenta o número e percentuais de trabalhadores sindicalizados e contemplados por acordos de negociação coletiva; já no caso colombiano, entre os mais de 10 mil trabalhadores da companhia, apenas 3% são beneficiários de acordos coletivos, e 355 são membros de sindicatos (Prosegur, 2019). Isso pode indicar o sucesso da prática adotada pela empresa em negociar outros acordos coletivos em condições semelhantes aos tratados com os sindicatos, conforme apresentado nas denúncias.

Um aspecto que chama atenção no discurso e na prática da empresa são as denúncias de assédio aos funcionários grevistas. Segundo os relatos, a Prosegur entrava em contato com os familiares dos funcionários em países como Brasil, Paraguai e Peru, para pressionar e ameaçar os trabalhadores com demissões, caso participassem de greves ou exercessem atividade sindical (Claudino, 2012; UNI - Global Union, 2013a, 2018). O relatório da UNI Global Union apresenta os seguintes relatos:

Brasil: a gerência pediu que (...) parasse com as denúncias ou sua família teria problemas financeiros. A implicação era que ele poderia ser demitido se não desistisse de expor problemas de saúde e segurança dentro da empresa (UNI - Global Union, 2013a, p. 15).

Paraguai: A empresa mais uma vez reagiu rapidamente com uma mensagem clara: ela chamou as famílias dos trabalhadores a fim de informá-los que todos os trabalhadores que participassem da greve seriam demitidos (UNI - Global Union, 2013a, p. 7).

Peru: A Prosegur escreveu também cartas, telefonou e enviou uma equipe porta-a-porta para pressionar os trabalhadores e suas famílias para retornar ao trabalho, fazendo afirmações exageradas sobre o impacto financeiro para as famílias durante a greve (UNI - Global Union, 2013a, p. 14).

Como observado nos documentos analisados, a Prosegur, sistematicamente, atua em prol do cerceamento do direito de livre associação de seus colaboradores nos países latino-americanos, promovendo demissões de trabalhadores ligados aos movimentos sindicais. Como práticas comuns no continente americano, estão perseguições e demissões, assédio e coerção de trabalhadores sindicalizados e seus familiares para não participarem de greves e sindicatos. Outras ações recorrentes na atuação da Prosegur para minar o movimento estão o descumprimento de legislações, como o oferecimento de incentivos financeiros para que trabalhadores não participassem de sindicatos e o desrespeito de acordos coletivos como forma de enfraquecer sindicatos.

As reportagens e o vídeo mostram também as condições precárias de trabalho e as longas jornadas dos funcionários da Prosegur. A ação movida pelo Ministério do Trabalho do Rio Grande do Norte contra a Prosegur, por longas jornadas, que em alguns casos chegavam a 18 horas ininterruptas, e a constatação de que um trabalhador passou 18 dias sem repouso semanal remunerado (Ministério Público do Trabalho, 2014). O curta-metragem produzido pela UNI Global Union também captou o depoimento do manifestante relatando as longas jornadas de trabalho.

Manifestante 1: Há pessoas que começam o trabalho às 03h da manhã e que só saem às 21h ou 22h da noite (UNI - Global Union, 2013b).

Após a autuação, o representante da companhia reconheceu o descumprimento das regras de descanso semanal e das longas jornadas, que chegavam a 15 horas de trabalho, por conta da necessidade de atender as demandas internas da empresa e dos clientes, no entanto, se recusou a assinar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) (Ministério Público do Trabalho, 2014).

O não cumprimento de obrigações trabalhistas foi considerado como uma violação do direito fundamental ao trabalho digno com oferta de remuneração justa em um processo movido por trabalhadores que não recebiam o pagamento de adicional de periculosidade para vigilantes na Paraíba (Claudino, 2012). Na sentença, o juiz do caso entendeu que a empresa,

ao não pagar o adicional, “acaba por diminuir seus custos, de forma ilegal, violando a livre concorrência às custas dos direitos sociais dos trabalhadores. Isso é *dumping* social. Baixar custos para ter vantagem frente à concorrência às custas dos direitos de seus empregados” (Claudino, 2012).

Além das jornadas excessivas, a Prosegur também foi denunciada pelas condições de trabalho impostas aos trabalhadores no contexto da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19). A empresa teve uma unidade interditada na Bahia por descumprir as normas de segurança e isolamento determinadas por autoridades sanitárias, conforme trecho abaixo (SINTTRAV, 2020).

Ação conjunta das vigilâncias sanitárias e epidemiológica de Eunápolis-BA no dia 16/4, interditou por cinco dias a sede da empresa de transporte de valores Prosegur, no centro da cidade. Segundo denúncias recebidas pelo Comitê de Enfrentamento ao Coronavírus, a empresa estaria descumprindo uma série de orientações para evitar a proliferação da Covid-19. (...) As denúncias davam conta que a empresa havia colocado na escala de trabalho parte dos funcionários que estão em isolamento domiciliar (SINTTRAV, 2020).

De acordo com as denúncias, a empresa não oferecia equipamentos de proteção para seus trabalhadores e não possuía itens para higienização (G1Bahia, 2020; GazetaBahia, 2020; SINTTRAV, 2020). Quatro trabalhadores testaram positivo para COVID-19, 18 pessoas foram colocadas em isolamento após o diagnóstico e passaram a ser monitoradas pelas autoridades sanitárias locais, no entanto, 5 trabalhadores foram escalados para trabalhar sob a ameaça de demissão (G1Bahia, 2020; GazetaBahia, 2020; SINTTRAV, 2020).

De acordo com o secretário de Saúde do município de Eunápolis-BA, constatou-se que a empresa colocou na escala de trabalho pessoas que deveriam estar em isolamento social “Verificamos que cinco destas pessoas, que deveriam estar em casa, sendo monitoradas, estavam trabalhando”(SINTTRAV, 2020).

Sobre as denúncias, a empresa divulgou o seguinte posicionamento, via assessoria de imprensa.

A empresa confirma que está cumprindo integralmente os protocolos do Ministério da Saúde e da OMS, com o afastamento dos colaboradores que foram diagnosticados com a Covid-19, oferecimento de toda a assistência e cuidados para eles e seus familiares. Os demais funcionários da filial estão passando por avaliação médica e monitoramento constante e, quando necessário, são colocados em quarentena (G1Bahia, 2020).

O informe do Sinttrav aponta que a interdição se deu pela reincidência no descumprimento das determinações das autoridades sanitárias para conter a disseminação do

novo Coronavírus, uma vez que a empresa havia sido multada na semana anterior por não fornecer os equipamentos de proteção necessários aos funcionários (SINTTRAV, 2020). Diante desses fatos, a procuradora do caso afirmou:

Não restou alternativa ao MPT a não ser buscar a Justiça para que fosse determinado o fechamento da unidade e a adoção de medidas para proteger os demais empregados, tanto dessa unidade quanto das outras 117 existentes em todo o país. A alegação feita pela empresa para não suspender o funcionamento, de que se trata de uma atividade essencial, não é suficiente para que ela mantivesse a conduta, além de que existem outras unidades, como a de Itabuna, que podem garantir o transporte de valores no extremo sul do estado (G1Bahia, 2020).

A nota da Prosegur cita que estão cumprindo as determinações das autoridades sanitárias e que oferecem assistência médica aos trabalhadores e seus familiares, mas a denúncia enfraquece a credibilidade do posicionamento da empresa, uma vez que os fatos contradizem a declaração, e, também, por não negarem que convocaram os trabalhadores com diagnóstico positivo para o novo Coronavírus.

As reportagens analisadas também indicam que no Paraguai e Peru, a Prosegur vem atuando para precarizar o trabalho dos vigilantes através de contratações temporárias, instaurando insegurança para os trabalhadores que ficam receosos de participar de manifestações e de filiarem-se a sindicatos (Claudino, 2012; UNI - Global Union, 2013a, 2018). O trecho abaixo disponível no relatório da UNI Global Union evidencia a estratégia adotada pela empresa nos casos do Paraguai e Peru.

Paraguai: Prosegur procurou eliminar a disposição do contrato que definia que os trabalhadores com cargos temporários se tornariam permanentes após quatro meses de trabalho (UNI - Global Union, 2013a, p. 9).

Peru: A empresa também deu credenciais temporárias para funcionários não-registrados substituírem os trabalhadores em greve. Além disso, a Prosegur contratou a Transportes Blindados Hermes (uma empresa local de transportes de valores) para executar trabalhos paralisados, o que é considerado uma infração grave das relações de trabalho nos termos da lei peruana (UNI - Global Union, 2013a, p. 13).

Tal relato se choca diretamente com os princípios gerais de atuação da empresa e padrões de trabalho contida no Código de Ética e Conduta Prosegur, em relação ao cumprimento da lei, que afirma: “A Prosegur cumpre as leis vigentes nos países onde opera e atua sempre de forma ética, segundo as normas internas e regulamentos de conduta da companhia”(Prosegur, 2013, p. 9). Outras contradições expostas ao analisar o Código de Ética e Conduta estão nos itens 6.2 “Respeito aos Direitos Humanos” e 6.3 “Igualdade e Respeito aos Empregados”, no tocante ao primeiro item, o documento estabelece

O respeito pelos direitos humanos deve ser promovido como elemento imprescindível no desenvolvimento de nossas atividades. Como empresa de referência no setor de segurança privada, deve ser respeitada, como parte de nossas práticas e procedimentos, a aplicação dos direitos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembleia Geral das Nações Unidas (Prosegur, 2013, p. 9).

Esses documentos contradizem o exposto no documentário e nas reportagens analisadas ao mostrar as condições de trabalho oferecidas pela empresa no continente americano são diferentes das europeias. O curta-metragem entrevistou uma sindicalista da UNI Global Union que denunciou a discrepância entre os padrões de trabalho da Prosegur na Europa e na América.

Sindicalista da UNI Global Union: Nós temos uma reunião a que chamamos de UNI PROSEGUR ALLIANCE que é um grupo de unidades de 14 países em que a Prosegur opera (UNI - Global Union, 2013b).

Sindicalista da UNI Global Union: É uma empresa que se comporta de uma forma respeitável por toda Europa, mas no caso da América do Sul tem padrões completamente diferentes para os seus trabalhadores (UNI - Global Union, 2013b).

No depoimento dado no curta-metragem, um sindicalista destaca o descumprimento recorrente da Prosegur da legislação trabalhista em países com legislações com baixa proteção aos direitos trabalhistas, o que conseqüentemente, precariza as condições de trabalho.

Sindicalista da UNI Global Union: Eles se aproveitam das condições políticas que se vivem nesses países (América Latina), das debilidades que têm alguns sistemas políticos nos países da região. Muitas vezes sequer cumprem com as leis (UNI - Global Union, 2013b).

No entanto, ao olhar para os documentos oficiais divulgados pela companhia no Relatório de Sustentabilidade e Código de Ética, a empresa aparenta proteger os Direitos Humanos. Ao debruçar-me no Relatório de Sustentabilidade, na seção que versa sobre *Due Diligence* em relação aos Direitos Humanos, um dos pontos enfatizados é o compromisso assumido pela Prosegur nos territórios em que atua para oferecer uma cobertura superior as legislações por entenderem que em certas localidades os Estados não possuem capacidades suficientes para atender as demandas de proteção aos Direitos Humanos (Prosegur, 2019).

A estrutura mencionada compreende um sistema de controle e gerenciamento de risco, canal de denúncias, processo de *Due Diligence* em Direitos Humanos (DDDh), treinamentos, política de responsabilidade corporativa, política de saúde e segurança ocupacional entre outras iniciativas (Prosegur, 2019). Além disso, dentre os 18 temas mais relevantes para empresa, 5 deles são de alta criticidade na avaliação de mercado da empresa: Relações de

trabalho, Ética e Corrupção, Saúde e Segurança dos funcionários, Direitos Humanos e Novas tecnologias e transformação digital (Prosegur, 2019).

Um dado que merece destaque é a quantidade de horas de treinamentos ministrados sobre Direitos Humanos. De acordo com a planilha de indicadores da companhia, disponível nos anexos do relatório, dentre as mais de 64 mil horas de treinamentos realizados pela companhia em que Brasil, Chile e Uruguai não contabilizaram nenhuma hora de treinamento, enquanto Paraguai e Argentina alcançaram números superiores a 2 mil horas e 46 mil horas, respectivamente (Prosegur, 2019, pp. 123–124).

As denúncias de falta de itens de segurança em carros-fortes e do adoecimento de trabalhadores por conta das características do trabalho desempenhado pela Prosegur estão na contramão do exposto no relatório anual, que destaca a oferta de capacitações e medidas para mitigar riscos ocupacionais, conforme o excerto abaixo.

(A Prosegur) Investe em treinamentos específicos relacionados a “riscos para cada atividade e posto de trabalho, medidas emergenciais e fiscalizações”, bem como na análise de acidentes ocorridos para a adoção de medidas mitigadoras de riscos. A empresa se esforça para garantir que os funcionários trabalhem em ambientes adequados e tenham os recursos necessários para realizar seu trabalho com segurança (Prosegur, 2019, p. 70).

Em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, a companhia menciona no relatório do ano de 2018 que suas atividades se relacionam com os objetivos nº 1 (erradicação da pobreza), 4 (educação de qualidade), 8 (trabalho decente e crescimento econômico), 10 (redução das desigualdades) e 17 (parcerias e meios de implementação) e que desenvolvem ações através da Fundação Prosegur (Prosegur, 2019). De acordo com a Comunicação de Progresso (COP) disponibilizada no site da iniciativa da ONU (www.unglobalcompact.org), a companhia adiciona os objetivos números 9 (indústria, inovação e estrutura), 13 (ações contra as mudanças climáticas), 14 (vida na água), 15 (vida terrestre) e 16 (paz, justiça e instituições eficazes) nas ações desempenhadas para atingir os ODS da ONU (United Nations Global Compact, 2019).

As iniciativas da Prosegur voltadas aos 10 princípios do Global Compact, como as relações ao ambiente na qual se insere, apresentadas no relatório anual são: certificações ambientais, a mensuração e controle na geração de resíduos nas unidades e redução de emissões de gases estufa que se relacionam com aos ODS13, ODS14, ODS15 (Prosegur, 2019).

Outro termo que merece destaque no relatório anual da Prosegur são as menções à palavra “risco”. Por se tratar de uma empresa de segurança privada, espera-se que esta seja uma preocupação constante, no entanto, também se observa que a empresa avalia o risco de imagem e reputação com um fator crítico a ser mitigado através do Canal de Denúncias, processos independentes de *Due Diligence*, prevenção de não conformidade através do programa interno de Compliance (Prosegur, 2019). Assim como O’Kelly (2016) apontou, a Prosegur também faz uma abordagem de gerenciamento de riscos quando se trata de Direitos Humanos. Na seção *Due Diligence* em relação aos Direitos Humanos, indica-se quais os canais da empresa que tratam do assunto, mas não há menção as iniciativas tomadas (Prosegur, 2019). Na Política de Responsabilidade Corporativa, a Prosegur restringe seu compromisso a apenas “respeitar e cumprir os Direitos Humanos enunciados na DUDH” (Prosegur, 2016).

4.2 Casos identificados no setor Têxtil

No setor têxtil, analisaremos denúncias contra o grupo Inditex e uma de suas subsidiárias, a Zara. O material analisado apresenta denúncias de trabalho precário e submissão de trabalhadores brasileiros da marca Zara a condições análogas à escravidão foi composto por 8 reportagens veiculadas entre 2011 e 2017 em sites da ONG Repórter Brasil, jornais e portais de notícia de grande circulação como o Folha de São Paulo, Portal G1 e UOL e um relatório produzido pela Repórter Brasil em parceria com a SOMO intitulado “Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica? As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil” publicado em maio de 2015.

4.2.1 Empresa Inditex-Zara

A Inditex é um dos principais varejistas da indústria da moda e proprietária de oito marcas como Zara, Zara Home, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Uterque (Inditex, 2020a). A história da empresa começou em 1963, como uma pequena fábrica de roupas femininas, e já na década de 1980, a Zara (principal marca do grupo) passou por um processo de expansão que culminou na presença do grupo em mais de 200 mercados (incluindo mercado online e offline), 7.400 lojas físicas em 96 países (Inditex, 2019, 2020a).

Atualmente, o grupo Inditex conta com uma rede de mais de 174 mil empregados e seu modelo negócios está baseado na cultura corporativa de sustentabilidade “que permeia todas as fases de nossa cadeia de valor: desde como nossas roupas são projetadas até como nos envolvemos com nossos clientes, incluindo áreas vitais como logística gestão da cadeia de abastecimento e nossas lojas” (Inditex, 2019, p. 24).

Em relação aos resultados financeiros da Inditex, no ano de 2018, o grupo atingiu a quantia de 26,15 bilhões de Euros em vendas líquidas e lucro líquido de 3,44 bilhões de Euros, sendo que a Zara e Zara Home foram responsáveis por cerca de 18 bilhões de Euros em vendas líquidas através de suas 2.131 lojas físicas (Inditex, 2019).

A seguir, apresentarei as denúncias de postura antissindical do grupo contra trabalhadores e de trabalho em condições precárias e insalubres, com longas jornadas, processos frequentes de terceirização, trabalho infantil, exploração de imigrantes que em alguns casos, foram reduzidos a condições análogas à escravidão.

4.2.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Inditex-Zara

De acordo com as 13 reportagens, 2 relatórios e 2 notas públicas à imprensa analisadas, observou-se que o Grupo Inditex, através de sua rede fornecedores, promove uma política de enfraquecimento do movimento sindical.

O relatório produzido em 2020 pela *Business and Human Rights Resource Centre* (BHRRC) intitulado “*Union busting & unfair dismissals: Garment workers during COVID-19*” analisa através de 9 estudos de caso “como empresas do setor de vestuário estão respondendo às denúncias de que suas fábricas fornecedoras despediram injustamente trabalhadores sindicalizados (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 3).

O relatório também chama a atenção para postura de não engajamento das empresas, para as lacunas entre os compromissos com a liberdade de associação e suas práticas, a distância entre as leis trabalhistas locais dos padrões internacionais e a falta de transparência das empresas, o que acaba por afastar os sindicatos e criam relações de desigualdade entre empregadores e empregados (Khambay & Narayanasamy, 2020).

O enfraquecimento dos sindicatos se intensificou no contexto de pandemia, em que todo o setor têxtil precisou reorganizar a produção após o cancelamento de pedidos de compradores, uma vez que muitos varejistas fechariam suas portas por tempo indeterminado devido às medidas de isolamento (Khambay & Narayanasamy, 2020). O relatório produzido pela BHRRC relata que, desde 2015, a organização buscou mais 220 respostas de empresas

do setor têxtil sobre denúncias de desrespeito ao direito de associação de trabalhadores e mais de 30 posicionamentos corporativos sobre demissões em massa de membros do movimento sindical (Khambay & Narayanasamy, 2020).

Muitas vezes, as perseguições acontecem com o apoio de forças estatais que colocam a polícia para reprimir manifestantes, mudanças de legislações com o intuito de reduzir a atuação ou até mesmo criminalizar o movimento sindicalista, abertura de processos contra trabalhadores participantes de sindicatos, redução das redes de proteção trabalhistas como cobertura previdenciária, saúde, segurança, salários dignos em países do continente asiático (Khambay & Narayanasamy, 2020).

Dentre os casos apresentados no relatório “*Union busting & unfair dismissals: Garment workers during COVID-19*”, quatro deles envolvem empresas fornecedoras do grupo Inditex, dono da marca Zara que possui operações instaladas na cidade de Uberlândia. O primeiro exemplo é o da fábrica de Rui-Ning, na cidade de Yangon no Myanmar, onde 324 trabalhadores foram demitidos no mês de maio com a justificativa dos impactos da pandemia do novo Coronavírus. Deste total, 298 eram membros do sindicato local, fundado em fevereiro do mesmo ano (Sainato, 2020).

De acordo com o presidente do sindicato local, a postura da Rui-Ning visa enfraquecer o sindicato.

Eu vejo a demissão como claramente uma quebra dos sindicatos sob o pretexto da pandemia. A fábrica demitiu a maioria dos membros do sindicato, incluindo eu. (...) Eles deram a desculpa de dificuldade no transporte de produtos para a Europa, mas na realidade não houve dificuldade porque a fábrica despachou para entrega grande parte dos produtos no dia 12 de maio (Sainato, 2020).

A BHRRC questionou a Inditex sobre os eventos da fábrica de Rui-Ning e a empresa disse que estava em contato com a fornecedora e os sindicatos, mas afirmaram que as demissões foram legais e não visavam enfraquecer o sindicato e reforçaram que estavam monitorando o caso (Khambay & Narayanasamy, 2020). No entanto, o sindicato e a *Clean Clothes Campaign*, uma iniciativa que reúne ONGs, sindicatos em busca de melhorias de condições de trabalho e empoderamento dos trabalhadores (as) na indústria do vestuário, afirmaram que a Inditex ignorou a situação ao não dialogar com os trabalhadores para a tomada de decisão, conforme excerto abaixo.

Clean Clothes Campaign em resposta aos posicionamentos da Inditex: Qualquer ‘solução’ que não envolva o sindicato representa uma violação do direito à negociação coletiva, um direito consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 10).

O fato do Grupo Inditex não usar sua autoridade política e estrutura multinacional nas localidades em que opera para intermediar tensões e violações de direitos vão contra ao aumento da responsabilidade pública das grandes empresas e das obrigações morais para com os Direitos Humanos (Arnold, 2010; Kobrin, 2009).

A Rui-Ning afirmou que seriam demitidos os trabalhadores com menor tempo de empresa, no entanto, houve preferência pela dispensa dos sindicalizados, uma vez que trabalhadores recém-contratados e não sindicalizados permaneceram com seus empregos. O posicionamento apresentado na nota emitida pelo sindicato diverge da afirmação da confecção fornecedora da Inditex, conforme exposto abaixo.

Vários trabalhadores não sindicalizados com menos de um ano de serviço foram mantidos como “trabalhadores essenciais”, mas nosso presidente sindical eleito democraticamente não foi reconhecido como igualmente essencial; e nossas repetidas tentativas de negociar garantias razoáveis para a readmissão dos membros do sindicato, conforme as operações voltassem ao normal, foram rejeitadas pelo empregador, pois ele claramente prefere contratar novos trabalhadores não sindicalizados. Este foi um ataque aos nossos direitos (BHRRC, 2020).

A nota ainda reforça que as empresas contradizem suas próprias políticas de *due diligence*, visto que estão cientes das fragilidades na legislação trabalhista de Myanmar sobre as organizações sindicais, conforme exposto no trecho abaixo.

Vocês (Inditex) afirmaram que as demissões na fábrica de Rui-Ning foram legítimas, pois o empregador garantiu que foram “feitas de acordo com a Lei do Trabalho de Myanmar”. Isso é difícil de engolir, pois vocês estão totalmente cientes de que as leis trabalhistas são fracas no nosso país e não cumprem totalmente as normas internacionais de trabalho e seus códigos de conduta (BHRRC, 2020).

O posicionamento do sindicato mostra que a Inditex não se colocou ao lado dos trabalhadores que tiveram o direito de livre associação e negociação coletiva violados, pois as demissões focaram os participantes do movimento sindical, facilitadas pela fraca legislação vigente no país asiático e, portanto, de acordo com a classificação de Wettstein (2012b), legitima-se o desrespeito aos Direitos Humanos por não evitar a efetivação das demissões.

Passados dois meses de pressões do movimento sindical, houve uma nova rodada de negociações entre o sindicato dos trabalhadores e a gerência da Rui-Ning. Sendo intermediadas pela Inditex que garantiu a reintegração dos sindicalistas (Khambay & Narayanasamy, 2020). O relatório da BHRRC e a reportagem veiculada no site da ONG *Clean Clothes Campaign* destacaram o papel da Inditex na resolução caso, conforme o excerto abaixo (CleanClothesCampaign, 2020; Khambay & Narayanasamy, 2020).

O engajamento da marca tem sido uma etapa vital para chegar a esse acordo. A Inditex finalmente se reuniu com o presidente do sindicato e a direção da fábrica em 2 de julho, e então assumiu um papel de liderança nas negociações. Paralelamente, Tally Weijl (empresa fornecedora) respondeu à campanha e à carta do sindicato se comprometendo a se reunir com o sindicato e contatar a administração (CleanClothesCampaign, 2020).

Apenas com a pressão exercida pelos sindicatos e por organizações não governamentais defensoras da causa trabalhista que os eventos tiveram uma solução parcial, levantando questionamentos sobre o real compromisso dos empregadores em manter o diálogo aberto e transparente com trabalhadores e o respeito do direito a associação coletiva.

O segundo caso é o dos trabalhadores da fábrica Myan Mode na cidade de Yangon no Myanmar, onde 571 pessoas foram demitidas, incluindo os 520 membros do sindicato local (Jha, 2020; Khambay & Narayanasamy, 2020). A empresa informou que o motivo das demissões eram os cancelamentos de pedidos e o impacto financeiro desencadeado pela pandemia do novo Coronavírus, no entanto, as demissões ocorreram horas após líderes sindicais se reunirem com a gerência da fábrica para solicitar equipamentos de proteção, cobrar da empresa a obrigatoriedade do uso de máscaras dentro de suas instalações e suspensão das horas extras obrigatórias enquanto persistisse a pandemia (Jha, 2020).

Os depoimentos de dois sindicalistas abaixo expressam como a Myan Mode operou no caso.

Presidente do Sindicato da Myan Mode: Os patrões usaram a COVID como uma oportunidade para se livrar de nós porque odiavam nosso sindicato... Eles pensavam que lhes causávamos dores de cabeça constantes, lutando pelos nossos direitos e os dos nossos colegas de trabalho (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 8).

Membro do Sindicato da Myan Mode: Preocupo-me com o futuro dos trabalhadores do setor de confecções aqui sem representantes. Mas, por enquanto, estou preocupado em sustentar minha família e colocar comida na mesa (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 8).

Com a repercussão do caso, a Inditex intermediou negociações entre a fornecedora Myan Mode e o sindicato local, em que foi feito o compromisso de readmitir trabalhadores quando a crise sanitária fosse superada. No entanto, os sindicalistas questionam as afirmações da Inditex sobre as demissões na fábrica da Myan Mode em uma nota divulgada

Inditex, você alegou ter fornecido “mediação” em Myan Mode e ainda assim nunca se reuniu conosco, apesar de nossos repetidos pedidos e nem mesmo para reconhecer nossos e-mails solicitando sua ajuda. [...] No caso da Myan Mode, que levou 2 meses para ser resolvido, apesar de ser um ataque tão claro ao nosso sindicato, solicitamos repetidamente a negociação de um plano de contenção que não discriminasse os membros do nosso sindicato. Você e o empregador juntos se recusaram a sequer considerar isso e inicialmente ofereceram a reintegração de apenas 30 dos 520 membros do nosso sindicato com garantias nada convincentes de que os membros

restantes do sindicato seriam recontratados conforme a pandemia diminuísse (BHRRC, 2020).

A exclusão dos trabalhadores vítimas da violação de direitos de associação coletiva do diálogo entre empresa e fornecedor é uma forma de acirrar as tensões existentes entre trabalhadores e empregadores. Neste sentido, as organizações multinacionais falham ao não usar sua autoridade política no cenário econômico nos ambientes que operam (Wettstein, 2010).

O terceiro caso trazido no relatório da BHRRC aconteceu na fábrica da Huabo Times, fornecedora do grupo Inditex instalada em Pathein, no Myanmar, onde 26 trabalhadores sindicalizados e outros 81 apoiadores do movimento sindicalista foram demitidos sob a justificativa de redução de pessoal por conta dos impactos desencadeados pela pandemia do novo Coronavírus (Khambay & Narayanasamy, 2020). O relatório chama a atenção para o contexto das demissões três dias após a formalização do sindicato dos trabalhadores da fábrica e, quatro dias após as demissões dos mais de 100 funcionários, a empresa transferiu mais de 200 trabalhadores para a unidade de Pathein (Sainato, 2020).

Os sindicalistas acusam a empresa de usar a crise sanitária do Coronavírus como forma de enfraquecer o movimento sindicalista recém-instalado na fábrica de Huabo Times, pois a empresa transferiu trabalhadores de outras unidades para preencher vagas dos funcionários desligados, conforme exposto nos trechos abaixo.

Presidente do sindicato da fábrica Huabo Times: Em 18 de maio, 200 trabalhadores de outra fábrica foram trazidos para a nossa fábrica. Isso mostra que a redução da força de trabalho não se deve ao COVID-19. Mas é uma perseguição proposital ao sindicato (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 12).

Trabalhador da Huabo Time: Os empregadores não querem o sindicato aqui porque pensam que exigirão os direitos dos trabalhadores (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 12).

Segundo o relatório, a Inditex afirma ter realizado uma investigação e estar em contato regular com a fábrica para solucionar o caso, e que intermediou um acordo celebrado entre sindicato e a Huabo Times para reintegração dos trabalhadores ao quadro de funcionários da fábrica no mês de setembro de 2020 (Khambay & Narayanasamy, 2020). No entanto, no documento encaminhado a BHRRC, em 22 de junho de 2020, a empresa afirma não ser a principal compradora da fábrica (em destaque na primeira frase do excerto abaixo), ou seja, compartilha a responsabilidade com outras organizações como forma de amenizar os fatos.

Embora outras marcas internacionais sejam os principais clientes desta fábrica, realizamos uma investigação assim que tomamos conhecimento da disputa. Temos mantido contato regular com o fornecedor para incentivá-lo a resolver a situação por meio do diálogo social. Entendemos da fábrica que o diálogo social já foi estabelecido e que ocorreu uma primeira reunião entre a direção da fábrica, o representante do Departamento de Trabalho e os representantes sindicais da organização sindical Let's Help Each Other (LHEO). **Continuaremos monitorando a situação e apoiando as partes até a resolução e sua implementação. Continuamos a trabalhar em estreita colaboração com todos os nossos fornecedores neste momento difícil e esperamos conformidade com nosso Código de Conduta,** que claramente exige um tratamento justo dos trabalhadores e nenhuma discriminação contra os representantes dos trabalhadores (Inditex, 2020b, p. 2).

Podemos estabelecer uma conexão entre o posicionamento da Inditex com o trabalho de Zadek (2004), quando empresas acusadas por violações de Direitos Humanos trilham uma curva de aprendizagem, e nas fases iniciais, busca-se desvencilhar das acusações, conforme trecho inicial da nota. Mas também se mostra disposta a cooperar com a resolução do caso, de acordo com o trecho final do excerto, ao afirmar que a empresa está fazendo o necessário para solucionar o caso através do diálogo com fornecedores, sindicatos e respeitando o Código de Conduta.

Por fim, o último caso trazido no documento produzido pela BHRRC apresenta as demissões de cerca de 3 mil trabalhadores em 3 fábricas em Bangladesh que produziam peças para empresas como a Inditex e H&M (Khambay & Narayanasamy, 2020). No entanto, para o presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário de Bangladesh (NGWF), as dispensas visam acabar com os sindicatos, pois ocorreram em 3 das 8 fábricas do grupo fornecedor Windy, justamente nas unidades onde os trabalhadores haviam externado o desejo de formar um sindicato, conforme exposto no trecho abaixo (Khambay & Narayanasamy, 2020).

Ter como alvo três fábricas de oito do Grupo Windy e demitir 3.000 trabalhadores dessas três fábricas é proposital e semelhante à destruição do sindicato (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 14).

O relatório produzido pela BHRRC analisa cinco pontos das políticas e respostas corporativas, são eles:

Não engajamento das empresas (que não responderam os contatos e questionamentos feitos pela equipe da BHRRC); engajamento com as questões com baixo grau de transparência e conformidade; a lacuna entre os compromissos assumidos pelas empresas com a liberdade de associação e sua implementação nas fábricas; deferência das leis trabalhistas que ficam aquém dos padrões internacionais, e; o diálogo não transparente com fornecedores, muitas vezes sem envolvimento significativo com sindicatos ou trabalhadores (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 15).

No tocante ao engajamento com baixo grau de transparência e conformidade, apesar de o grupo proprietário da marca Zara ter reconhecido sua conexão e papel nos casos em que

foi citada, em dois casos ainda restam questões a serem solucionados (Khambay & Narayanasamy, 2020). Em maio de 2020, a Inditex assinou a carta compromisso “*Myanmar during the COVID-19 Crisis: Working together to Protect the Health and Welfare of Workers and supporting the payment of Workers and Factories*” juntamente com outras marcas do setor de vestuário, sindicatos e confecções, em que se comprometem a buscar soluções conjuntas para reduzir os impactos da crise sanitária, assegurando propiciar condições de trabalho seguras, respeitar o direito de associação dos trabalhadores, buscar alternativas para garantir empregos e rendimentos enquanto persistir a crise e apoiar o desenvolvimento de iniciativas que aumentem a proteção social dos trabalhadores da indústria (ACT, 2020).

Outro compromisso firmado pelo grupo Inditex é com a “*Myanmar Freedom Association*”, um documento que conta com a participação de várias empresas do setor de vestuário, calçados e indústrias correlatas de Myanmar, objetivando a promoção e cooperação entre *stakeholders*, o diálogo construtivo entre os integrantes da cadeia produtiva e a garantia dos direitos de liberdade de associação elencados pela Organização Internacional do Trabalho (Khambay & Narayanasamy, 2020).

Os relatos dos sindicalistas demitidos acusam a Zara de desrespeitar os direitos de livre associação, uma vez que o compromisso firmado pela companhia era de manter diálogo com os seus fornecedores e garantir que seus colaboradores tenham os direitos respeitados. Ademais, em 2016, o grupo publicou sua política de Direitos Humanos assumindo o compromisso de ter um papel ativo na promoção e na mitigação dos impactos negativos de sua atuação, parceiros e terceiros para os Direitos Humanos (Inditex, 2019).

Os dois casos não solucionados no relatório da BHHRC são exemplos de como a Zara não atuou para reduzir os impactos negativos para as vítimas de violações de Direitos Humanos, como o membro do Sindicato da Myan Mode, que teme pela sobrevivência de sua família (Khambay & Narayanasamy, 2020). O presidente do sindicato da fábrica de Rui-Ning enfatiza a necessidade de a Inditex garantir o respeito do direito dos trabalhadores, mesmo durante a pandemia, conforme excerto abaixo.

Presidente do sindicato da fábrica de Rui-Ning: A Inditex deve garantir condições de trabalho dignas e humanas nas fábricas onde faz suas roupas. Eles fazem declarações públicas sobre igualdade e sustentabilidade, mas aqui estamos nós sofrendo na pele (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 17).

Do ponto de vista de Wettstein (2012b), os dois casos pendentes de solução mostram que a Inditex atuou como cúmplice, ao não usar sua relevância social para evitar que as demissões ocorressem, e, ao mesmo tempo, torna-se omissa ao não cobrar de seus

fornecedores a reintegração dos trabalhos ou explicações sobre a preferência pela demissão dos sindicalistas, pois as dispensas ferem diretamente as políticas internas de respeito aos Direitos Humanos.

A Inditex-Zara absteve-se da responsabilidade ao não usar seu status de destaque no setor de vestuário mundial, pelo grande volume produtivo e pelos expressivos resultados financeiros, para garantir condições mínimas de saúde e segurança aos trabalhadores participantes de sua cadeia produtiva, assim como não usou de sua influência/poder para pressionar seus fornecedores a garantir e respeitar os direitos de associação de seus funcionários.

As denúncias de trabalho em condições precárias na cadeia produtiva da Zara observadas no Brasil abordam jornadas superiores a 12 horas diárias, cerceamento do direito de ir e vir, instalações físicas em estado precário, trabalho em condições análogas à escravidão e frequentes processos de terceirização (Bruning, 2011; Pyl & Hashizume, 2011; Santini, 2014b).

O material levantado aponta que, em uma fiscalização de uma fornecedora da Zara na cidade de São Paulo, o local aparentava ser uma residência, no entanto, ao adentrar, os fiscais encontraram 15 trabalhadores estrangeiros e irregularidades como: “contratação ilegal, jornadas de trabalho excessivas, não pagamento de benefícios obrigatórios, condições inseguras de trabalho, condições de habitação e alimentação inadequadas para os trabalhadores e emprego de um trabalhador com menos de 18 anos em condições insalubres ou perigosas” (Campos, Huijstee, & Martje, 2015, p. 38).

As autoridades brasileiras constataram trabalhadores recrutados de países da América Latina, que vinham para o Brasil trabalhar, mas precisavam pagar os custos de transporte e alimentação através de descontos nos salários que não superavam o salário mínimo, na ordem de R\$545,00 (Campos et al., 2015).

O modelo de pagamento dos prestadores de serviços para a indústria têxtil é o pagamento por peça, e este fato, conseqüentemente, aumenta o volume de horas trabalhadas para alcançarem maiores rendimentos e favorece processos de terceirização na cadeia produtiva (Campos et al., 2015). Os fiscais brasileiros observaram que, apesar de a AHA ter se tornado a principal fornecedora da Zara entre 2010 e 2011, o número de trabalhadores contratados pela empresa caiu 80% e o número de profissionais de costura caiu de 30 para 5 (Campos et al., 2015).

O relatório feito pelos fiscais do MTE responsabilizou a Zara pelas condições dos trabalhadores, pois a multinacional controlava a produção da fornecedora AHA, que operava

como “braço logístico” uma rede de 33 confecções (Campos et al., 2015). A denúncia descreve o papel da AHA na cadeia produtiva da Zara conforme o trecho abaixo.

Seu staff na área de criação [AHA] nada mais faz que MONTAR e REPASSAR as peças-piloto a partir das rígidas definições da ZARA (...) Tais pseudo empresas interpostas, chamadas pela autuada de fornecedoras, funcionam, na realidade, como verdadeiras células de produção da empresa ZARA, todas interligadas em rede por contratos simulando fornecimento, mas que, na realidade, encobrem nítida relação de emprego entre todos os obreiros das oficinas e a empresa autuada. (Campos et al., 2015, p. 38).

O relatório da SOMO, em parceria com a Repórter Brasil, relata que o MTE considerou a Zara a responsável pelo pagamento das indenizações dos trabalhadores, mas a empresa se recusou a efetuar os pagamentos e propôs que a fornecedora os fizesse, o que acabou ocorrendo (Campos et al., 2015). No entanto, o posicionamento encaminhado pela empresa em resposta ao relatório preliminar foi: “é totalmente falsa a afirmação de que a Zara Brasil se recusou a aceitar qualquer responsabilidade a esse respeito, uma vez que nunca foi convidada a assumir esses pagamentos” (Campos et al., 2015, p. 38).

A Inditex afirmou ainda ter oferecido emprego aos trabalhadores resgatados na Zara Brasil, mas segundo a própria empresa, esses recusaram porque “a remuneração oferecida era menor do que o que eles costumavam ganhar como trabalhadores do setor de vestuário em situação irregular” (Campos et al., 2015, p. 38). O posicionamento da empresa mostra que a terceirização do processo produtivo é recorrente e central para manutenção das condições de trabalho, ancorada em baixos salários e longas jornadas, abrindo espaço para que trabalhadores do setor sejam submetidos a condições precárias ou análogas à escravidão.

Em relação à caracterização do trabalho em condições análogas à escravidão o processo brasileiro para erradicação do trabalho escravo segue seis etapas, são elas: 1) inspeção; 2) elaboração do relatório de inspeção; 3) determinação se o caso pode ser classificado com condições análogas à escravidão; 4) indenização e remediação para os trabalhadores; 5) aplicação de multas, encaminhamento do empregador para “Lista Suja” e determinação se serão feitas acusações penais, que poderão ter dois encaminhamentos; 6) Termo de Ajustamento de Conduta (caso não haja acusação penal) ou abertura de ação judicial (Campos et al., 2015, p. 29).

No caso da Inditex, não foi aberta ação judicial e a empresa foi convidada a assinar o TAC que, após algumas rodadas de negociação, foi finalizado em dezembro de 2011, tendo a empresa se comprometido a realizar investimentos sociais em iniciativas de promoção dos Direitos Humanos e de defesa de trabalhadores imigrantes na ordem de 3,5 milhões de reais

(Campos et al., 2015). O TAC também previa o pagamento de 50 mil reais por fornecedor subcontratado caso o MTE encontrasse novas irregularidades, auditorias regulares da Zara Brasil em toda a cadeia produtiva e se houvesse inconformidades a multinacional deveria comunicar as autoridades trabalhistas (Campos et al., 2015).

Nos dois anos seguintes à assinatura, surgiram denúncias do descumprimento do TAC, por parte da Zara, e da persistência de condições precárias de trabalho ao longo da cadeia produtiva, tanto no Brasil como em outros países, o que levou à abertura de uma CPI na ALESP em 2014 (Sakamoto, 2014; Santini, 2014a). O presidente da CPI convocou executivos da Zara a prestarem esclarecimentos, uma vez que a empresa não havia assumido sua responsabilidade pelos eventos e não promoveu mudanças no modelo produtivo (Santini, 2014a). Em uma das sessões da CPI, o presidente externou as práticas da Zara e quais eram os objetivos da comissão, conforme trecho abaixo.

Presidente da CPI do Trabalho Escravo: Não vimos nenhum tipo de ação efetiva no sentido de mudar a forma de produção da Zara, mas sim tentativas de se esquivar de responsabilidades, como a de retirada da ‘lista suja’ e da contestação de sua constitucionalidade. Nesse período, depois que eles falaram que não sabiam de nada, tivemos acesso a informações de que há processos com denúncias em vários outros países. Além de Argentina, há casos em Marrocos, Espanha e China, entre outros. O que queremos na CPI é ver se a ação fica só no discurso ou houve uma mudança efetiva nesse modelo econômico global de exploração de pessoas que a Zara se utiliza (Santini, 2014a).

Paralelamente, a Zara buscou na justiça formas de abster-se de suas responsabilidades pelas condições encontradas pelas autoridades, para isso, buscou questionar a constitucionalidade da “Lista Suja”, afirmaram não estar cientes das subcontratações feitas pelos fornecedores e que as confecções fornecedoras eram as verdadeiras responsáveis pelas violações (Sakamoto, 2014). Sobre isso, a responsabilização dos fornecedores a empresa afirmou:

Porta-voz da Zara: Foi essa empresa (fornecedora) que realmente cometeu as irregularidades, e obteve o lucro com isso. Eles que deveriam estar sendo punidos. Nós temos tomado ações de responsabilidade social, inclusive colaborando com entidades públicas e do terceiro setor em um esforço para melhorar as condições de trabalho não só nas nossas cadeias produtivas, mas no Brasil em geral (Ojeda, 2014).

Em outra audiência da CPI, o presidente da comissão questionou os representantes da Zara o motivo da não notificação das autoridades sobre um fornecedor que havia fechado sem efetuar todos os pagamentos de encargos e verbas indenizatórias aos trabalhadores e, ainda assim, permaneceu na lista de subcontratados, o que violaria um dos compromissos firmado

no TAC em 2011 (Ojeda, 2014). No depoimento, a empresa afirmou desconhecer a situação mencionada pelos deputados e reforçou que, desde 2011, vem realizando iniciativas com seus fornecedores e parceiros e realizando auditorias para averiguar as condições de trabalho dos colaboradores (Ojeda, 2014).

O presidente da comissão demonstrou sua indignação com o posicionamento da Zara que se porta como uma empresa responsável e compromissada com os direitos dos trabalhadores para o mercado, destoando das evidências encontradas pelas autoridades.

Presidente da CPI do Trabalho Escravo: A Zara tem duas faces. Apresenta-se à sociedade com uma face marqueteira, que promove uma série de ações de monitoramento e controle, que a gente percebe claramente que são instrumentos de marketing. Coloca-se como parceira do poder público. Isso sob os holofotes. No subterrâneo, monta uma máquina de estrutura de assessoria jurídica para tentar destruir o principal instrumento do país de combate ao trabalho escravo, que é a lista suja. Um instrumento que custou sangue, suor e lágrimas de muita gente. Nada mudou, a única coisa que mudou foi o marketing (Ojeda, 2014).

O diretor-geral da Zara Brasil negou as acusações apresentadas pela CPI e justificou o motivo pelo qual a empresa estava questionando a “Lista Suja”, conforme o excerto abaixo.

Diretor-geral da Zara Brasil: Temos agido de uma forma correta, transparente. Realizamos uma série de ações previstas no TAC e outras extra TAC. É um compromisso a longo prazo, de supressão de uma questão muito importante, que é a precarização do trabalho. Em relação à lista suja, reafirmo que não somos contra nenhum mecanismo de defesa, nem de combate, nem de luta às condições degradantes. Estamos apenas exercendo nosso direito de defesa (Ojeda, 2014; Sakamoto, 2014).

No entanto, em depoimento à CPI do Trabalho Escravo, o diretor da Zara Brasil, reconheceu a existência de trabalho escravo na fabricação de seus produtos e que a companhia não possuía condições de monitorar o fornecedor AHA, responsável pelas terceirizações na cadeia produtiva que colocaram os trabalhadores sobre tais condições (Ojeda, 2014; Sakamoto, 2014).

Em 2015, a Zara foi autuada novamente, após o MTE constatar o descumprimento do TAC e por submeter trabalhadores imigrantes a condições degradantes, como jornadas de 13 horas a uma remuneração irrisória. Segundo uma trabalhadora, “a oficina fechou, os donos me devem R\$ 17 mil. Eram mais de 13 horas por dia de jornada de trabalho porque, por peça, a gente recebia muito pouco, R\$ 0,85 a R\$ 1. Tinha de trabalhar muito para juntar algum dinheiro.” (Rolli, 2015).

O MTE também apontou que a Zara cometeu 433 irregularidades em 67 empresas fornecedoras fiscalizadas como falta de pagamento de encargos trabalhistas, omissão de acidentes de trabalho, atraso de salários, fraudes em controle de ponto dos trabalhadores para ocultar as longas jornadas de trabalho e a transferência da produção para Santa Catarina após as fiscalizações no estado de São Paulo (Rolli, 2015).

Para o diretor de Responsabilidade Corporativa da Inditex, as acusações são infundadas e sem comprovação e a empresa, mesmo sem ser a única responsável pela compra da produção das fornecedoras, realizou inspeções regulares em mais de 2 mil estabelecimentos. O excerto a seguir expressa a fala do diretor da Inditex.

Diretor de RSC da Inditex: A realidade é que, durante o período ao qual se referem os autos, a Inditex atuou conforme estabelecido ao realizar 2.800 auditorias no país, entre 453 empresas que, obviamente, não trabalham exclusivamente para o grupo, dado que a produção da Inditex responde por menos de 15% do total. O restante da capacidade produtiva está dedicada a produzir bens para outras marcas brasileiras. [...]Não há nenhuma decisão estratégica de mudar as zonas de produção, mas, se em uma área diferente existem bons fabricantes que criam peças com os padrões necessários, ela é incorporada. Prova de que não existe deslocamento é que a maioria da produção segue sendo a área de São Paulo. (Rolli, 2015).

No entanto, ao olhar para os documentos oficiais divulgados pela Inditex e analisar os compromissos com os Direitos Humanos, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) contidas no Relatório de Anual e no Código de Conduta, a empresa se posiciona diferentemente das denúncias.

O relatório anual destina uma seção para a Promoção e Respeito aos Direitos Humanos em que a empresa estabelece seus três pilares para cumprir esta tarefa, são elas: Política de Direitos Humanos, fazer *Due-Diligence* e Mecanismos de Reclamação (Inditex, 2019, pp. 44–45). A Política de Direitos Humanos estabelece o papel ativo e proativo do Grupo em promover, evitar que suas operações e de seus parceiros causem prejuízo e quando necessário tomarão iniciativas para mitigar os impactos para os Direitos Humanos (Inditex, 2019). Ao analisar este posicionamento e compará-lo com a literatura, podemos considerar que a Inditex-Zara é adepta de definições de Negócios e Direitos Humanos em uma perspectiva negativa, tal qual Kobrin (2009) e Wettstein (2012b), que defendem a postura de não engajamento e de evitar qualquer tipo de má conduta corporativa.

O pilar da *Due Diligence* estabelece o compromisso organizacional com a “identificação dos impactos potenciais sobre os Direitos Humanos em toda a nossa cadeia de valor, a fim de integrar as conclusões aos processos do Grupo posteriormente” (Inditex, 2019, p. 45). Para tanto, a empresa revisará e atualizará suas ações de *due diligence* com as práticas

mais comuns no mercado através da cooperação com outras empresas, ONGs e iniciativas com o propósito de proteger os Direitos Humanos (Inditex, 2019).

Por fim, os Mecanismos de Reclamação são os canais de comunicação criados para denúncias para promover a identificação e elaboração de ações que reduzam o impacto negativo sobre os Direitos Humanos nas operações desenvolvidas por todas as empresas, fornecedores e parceiros do Grupo Inditex (Inditex, 2019).

A Inditex destaca, ao longo do relatório anual de 2018, que a integração de sua cadeia de suprimentos é um aspecto central do modelo de negócio. Na visão da empresa, o sucesso foi alcançado através das relações de longo prazo estabelecidas com seus clientes, fornecedores e parceiros em iniciativas como: monitoramento das unidades produtivas, estabelecimento de critérios socioambientais, de saúde e segurança dos produtos que garantam condições dignas de trabalho (Inditex, 2019).

Em relação aos ODS da ONU, as atividades da Inditex se aplicam a todos os 17 objetivos, conforme exposto no site do Global Compact (www.unglobalcompact.org). Ao analisar o relatório anual do Grupo Inditex, observei que a empresa destinou uma seção (Nossas Prioridades) para elencar as atividades e a relação com cada um dos ODS, no entanto, não há um detalhamento e um histórico das iniciativas, apenas uma breve descrição dos projetos desenvolvidos (Inditex, 2019).

Nos documentos oficiais da empresa, cita-se que uma das prioridades para a Inditex é desenvolver um ambiente produtivo socialmente responsável para os trabalhadores de sua cadeia, zelar para que os fornecedores e fabricantes atuem de acordo com os valores do Grupo e que colaborem entre si para promovem melhorias nas condições sociais e de trabalho juntamente com outras organizações (Inditex, 2019). Consta ainda nos documentos, que os trabalhadores são ponto principal e foco das iniciativas desenvolvidas pela Inditex, como, por exemplo, o programa Trabalhadores no Centro (*Workers at the Centre*) voltada ao apoio dos ODS da ONU (Inditex, 2019).

O programa tem por objetivo o “respeito pelos direitos humanos e trabalhistas, bem-estar do trabalhador e contribuir para o desenvolvimento sustentável” através do “empoderamento feminino, saúde e segurança ocupacional, práticas de compras responsáveis, salários-mínimos dignos, participação dos trabalhadores, proteção de migrantes e treinamento e conscientização” (Inditex, 2019, p. 101). De acordo com o documento publicado pela Inditex, a participação dos trabalhadores relaciona-se com os ODS número 8 (trabalho decente e crescimento econômico), 16 (paz, justiça e instituições eficazes) e 17 (parcerias e meios de implementação). (Inditex, 2019).

Treinamento e conscientização foram uma das frentes que objetivava o oferecimento de formação em questões sindicais e participação ativa dos trabalhadores através da interação entre empresa, fornecedores, funcionários e entidades representativas, que no caso de Bangladesh, 11 gerentes de empresas fornecedoras e fabricantes de produtos do Grupo Inditex participaram das capacitações (Inditex, 2019).

No tocante aos salários-mínimos dignos, o Código de Conduta da Indetex determina que os trabalhadores devem receber salários capazes de cobrir as necessidades básicas dos funcionários e seus familiares (Inditex, 2019). Desta forma, uma estratégia da companhia foi estabelecer parcerias cujas iniciativas fortaleçam os direitos dos trabalhadores como a Action, Collaboration, Transformation (ACT) que define salário-mínimo como:

a renda mínima necessária para que um trabalhador atenda às necessidades básicas de si mesmo e de sua família, incluindo alguma renda discricionária. Isso deve ser ganho durante os limites legais de horas de trabalho (ou seja, sem horas extras) (Inditex, 2019, p. 105).

As denúncias de condições precárias de trabalho em países como Bangladesh, Brasil e Myanmar são exemplos do desrespeito ao compromisso assumido pela Inditex de oferecer salários dignos, saúde e segurança ocupacional, uma vez que existem relatos de longas jornadas de trabalho nesses países devido à necessidade dos trabalhadores de aumentar seus rendimentos por conta do modelo de pagamento por “produtividade”. De acordo com os fiscais brasileiros, muitos trabalhadores eram submetidos a jornadas superiores a 12 horas e ainda assim não tinham acesso a um salário-mínimo, assim como o relato dos trabalhadores asiáticos que temiam pelo sustento de suas famílias em meio as demissões ocorridas durante a crise sanitária do novo Coronavírus (Khambay & Narayanasamy, 2020; Rolli, 2015).

A não conformidade dos fornecedores do grupo Inditex com os salários-mínimos dignos ficam mais clara no gráfico presente no relatório anual, em que são mostrados indicadores quanto ao percentual de cumprimento do Código de Conduta de Fabricantes e Fornecedores ativos em 2018 nas regiões de atuação da empresa como: proibição de trabalho forçado, de trabalho de menores, abuso ou tratamento desumano e discriminação, respeito pela liberdade de associação e negociação coletiva, higiene no trabalho, conformidade salarial, jornada de trabalho, compromisso ambiental, trabalho regular e implementação do Código de Conduta (Inditex, 2019).

Indicadores como conformidade salarial são preocupantes em todas as regiões de atuação do Grupo Inditex (África, Américas, Ásia, União Europeia e Europa não integrante da

União Europeia) onde as unidades não atingem mais de 70% de cumprimento de conformidade com o Código de Conduta de Fabricantes e Fornecedores (Inditex, 2019). O mesmo vale para o indicador Higiene no trabalho, que, com exceção das unidades sediadas no continente americano, todas as outras regiões não atingem 50% de conformidade com o Código de Conduta (Inditex, 2019). No tocante aos índices de horas trabalhadas, as unidades americanas atingiram números superiores a 90% de conformidade com o Código de Conduta de Fabricantes e Fornecedores, o que destoa das denúncias apresentadas nos documentos analisados (Inditex, 2019).

No tocante à saúde e segurança ocupacional, os ODS que se relacionam com as atividades da empresa são: 3 (saúde e bem-estar), 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e 17 (parcerias e meios de implementação) (Inditex, 2019). Os focos das ações desenvolvidas são: identificar riscos e oportunidades potenciais, corrigir inconsistências para posterior reavaliação, integrar ações corretivas e planos de ação com os fornecedores (Inditex, 2019). Os resultados alcançados foram novas rodadas de treinamentos realizados em unidades, avaliação de novas fábricas fornecedoras, implementação de novos programas de avaliação e melhoria dos já existentes, formação de novos comitês para suportar as ações nas localidades e monitoramento de planos de ação em curso (Inditex, 2019).

Como observado, quando questionado, o grupo Inditex afirma que segue as boas práticas previstas nos códigos e manuais internos, assim como reforça o apoio e iniciativas que promovam condições dignas de trabalho ao longo da cadeia produtiva. Contudo, as denúncias dos trabalhadores, movimento sindical e das fiscalizações realizadas por autoridades trabalhistas evidenciam as contradições entre políticas e práticas do grupo empresarial.

4.3 Casos Identificados no Setor de Distribuição de Alimentos (hipermercados)

Nos próximos tópicos, apresento um breve histórico das três principais redes varejistas atuantes no país e na cidade de Uberlândia, detalho o material empírico levantado e as denúncias de desrespeito aos Direitos Humanos, bem como os posicionamentos oferecidos pelas organizações.

4.3.1 Grupos Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar

O Grupo Pão de Açúcar (GPA) é uma empresa ligada ao Grupo Casino e, atualmente, é o maior varejista do setor alimentício da América do Sul, com presença na Argentina, Brasil, Colômbia e Uruguai (Pão de Açúcar, 2020a). No Brasil, o grupo lidera no número de empregos gerados no varejo com mais de 109 mil colaboradores e está presente em todas as regiões do país, registrando em 2019 receitas líquidas de 56,6 bilhões de reais (Pão de Açúcar, 2020a; Uol, 2020).

O Grupo Cencosud é proprietário das redes de supermercados Bretas, GBarbosa, Mercantil Rodrigues, Perini e Prezunic presentes em 8 estados brasileiros, empregando mais de 30 mil trabalhadores no Brasil (Cencosud, 2020). Além do Brasil, o grupo está presente na Argentina, Chile, Colômbia, Peru e um escritório comercial na China. Empregando mais de 140 mil trabalhadores nos segmentos distribuidores de alimentos, materiais de construção, shoppings centers, lojas de departamento e outras modalidades de varejo (Cencosud, 2020). Quanto aos indicadores financeiros, o Grupo Cencosud, no ano fiscal de 2018, alcançou mais de 10 bilhões de reais em lucros no mercado brasileiro (Cencosud, 2019b).

O Grupo Carrefour opera em 33 países e possui mais de 364 mil funcionários nas mais de 10 mil lojas, deste total, o Brasil é responsável por mais de 70 mil colaboradores espalhados pelas 498 unidades em todos os estados (Carrefour, 2020a). No ano de 2018, o grupo alcançou o volume de vendas líquidas de 76 bilhões de euros, sendo que 11,9 bilhões de euros foram vendidos no Brasil (Carrefour, 2020a, p. 24).

A seguir apresentarei as denúncias que envolvem redes de hipermercados do setor varejista com casos de trabalho precário e comercialização de produtos oriundos de área de preservação ambiental, bem como as reações dos grupos empresariais perante os fatos.

4.3.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações dos Grupos Carrefour, Cencosud e Grupo Pão de Açúcar

De acordo com o Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), o desmatamento do bioma amazônico, em decorrência da expansão da atividade pecuária na região, avançou 64% entre janeiro e maio de 2020 em relação ao mesmo período do ano anterior, despertando a preocupação de grupos empresariais e investidores sobre a quantidade de bens produzidos com o selo do desmatamento (Campos & Barros, 2020). Atualmente, a indústria da carne bovina é a grande responsável pela derrubada da floresta e está em estreita relação com frigoríficos e redes de supermercados como o Carrefour e o Pão de Açúcar (Campos & Barros, 2020).

O relatório “Carne ao molho madeira” produzido pelo Greenpeace avaliou a contribuição das principais redes varejistas com atuação no Brasil no desmatamento da Floresta Amazônica e ranqueou as empresas sob três aspectos: Política de Aquisição de Compra de Carne Bovina, Avaliação dos Critérios das Políticas e a Transparência dos supermercados em relação às políticas e critérios (Greenpeace, 2015).

Em relação ao indicador “política de aquisição de carne bovina”, de acordo com a ONG, em 2010, o Carrefour havia assumido o compromisso com desmatamento zero até 2020, porém não detalhou como pretendia cumprir este objetivo, informando apenas não aceitar gado oriundo de área desmatada ilegalmente (Greenpeace, 2015). O relatório anual do grupo reforça o apoio a “iniciativas para promover o manejo florestal sustentável, combater o desmatamento e estimular a compra de produtos que não sejam resultado do desmatamento” (Carrefour, 2019, p. 67). O Carrefour afirma que 90% da carne presente nas gôndolas são provenientes de fornecedores comprometidos com desmatamento zero, mas não especifica como garante que o percentual restante esteja livre de desmatamento e não chegue às prateleiras das unidades (Greenpeace, 2015).

Já o Grupo Pão de Açúcar, não possuía em 2015 uma política de aquisição de carne bovina com indicadores de socioambientais, resultando em um percentual de 14% na avaliação realizada pelo Greenpeace (Greenpeace, 2015). No entanto, a diretora de sustentabilidade, garantiu que 99% da carne vendida pelo grupo eram rastreadas através do georreferenciamento utilizado e que até o final de 2019, atingiriam todos os parceiros (Wenzel, 2019).

O Grupo Cencosud, proprietário das redes de supermercado Bretas, GBarbosa, Perini, Prezunic e Mercantil Rodrigues apresentou ao Greenpeace um acordo comercial assinado pelos seus fornecedores e um código de ética. Entretanto, estes documentos não podem ser qualificados como uma política de compras de carne bovina, e muito menos política que contenha diretrizes claras ou compromissos que levem em consideração critérios socioambientais nas aquisições de carne (Greenpeace, 2015, p. 17). Em 2018, a Cencosud recebeu uma das piores avaliações entre as redes de supermercado avaliadas pela *Chain Reaction Research*, uma iniciativa avaliadora de riscos voltada para o desmatamento, levando a empresa a publicar uma carta compromisso com a compra sustentável de carne e obrigar seus fornecedores a assinarem (Wenzel, 2019). Ao analisar o documento constatei que a carta não especifica os parâmetros de fiscalização a serem adotados para acompanhamento dos fornecedores (Cencosud, 2018).

Alinhado com o pensamento de Wettstein (2012b) em relação ao poder e status, o relatório do Greenpeace cobra um posicionamento responsável da empresa:

O Carrefour Brasil deveria usar sua influência, como a segunda maior rede de supermercados do país, para tomar as medidas necessárias a fim de se tornar uma empresa “livre de desmatamento”, pressionando seus fornecedores a fazer o mesmo (Greenpeace, 2015, p. 16).

Na reportagem do blog O Eco, o Carrefour Brasil afirma cobrar dos frigoríficos o rastreamento por georreferenciamento do gado abatido, para garantir que os animais não venham de áreas desmatadas, porém a mesma exigência não vale para as fazendas fornecedoras dos frigoríficos (Wenzel, 2019). O trecho abaixo remete aos “Critérios da política de aquisição de carne bovina” reproduzida na fala do diretor de sustentabilidade do Carrefour em entrevista concedida a reportagem.

Texto: Como o Carrefour Brasil monitora a carne que chega aos supermercados?
Diretor de sustentabilidade do Carrefour Brasil falando para câmera: A tecnologia hoje nos permite mitigar sobremaneira o risco de ter uma carne *in natura* comercializada pelo Carrefour que seja proveniente de áreas de problemas socioambientais. Do ponto de vista de desmatamento, do ponto de vista de unidades de conservação, terras indígenas e também sob o aspecto de trabalho análogo a trabalho escravo, por exemplo. Então todos esses atributos ou todos esses pontos são checados nesta ferramenta de georreferenciamento. Daí que gente consegue assegurar para o consumidor que ele tá consumindo uma carne que tem o risco ambiental ou social mitigado. O que foge ao controle e que infelizmente é muito comum no Brasil ainda né, porque mesmo tendo tecnologia ela não foi, não foi solucionada do ponto de vista...é...econômico. É justamente as primeiras fases da cadeia. A cria e a recria. Então isso é o que a gente não consegue hoje ter o controle total. O que a gente tem hoje são determinadas linhas de produto no Carrefour que a gente consegue rastrear desde a origem até a gôndola. Mas no total a gente ainda não tem esse desafio superado (Wenzel, 2019).

Quando questionada sobre a intenção de se comprometer com o desmatamento zero, a Cencosud afirmou através da Gerência de Investimento Social/Diretoria de Recursos Humanos “[Estamos] trabalhando internamente para estruturar e desenvolver esta política para o Cencosud Brasil (Greenpeace, 2015, p. 17)”.

A confiabilidade do produto de fornecedores indiretos foi reconhecida como um problema na cadeia produtiva, tanto pelo Carrefour como Pão de Açúcar. No entanto, o GPA e Cencosud não mencionam a existência desse gargalo ao afirmar que 70% da carne *in natura* comprada pelo grupo é oriunda de fornecedores (não exclusivos) comprometidos com o desmatamento zero, deixando os consumidores em dúvida sobre a conformidade e origem da carne dos 30% restantes (Greenpeace, 2015; Wenzel, 2019).

O Pão de Açúcar segue por outra linha ao destacar uma de suas linhas de produtos com rastreabilidade completa desde a cria até as gôndolas, no entanto, o segmento representava menos de 10% do volume de carne vendido pelo grupo, ou seja, há muito espaço para que o gado criado em áreas desmatadas ilegalmente chegue até os consumidores (Greenpeace, 2015).

No momento da divulgação, o relatório Carne ao Molho Madeira apontava a falta de transparência ao Carrefour sobre as ações desempenhadas no combate ao desmatamento de áreas de preservação ambiental na cadeia bovina, uma vez que o grupo atingiu apenas 21% no índice da ONG. Em 2020, mesmo com a implementação do sistema de georreferenciamento, a Repórter Brasil mostrou que os pecuaristas vêm driblando as fiscalizações e comercializando gado com frigoríficos credenciados e os varejistas recusam-se a excluir das listas de fornecedores os frigoríficos com altos índices de inconformidade nas auditorias realizadas pelo Ministério Público Federal em decorrência de um TAC assinado em 2018 (Campos & Barros, 2020; Wenzel, 2019). O excerto abaixo detalha como o Carrefour tem lidado com as denúncias.

Texto: Qual foi a reação do Carrefour Brasil aos frigoríficos mal avaliados nas auditorias do Ministério Público Federal do Pará?

Diretor de Sustentabilidade do Carrefour Brasil: A partir do momento que a gente tomou conhecimento do resultado das auditorias que foram feitas pelo Ministério Público Federal em relação ao TAC (termo de ajustamento de conduta) da carne bovina, né. Nós fomos ver quais eram, as avaliações que os frigoríficos tinham tido, se esses frigoríficos eram provedores, fornecedores do Carrefour, e em função dos resultados obtidos, a gente fez duas coisas, a primeira. Acionar os frigoríficos para entender o porquê dos resultados obtidos. Então a gente queria ouvi-los também. E na outra ponta, obviamente, assegurar de que os problemas identificados não se referiam a fazendas que estavam fornecendo pro Carrefour. Então foi basicamente essas duas ações que a gente fez. Se eu faço com que haja a exclusão completa de um determinado frigorífico porque ele obteve um resultado X nesse TAC. Eu acabo excluindo todos aqueles que estão produzindo de maneira adequada. Então é sempre um dilema, como que nós equilibramos esses pratos? **Então a gente prefere manter com os nossos controles esse frigorífico fornecendo para o Carrefour e atuando junto a eles para entender o porquê que houve o problema** (Wenzel, 2019).

O trecho destacado acima também chama atenção para a aversão das organizações por iniciativas que regulem sua atuação social por parte de organismos de cooperação internacional, como os *Guidelines for Multinational Enterprises* (Diretrizes para empresas multinacionais) da OCDE e *Tripartite Declaration of Principals Concerning to Multinationals Enterprises* (Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais) da OIT e as *Draft Norms* da ONU (Roland, Aragão, et al., 2018; Weissbrodt & Kruger, 2003).

O indicador “Transparência” do GPA alcançou 14% na avaliação feita pelo Greenpeace e segue linha similar ao Carrefour de evitar a regulação por iniciativas de cooperação. Em resposta encaminhada ao Greenpeace através da Gerente de Sustentabilidade do GPA em agosto de 2015 a empresa afirma: “A política interna do Grupo Casino (controladora do GPA) é a de não assumir compromissos públicos, dando preferência por trabalhar em processos internos em vez de divulgar objetivos (Greenpeace, 2015, p. 17)”.

Após as denúncias veiculadas pelo blog O Eco de inconformidade na compra de gado dos frigoríficos e dos resultados das auditorias do Ministério Público Federal do TAC da carne bovina no estado do Pará, que mostraram índices de não conformidade superiores a 60% de frigoríficos fornecedores, a empresa passou a questionar a metodologia utilizada (Wenzel, 2019). O excerto abaixo reproduz a fala da Diretora de Sustentabilidade do GPA.

Texto: Qual foi a reação do Grupo Pão de Açúcar aos frigoríficos mal avaliados nas auditorias do Ministério Público Federal do Pará?

Diretora de Sustentabilidade do Grupo Pão de Açúcar: Essa parte da auditoria eu volto a dizer se a gente, se a gente, eles (Ministério Público e frigoríficos) nem entraram em consenso entre eles. Eu não posso pegar uma coisa que está sendo em discussão com o Ministério Público (risos) e usar um documento ainda deles como algo que vire um critério que ainda tem questões qualitativas a serem definidas, entendeu? Têm indicadores, têm perímetros que não são ainda definidos (Wenzel, 2019).

O indicador “transparência” do grupo Cencosud não pontuou na avaliação do Greenpeace, pois a empresa não possuía política estabelecida de aquisição de carne e de monitoramento implantada no momento da avaliação o que induz os consumidores a patrocinarem a carne com risco de desmatamento ilegal, trabalho escravo ou fruto da grilagem de terras indígenas (Greenpeace, 2015).

O Pão de Açúcar não reconhece o papel das empresas como agentes de transformação, de relevância social para combater os índices de desmatamento ilegal para avanço da atividade pecuária em áreas de preservação. Já o Carrefour entende o papel do varejo para desencadear mudanças uma vez que é interlocutor entre as indústrias varejista e a pecuária. Os trechos abaixo mostram os posicionamentos das empresas (Wenzel, 2019).

Texto: Para o Grupo Pão de Açúcar qual o papel do varejo no combate ao desmatamento na cadeia da pecuária?

Diretora de Sustentabilidade do Grupo Pão de Açúcar: Acho que o varejo não é mais do que nenhum ator, ele é um ator. O consumidor é um ator, a esfera governamental é outro ator, o próprio produtor, o frigorífico, enfim, são outros atores. A própria sociedade civil é outro, então é uma....um...um...um grupo que tipo, **não tem como você colocar mais peso no varejo porque acha que é o varejo que diz o que o consumidor vai ou não comprar. Eu acho que isso não é verdade. Tem um pouco de romantismo nessa idealização, né.** Mas sim, cada vez mais estamos exigindo,

estabelecendo critérios, dando condições que os...as indústrias, quaisquer que sejam eles os fornecedores, quaisquer que sejam eles, esclareçam suas políticas. Nos mostrem seus processos de gerenciamento E quando, tiver não conformidades tem que ter planos de ações que podem ser inclusive processos educativos como também punitivos. Acho que nesse aspecto o GPA definiu já em sua política.

Texto: Para o Carrefour qual o papel do varejo no combate ao desmatamento na cadeia da pecuária?

Diretor de Sustentabilidade do Carrefour Brasil: Mesmo que a responsabilidade venha para o varejo, nós aceitamos sim a responsabilidade e a gente acredita que o varejo tem um papel importante de impactar e em certa medida ser o indutor de mudanças em todo... ao longo de toda cadeia produtiva, independentemente de qual é o produto e a carne é um produto importante (Wenzel, 2019).

A seguir apresentarei os relatos de trabalho em condições precárias nos distribuidores de alimentos e nas indústrias parceiras das redes de supermercados como a indústria da fruta e os relatos de trabalho em condições análogas à escravidão.

Primeiramente apresentarei as denúncias de trabalho em condições análogas à escravidão na indústria da carne fornecedora das grandes redes varejistas Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar. Em seguida apresentarei as condições de trabalho dos trabalhadores da fruticultura, também fornecedora de produtos para as grandes redes de hipermercados. Por fim, darei destaque para a omissão e posicionamentos de um varejista quando um trabalhador morreu durante o expediente.

As denúncias veiculadas pela ONG Repórter Brasil e pelo portal UOL mostram que frigoríficos parceiros do Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar adquiriram carne bovina de fazendas ligadas ao trabalho escravo (Campos, 2019). De acordo com a reportagem, as três redes adquiriram produtos dos frigoríficos Frigotil, Frigoestrela e Boi Brasil que por sua vez, compraram carne de pecuaristas citados na “lista suja” do trabalho escravo entre 2018 e 2019 (Campos, 2019). Vale a pena destacar que Carrefour e Pão de Açúcar também eram signatários do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho (InPacto).

Além do desmatamento, a presença da indústria bovina na região amazônica desperta disputas de terra, violência contra trabalhadores grupos indígenas e lidera os números de trabalho escravo. De acordo com o relatório “Carne ao molho madeira”, 67% das mortes nacionais decorrentes de disputa de terras entre 2005 e 2014 foram no bioma amazônico e entre 2003 e 2015, dos mais de 21 mil trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão, cerca de 70% estavam ligados à indústria da carne bovina (Greenpeace, 2015).

Segundo a investigação realizada pela Repórter Brasil, o frigorífico Frigoestrela comprou carne de um pecuarista incluído na “lista suja” desde 2017 por submeter 5 trabalhadores a condições análogas à escravidão (Campos, 2019). Em nota, o frigorífico

Frigoestrela afirmou “os departamentos responsáveis por compra de bovinos fazem acompanhamentos constantes junto aos pecuaristas e, quando há qualquer restrição, entramos em contato para que os produtores nos apresentem esclarecimentos sobre o assunto” (Campos, 2019). A empresa também reforçou que entrou em contato com o pecuarista que informou que o processo judicial estava em andamento e, portanto, não havia condenação definitiva, no entanto, para que um empregador seja incluído na “lista suja” a autuação precisa ter sido julgada e os recursos esgotados (Campos, 2019; Prazeres, 2018).

Outro frigorífico citado foi o Frigotil que adquiriu carne de dois pecuaristas maranhenses autuados na “lista suja”. Um dos pecuaristas foi denunciado por manter 22 trabalhadores em condições análogas à escravidão na fazenda Brejo de Areia, já o outro produtor, que também era deputado estadual, foi flagrado mantendo 9 trabalhadores em regime de escravidão (Campos, 2019; Prazeres, 2018). Em nota, o Frigotil afirmou

O Frigotil adota processo interno que inibe a compra de gado nessas condições e está em fase de análise e contratação de empresa de consultoria, especializada na gestão de monitoramento geoespacial e de tecnologia da informação, o que possibilitará um maior controle socioambiental, estendendo seus efeitos a todos os fornecedores deste Frigorífico (RepórterBrasil, 2019b).

Carrefour e Pão de Açúcar encaminharam as seguintes notas de esclarecimento a reportagem da Repórter Brasil, reproduzidas abaixo.

Grupo Pão de Açúcar: A empresa informa que os dois frigoríficos mencionados foram suspensos de sua lista de fornecedores tão logo a companhia tomou conhecimento dos fatos, como prevê sua Carta de Ética para Fornecedores e sua Política de Compra Responsável de Carne Bovina. A companhia possui uma política específica para Compra Responsável de Carne Bovina desde 2016, que homologa os fornecedores nacionais de todos os negócios do Grupo a fim de garantir o cumprimento de critérios socioambientais na produção de carne in natura e congelada – livre de desmatamento do bioma Amazônico, livre de condições análogas a trabalho escravo/infantil, livre de embargos, e de invasões de terras indígenas ou de conservação ambiental.

Grupo Carrefour: O Grupo Carrefour é membro fundador e curador do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto) e possui rigoroso controle da sua cadeia de fornecimento, buscando eliminar o risco de qualquer tipo de violação aos direitos humanos ou leis trabalhistas. O Grupo ressalta, ainda, que todos os seus contratos comerciais possuem cláusulas específicas que obrigam o fornecedor a se comprometer rigorosamente com todas as normas da legislação trabalhista vigente, garantindo a não utilização de mão de obra em condição análoga à de escravidão. Após tomar conhecimento, pela ONG Repórter Brasil, das acusações ao Frigoestrela, prontamente notificou o frigorífico, requerendo posicionamento urgente do fornecedor acerca dos fatos alegados (RepórterBrasil, 2019b).

Conforme observado nos posicionamentos das redes de supermercado e dos frigoríficos, as empresas afirmam monitorar a origem dos produtos e manter contato frequente

com fornecedores para garantir que os produtos comercializados e os trabalhadores estejam livres de trabalho escravo. No entanto, a realidade observada é distinta das notas de esclarecimento das organizações e pode ser comprovada pela fala do diretor de sustentabilidade do Carrefour que quando confrontado com os fatos da reportagem, reconheceu a dificuldade em monitorar e controlar a cadeia de fornecedores quanto à origem da carne comprada (Wenzel, 2019).

Já o grupo Cencosud seguiu por outra linha, ao negar com veemência suas relações comerciais com o frigorífico Boi Brasil, presente na “lista suja” desde 2018 (Campos, 2019). A Cencosud afirmou que o Frigorífico Boi Brasil está bloqueado no sistema de compras da empresa desde 2015, porém o relatório da Chain Action Research constatou a comercialização de produtos oriundos do frigorífico em 2018 (Campos, 2019).

O posicionamento da Cencosud segue a linha descrita por Zadek (2004) ao descreverem o posicionamento de empresas acusadas por alguma irregularidade, em princípio nega-se as relações comerciais, portanto, não seria sua responsabilidade cuidar do caso, assim como apontam uma imprecisão da denúncia ao mencionar a suspensão do fornecedor desde 2015.

Ao consultar as políticas de aquisição de carne do Grupo Pão de Açúcar, observei que a empresa adota o termo “direto” como a “última fazenda em que o animal esteve antes de se tornar posse daquele que o abateu”, ou seja, sua responsabilidade restringe-se a comprar carne livre de desmatamento e trabalho escravo no último estágio da cadeia produtiva (GrupoPão de Açúcar, 2016, p. 1). Sobre os fornecedores indiretos, o GPA se compromete a

Acompanhar a implementação das soluções de transparência/rastreamento dos fornecedores indiretos (ou seja, os outros elos da cadeia, anteriores à fazenda da qual os frigoríficos adquirem diretamente os animais), respeitando o desenvolvimento dos trabalhos implementados até agora por frigoríficos comprometidos com a questão e, tão logo seja comprovada sua viabilidade de aplicação e alavancagem de mercado, o GPA deverá internalizá-las, revisando o conteúdo dessa política (GrupoPão de Açúcar, 2016, p. 1).

O GPA e Carrefour realizam consultas “lista suja” para averiguar se seus fornecedores realizam negócios com empregadores autuados, porém casos como os analisados mostram falhas recorrentes no acompanhamento realizado, incorrendo em violações de Direitos Humanos ao longo da cadeia produtiva. Já a Cencosud não realizava nenhuma consulta nas ferramentas disponíveis para mitigar os riscos de comercializar produtos oriundos de trabalho escravo até 2015, mudando o posicionamento somente em 2018 com a publicação da “Carta Compromisso: Compra de Carne Sustentável” que estabelece:

Descontinuar as compras de fornecedores que constem nas listas oficiais/governamentais de áreas embargadas, de desmatamento, de ocupação irregular de áreas protegidas ou terras indígenas, ou que utilizem trabalho escravo; Checar as denúncias de descumprimento deste compromisso por algum fornecedor e tomar as devidas providências caso haja comprovação; Acompanhar o desenvolvimento de sistemas de rastreamento de fornecedores diretos e indiretos de carne e analisar alternativas viáveis (Cencosud, 2018, p. 1).

Após a publicação da Carta Compromisso, observa-se que a Cencosud adotou posicionamento semelhante aos outros varejistas do setor, não exigindo dos frigoríficos fornecedores os mesmos parâmetros ao longo de toda cadeia produtiva da carne bovina. O setor como um todo, não usa sua importância social e econômica para exigir padrões mais rigorosos em relação ao desmatamento, condições de trabalho, produção de carne bovina, ou seja, do ponto de vista de Wettstein (2012b) abstém-se da legitimidade que possuem, assim como omitem-se diante de uma violação de Direitos Humanos dos trabalhadores em que deveriam agir para evitar os danos e prejuízos.

Avançando para outras formas de trabalho precário, de acordo com o relatório e o curta-metragem produzido pela Oxfam Brasil, a cadeia produtiva da fruta revendida nas principais redes de supermercados no Brasil é marcada por práticas constantes de precarização dos trabalhadores com contratos temporários, condições insalubres e inseguras para os trabalhadores rurais (OxfamBrasil, 2019).

O relatório contrasta a pujança da indústria da fruta no mercado nacional e internacional com a vulnerabilidade dos agricultores e agricultoras e suas famílias, uma vez que os salários são insuficientes para garantir padrões mínimos de sobrevivência e as desigualdades estruturais socioeconômicas enfrentadas por conta do modelo produtivo (OxfamBrasil, 2019).

A concentração do poder econômico nas mãos de grandes conglomerados empresariais reforça as desigualdades e vulnerabilidade dos trabalhadores. De um lado, 4 empresas dominam o mercado global de commodities e 3 empresas dominam o mercado de sementes e insumos agrícolas, por outro lado, mesmo a indústria da fruta gerando um fluxo de 40 bilhões de reais, os trabalhadores tinham em 2018 uma renda média anual de 680 reais (OxfamBrasil, 2019).

O regime de trabalho na indústria da fruta é estruturado através da contratação temporária de trabalhadores, chamados de safristas, em que os contratos têm duração entre 3 e 6 meses e são encerrados ao final do período, sem que haja certeza da recontração para safra seguinte (Casara, 2019). O baixo dinamismo das economias locais onde a indústria da fruta

está instalada na região Nordeste e reforçam as condições de vulnerabilidade social dos trabalhadores que são contratados e demitidos várias vezes durante o ano (OxfamBrasil, 2019). Os trabalhadores rurais da indústria da fruta estão entre os 20% mais pobres da população brasileira, sendo que cerca de 50% dos produtores de manga, melão e uva recebem algum tipo de benefício governamental de transferência de renda, como o Bolsa Família (OxfamBrasil, 2019).

O curta-metragem produzido pela Oxfam Brasil traz relatos sobre os rendimentos insuficientes para atender necessidades básicas dos trabalhadores e trabalhadoras rurais e suas famílias.

Moradora do Vale do São Francisco: Todo pai de família sabe que um salário não dá para... só dá...só dá para comer...porque...e mal. Ainda dá para comer e mal. Porque quando chegar o final do mês a gente não tem dinheiro nenhum para repor aquilo que tá faltando.

Morador do Vale do São Francisco: A gente tem um lema de fala assim “O trabalhador rural, ele só come 15 dias”. Porque o salário. Você recebe e você faz suas compras. Só dura 15 dias (Casara, 2019).

O baixo dinamismo econômico da região aliada ao modelo industrial de constantes contratações e demissões estabelece um estado permanente de incerteza na vida dos agricultores e abre caminho para ocorrência de violações de Direitos Humanos que se tornam tolerados pelos trabalhadores, uma vez que não restam muitas opções de emprego. Os excertos do curta-metragem abaixo exemplificam a falta de opções de trabalho na região.

Voz da Procuradora MPT/RN: Então nós vemos no campo que... Pela premência da alimentação, pela necessidade da vida, as pessoas se sujeitam a condições que, muitas vezes, lhes retiram a vida (Casara, 2019).

Trabalhadora do Rio Grande do Norte: Bom não é, Mas como, é...ela paga um salário mínimo né. Não digo assim, que é bom. Mas não tem outra opção, tem família né, e você sabe que o salário mínimo hoje é quase nada (Casara, 2019).

Ademais, o modelo de trabalho baseado em contratos temporários dificulta o planejamento familiar dos trabalhadores que constantemente lidam com a incerteza de se terão um emprego na próxima safra e se os contratos serão cumpridos por completo (OxfamBrasil, 2019). O depoimento da trabalhadora no estado do Rio Grande do Norte ao curta-metragem e o relatório da Oxfam Brasil exemplificam as formas de precarização dos trabalhadores rurais.

Trabalhadora do Rio Grande do Norte: Aí fiquei, trabalhei só, eram 45 dias mas meu contrato foi até, só 20 dias (Casara, 2019).

Mesmo trabalhando na mesma empresa durante estes 6 anos, (...) foi sempre demitida e recontratada. Mas não há garantia alguma de que conseguirá o trabalho no ano seguinte. Todo ano ela vive a mesma incerteza (OxfamBrasil, 2019, p. 28).

Outro ponto de atenção levantado tanto pela curta-metragem quanto pelo relatório analisados são as violações de Direitos Humanos que os trabalhadores sofrem diariamente, por medo de perderem os empregos e, conseqüentemente, o sustento de suas famílias. Os excertos abaixo evidenciam algumas violações.

Trabalhadora do Rio Grande do Norte: Eles intimidam, às vezes até com o olhar. E a gente só vai no banheiro uma vez pela manhã e uma vez à tarde (Casara, 2019).

Membro da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte - FETARN: O que eu acho que é complicado nesse processo são as condições de trabalho né. E também as condições salário. A gente exemplos por aí de empresas que por mais que esteja lá na convenção que tem ter água potável... Que tem que ter banheiro para o cara pelo menos fazer necessidade básica. Têm delas que nem a necessidade básica tem. Quanto mais aqueles que aplicam agrotóxico, para ter um banheiro justo para poder trocar a roupa, para lavar roupa (Casara, 2019).

Trabalhador e morador do Rio Grande do Norte 1: Para você ir no banheiro. Claro que não tinha. Você tinha que procurar um mato se quisesse fazer suas necessidades. E se você demorar eles reclamam com você. Tem risco até de você perder seu emprego por causa disso (Casara, 2019).

Trabalhador e morador do Rio Grande do Norte 2: Não tem refeitório. Lá a gente come no meio do tempo. Acontece muitas vezes da gente levar comida e azedar né. Quando é na hora do almoço não ter condições de comer (Casara, 2019).

Essa instabilidade (contratos temporários) ainda lhes rouba a capacidade de planejar o futuro e até ter aspirações e sonhos de uma vida melhor. Todo ano eles devem encarar a possibilidade de não serem recontratados na época da safra e se este será o momento em que vão passar fome, perder suas casas e cair na pobreza extrema (OxfamBrasil, 2019, p. 29).

As condições de saúde e segurança na fruticultura são precárias e violam direitos fundamentais, pois não possuem os equipamentos de segurança para trabalhar, como por exemplo, EPIs, local adequado para fazer higienização dos equipamentos para aplicação de agrotóxicos que podem ocasionar danos permanentes a saúde dos trabalhadores (OxfamBrasil, 2019). Os excertos abaixo exemplificam as condições que os trabalhadores são submetidos.

Trabalhador e morador do Rio Grande do Norte 1: Eu tinha que trazer a roupa da pulverização pra casa pra lavar. Porque eles não tinham lá lugar pra lavar. E se eu não trouxesse, então eu tinha que trabalhar com ela suja (Casara, 2019).

Trabalhador da indústria da fruta: Você botando agora, quando começa a trabalhar ele não molha, mas depois de 1 hora de trabalho ele já começa a molhar você todinho. Ó (molhando a roupa com uma garrafa d'água) está vendo aqui?

Repórter: E vai molhando?

Trabalhador da indústria da fruta: Vai molhando, ele molha todinho. Você fica todo ensopado. E como você trabalha contra o vento, aí o vento vai e respinga o veneno em você. Aí o vento vai batendo e vai molhando (Casara, 2019).

Voz de trabalhador: Eu peguei essa dermatite por causa do produto que eu usava na fazenda.

Voz de trabalhador: Talvez tenha sido disso porque tinha uns produto meio violento. Tem irrigador lá que não tem mais nenhum cabelo. Não tem mais nada de pêlo. Caiu subaco, não tem nada. Eles deviam...arrumar um EPI mais resistente porque tem um bucado que vaza, né. E não é pra acontecer isso (Casara, 2019).

Uma prática comum nessas regiões é a defesa do modelo precarizado que garante empregos para população local e da relevância econômica da fruticultura movimentada pelas redes de supermercado e exportadores trazidas para as regiões e o impacto social desencadeado nas economias locais. Contudo, o relatório da Oxfam apresenta argumentos que desmontam a narrativa. Sobre os empregos, apesar de a fruticultura empregar maior número de trabalhadores em relação ao agronegócio, cerca de 45% dos postos de trabalho são temporários (OxfamBrasil, 2019).

Do ponto de vista de desenvolvimento socioeconômico na região do Vale do Rio São Francisco e no Rio Grande do Norte, um bom indicador para mensurar o impacto da produção de melão, manga e uva é o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHm) (OxfamBrasil, 2019). Dentre os 20 municípios com maior produção de melão no estado do Rio Grande do Norte, 12 deles possuem IDHm baixo (entre 0,500 e 0,599), já os 20 maiores produtores de manga, 5 possuem IDHm baixo e 6 apresentaram IDHm mediano (entre 0,600 e 0,699), ou seja, a renda gerada pela indústria não reflete necessariamente em retorno para a sociedade local (OxfamBrasil, 2019).

A importância dos supermercados na mudança dos padrões de trabalho dos produtores rurais é essencial, uma vez que as grandes redes são compradoras de 46% da produção e como signatárias dos *Guiding Principals* devem realizar *due diligence* ao longo cadeia produtiva para mensurar os riscos das atividades para os Direitos Humanos e assim dar tratativas para mitigar os impactos (OxfamBrasil, 2019). Portanto, cientes das deficiências da cadeia produtiva que leva os produtos das fazendas até as gôndolas, os varejistas precisam melhorar a gestão dos fornecedores e produtos para oferecer soluções a estas questões (OxfamBrasil, 2019).

Mesmo com certificações de qualidade para aquisição de carne bovina, uso de óleo de palma e de auditorias sociais em marcas próprias, nas políticas do Carrefour não existem documentos específicos sobre as condições de trabalho dos agricultores, similarmente, o Pão

de Açúcar em sua Carta de Ética para Fornecedores menciona a questão do salário digno, contudo esse não é um aspecto considerado nos processos de *due diligence* (OxfamBrasil, 2019). O trecho abaixo reproduz os parâmetros descritos na Carta de Ética para Fornecedores.

Ciente da importância fundamental da remuneração para seus colaboradores e pessoas sob sua responsabilidade, o Grupo espera que o Fornecedor considere o salário mínimo legal não como um fim em si mesmo, mas como um limite não a se atingir, e sim a se ultrapassar; tendo como objetivo final que essa remuneração vá além da cobertura das necessidades básicas do funcionário.

A subcontratação de mão-de-obra, de trabalhos e serviços ou os acordos referentes ao trabalho autônomo, programas de aprendizagem quando não existir real intenção de transmitir competências ou oferecer um trabalho fixo; o recurso excessivo a contratos com duração determinada ou qualquer outra disposição parecida não serão usados com o objetivo de esquivar-se das obrigações de empregador previstas pelas leis trabalhistas e normas de segurança e saúde do trabalho e decorrente de uma relação de trabalho regular (Pão de Açúcar, 2016, p. 5).

Como observado no excerto acima, o Pão de Açúcar determina que o uso de contratações temporárias não deva ser um meio de evitar o pagamento de encargos trabalhistas precarizar às condições de trabalho dos agricultores, porém o relato da agricultora que há seis anos é contratada no período de safra e demitida ao final da colheita, ou seja, é uma prática que visa a redução dos “custos trabalhistas” dos fazendeiros fornecedores dos varejistas que deveriam fiscalizar como as frutas adquiridas são cultivadas nas fazendas.

O relatório produzido pela Oxfam apresentam iniciativas de sucesso implementadas que melhoraram os salários de trabalhadores e apontam como as redes de supermercado podem aprimorar os mecanismos de controle e transparência de indicadores de Direitos Humanos, dentre as recomendações da Oxfam estão: incluir em políticas de sustentabilidade e DH parâmetros para garantir salários dignos e a mitigação da precarização de contratos trabalhistas, divulgação de listas de fornecedores que incluam as fazendas, promoção de parcerias com sindicatos e produtores para melhorar as políticas de *due diligence*, incentivar a capacitação de trabalhadores quanto aos parâmetros de auditoria, fortalecer canais de denúncias, apoiar a pesquisa acadêmica relacionada ao uso de agrotóxicos e seus impactos na saúde humana, exigir dos fornecedores a publicidade de listas de defensivos e quantidades utilizadas na produção, entre outras iniciativas (OxfamBrasil, 2019).

No entanto, as redes de supermercado optam por não exercer sua relevância na cadeia produtiva da fruticultura quando não exigem das fazendas fornecedoras maior transparência sobre as condições de trabalho e cultivo das frutas, saúde e segurança ocupacional oferecidas aos safristas nas lavouras. Isso pode levar a cumplicidade silenciosa, caracterizada quando um

ator de relevância social ciente das violações de direitos, não atua para evitá-las (Kobrin, 2009; Wettstein, 2010, 2012b, 2013).

Para o coordenador político da área de Setor Privado, Direitos Humanos e Desigualdades Oxfam Brasil, as redes de supermercado Carrefour e Pão de Açúcar podem ser vistas como cúmplices no caso em questão e de acordo com as determinações do *Guiding Principals* sobre o papel de agentes corporativos na identificação, prevenção e remediação de abusos de Direitos Humanos nas cadeias produtivas (Biondi & Biondi, 2019).

Por fim, o último caso analisado de redes varejistas refere-se a morte de um trabalhador durante o expediente em que o Carrefour não prestou devido socorro a vítima e manteve a loja aberta com o cadáver coberto por guarda-sóis por horas enquanto os clientes faziam compras.

Em agosto de 2020, um funcionário terceirizado do Carrefour teve um mal súbito e veio a óbito durante o expediente em uma das lojas da rede na cidade de Recife e mesmo assim, a empresa isolou a área com tapumes, caixas de cerveja e encobriu o corpo com guarda-sóis para manter a loja em funcionamento (G1Pernambuco, 2020; K. Gomes, 2020; Toledo, 2020).

De acordo com relatos de clientes e fornecedores presentes, o corpo do trabalhador ficou por mais de 3 horas encoberto dentro da loja do Carrefour até que o Instituto Médico Legal (IML) chegasse para retirada do corpo gerando indignação dos clientes nas redes sociais pela forma como a empresa lidou com o caso (G1Pernambuco, 2020; K. Gomes, 2020; Toledo, 2020). A viúva do trabalhador expressou sua indignação a reportagem do G1 Pernambuco.

Viúva do trabalhador falecido: Eu fiquei indignada. O ser humano não vale nada, as pessoas só se importam com o dinheiro. Acho que era uma questão de respeito. Seria muita coisa se eles tivessem baixado as portas, mas no momento, não pensaram no ser humano, só pensaram no dinheiro. É um sentimento horrível (G1Pernambuco, 2020).

O relato da viúva do trabalhador se aproxima da definição de crimes corporativos contra a vida de Medeiros e Silveira (2017), pelo fato do Carrefour não ter agido para oferecer socorro rápido e por manter a loja em funcionamento mesmo com um trabalhador morto, ou seja, a empresa optou conscientemente pelo lucro resultante das vendas, desrespeitando a família e a memória do trabalhador, dos funcionários da loja e os consumidores ao reduzir o caso a uma fatalidade.

As diversas manifestações nas redes sociais cobrando explicações do Carrefour sobre o caso fez com que o grupo publicasse uma nota de esclarecimento na rede social LinkedIn, reproduzida abaixo.

O Carrefour pede desculpas em relação à forma inadequada que tratou o triste e inesperado falecimento do Sr. (...), vítima de um ataque cardíaco, na loja de Recife (PE). A empresa errou ao não fechar a loja imediatamente após o ocorrido à espera do serviço funerário, bem como não encontrou a forma correta de proteger o corpo do Sr. (...).

Reforçamos que, assim que o promotor de vendas começou a passar mal, fizemos os primeiros socorros e acionamos o SAMU, seguindo todos os protocolos para realizar o socorro rapidamente. Após o falecimento, seguimos a orientação de não retirar o corpo do local.

O Carrefour também reitera que mudou as orientações aos colaboradores para situações raras como essa – incluindo a obrigatoriedade do fechamento da loja – com o objetivo de trazer mais sensibilidade e respeito ao conduzir fatalidades. Continuaremos em contato com a família do Sr. (...) para apoiá-los no que for necessário e nos solidarizamos com o momento tão difícil (Carrefour, 2020b).

Mesmo que a situação ocorrida seja considerada como evento raro no cotidiano nas operações do Carrefour, chama à atenção o fato da empresa precisar mudar protocolos para fechar as lojas quando fatalidades ocorrem durante o expediente e a forma na qual lidaram com o corpo. Segundo relato da reportagem veiculada no portal de notícias UOL, a supervisora da área pediu aos funcionários que seguissem trabalhando, conforme relato de uma internauta “e a responsável ainda mandou vamos circular é vida que segue e o corpo do nosso amigo no chão parabéns Carrefour da torre pé é assim que vocês respeita o ser humano” (UOL, 2020).

Conforme os relatos, o Carrefour priorizou a manutenção do funcionamento da loja para efetuar vendas mesmo quando um prestador de serviços morreu em suas instalações e após a repercussão negativa assumiu a culpa e a responsabilidade pela forma como lidou com o falecimento do trabalhador. O Código de Conduta do Carrefour estabelece 16 princípios a serem seguidos por todos os colaboradores da rede no desenvolvimento de suas funções baseados na DUDH, em convenções da OIT e OCDE, no Global Compact e com entidades sindicais, dentre os princípios estão: “contribuir para um ambiente de trabalho seguro e saudável, garantir a segurança das pessoas e dos bens” (Carrefour, 2018, p. 7).

Após analisar as denúncias veiculadas nas reportagens, relatórios e curta-metragem, direcionei à atenção ao relatório anual de 2018 divulgado pelo Carrefour. A seção 2.6 do documento aborda a condução responsável dos negócios, bem como o grupo lida com riscos de violações de Direitos Humanos, de liberdades fundamentais, saúde, segurança e meio ambiente nas operações (Carrefour, 2019).

No relatório anual do ano de 2018, o Carrefour reconhece que como principal varejista de alimentos possui um papel relevante como *player* na economia global e que isto traz consigo responsabilidades pelo fato de seus negócios estarem ligados a constante renovação de recursos naturais, qualidade e quantidade de alimentos produzidos (Carrefour, 2019).

O Carrefour reconhece suas responsabilidades sociais e elenca iniciativas que participam para reforçar como estão comprometidos com a condução de negócios responsáveis. A empresa descreve o processo de mapeamento de riscos que pode ser resumido nas seguintes etapas: consulta da equipe operacional do grupo e diálogo com ONGs parceiras e sindicatos (Carrefour, 2019). Após a etapa de consulta, inicia o levantamento dos riscos em alto nível, avaliação dos riscos levantados para classifica-los por frequência, gravidade e a relação com atividades do grupo (Carrefour, 2019). Para levantar as informações o Carrefour utiliza bases de dados internas e externas (auditorias estatais, ONGs envolvidas em lutas ambientais e DH, sindicatos) para desenhar o mapa de riscos que descreve as ocorrências identificadas, local dos eventos, revisão de histórico de ocorrências e setores impactados (Carrefour, 2019).

O mapa de risco avalia o impacto para os *stakeholders* (lojas, clientes e parceiros, fornecedores, produtos, empregados e condução dos negócios) para as atividades do Grupo Carrefour colocando a performance de clientes e parceiros como crítica para a conformidade das ações da empresa em relação aos Direitos Humanos (Carrefour, 2019).

Portanto, o Carrefour enfatiza que realiza consultas em denúncias de violações de Direitos Humanos e de causas ambientais em bases de dados fornecidas por ONGs, auditorias governamentais, listas publicadas por agentes públicos, histórico de violações de empresas do setor e correlatas. Mesmo assim, as denúncias de compra de carne bovina de frigoríficos que por sua vez adquiriram produtos de fazendeiros presentes na “lista suja” e das condições precárias de trabalho dos agricultores fornecedores de frutas, mostraram que existem falhas recorrentes no processo de monitoramento de fornecedores culminando em violações de Direitos Humanos e fortalecimento do desmatamento ilegal em áreas de preservação ambiental.

Ainda em relação ao ambiente e os trabalhadores, apresentam-se situações críticas, entre elas “doenças ocupacionais”, “impacto ambiental resultante de práticas agrícolas ou métodos usados por fornecedores diretos para selecionar e produzir matérias-primas” e “falta de rastreabilidade das matérias-primas e ingredientes utilizados nos produtos vendidos” (Carrefour, 2019, p. 111).

O mesmo vale para os fornecedores do Carrefour que devem seguir nove diretrizes éticas, de Direitos Humanos e ambientais, dentre elas estão à proibição de quaisquer formas de assédio, saúde e segurança ocupacional, remuneração, benefícios e condições dignas de trabalho e respeito ao meio ambiente (Carrefour, 2019). Os casos apresentados mostram que os fornecedores desrespeitam as diretrizes quando agricultores são assediados para não irem ao banheiro, a falta de equipamentos de segurança adequados, as constantes admissões e demissões para evitar o pagamento de encargos trabalhistas, assim como a manutenção de relações comerciais com frigoríficos que produzem carne através de condições análogas à escravidão e com o uso de desmatamento ilegal.

Neste sentido, observa-se que o Carrefour não assume a devida responsabilidade quando não fiscaliza os fornecedores, não atua preventivamente para impedir práticas danosas, mesmo com as informações disponibilizadas por ONGs e iniciativas ligadas aos Direitos Humanos, a causa ambiental e trabalhista que com frequência vem reportando os problemas da cadeia de suprimentos que chega as redes de supermercado. De acordo com o trabalho de Wettstein (2012b), entende-se a postura do Carrefour como legitimadora de tais práticas quando não se coloca ao lado dos trabalhadores com direitos violados.

O relatório do ano de 2018 também aponta que quando ocorrem violações de Direitos Humanos ou do meio ambiente imediatamente a empresa implanta projetos de remediação com as partes interessadas (Carrefour, 2019). No entanto, nos posicionamentos do Carrefour em relação a compra de carne produzida através de trabalho escravo e desmatamento ilegal (ambas publicadas posteriormente ao do relatório anual), não foram citadas as ações tomadas pelo grupo para remediar as vítimas das violações.

O relatório do Grupo Pão de Açúcar indica que a empresa começou a elaborar uma matriz de riscos de acordo com grau de criticidade e em 2019 chegou a seis riscos socioambientais prioritários, entre eles estão: mudanças climáticas e impactos ambientais na cadeia de suprimentos (Pão de Açúcar, 2020b). De maneira semelhante à estrutura tripartite do *Framework* da ONU, a política de *Compliance* Pão de Açúcar adota a terminologia Prevenir, Detectar e Responder em que em 2019 realizou *due diligence* em fornecedores recebeu mais de 6.500 ocorrências ligadas a atuação ética da companhia e resultaram no bloqueio de 22 fornecedores e suspensão de mais de 9.200 fornecedores (Pão de Açúcar, 2020b).

Como destaques do ano de 2019, o GPA aponta a responsabilidade na cadeia bovina

100% dos(as) fornecedores(as) de carne bovina estão em compliance com a Política de Compras de Carne Responsáveis do GPA. 99,6% do volume de carne vendida em

nossas lojas possui origem monitorada, entre os (as) fornecedores (as) que compram diretamente o gado (Pão de Açúcar, 2020b, p. 37).

O relatório reforça ainda que o GPA tem “como compromisso prevenir e minimizar os impactos sociais e ambientais negativos na nossa cadeia de abastecimento” (Pão de Açúcar, 2020b, p. 43). Os fornecedores de produtos hortifruti foram auditados quanto à qualidade, uso de agrotóxicos, atendimento da legislação brasileira, medidas de mitigação de impacto socioambiental, no entanto o relatório não menciona resultados sobre o uso de agrotóxicos na saúde humana, como relatado no curta-metragem “Frutas Doces, Vidas Amargas” (Pão de Açúcar, 2020b).

Como observado no relatório do Greenpeace e no curta-metragem, existem lacunas no monitoramento dos fornecedores de carne bovina, frutas e legumes em relação à confiabilidade da origem da carne e as condições de trabalho dos agricultores, pois existem relatos de falta de equipamentos de proteção, uso de agrotóxicos sem os devidos equipamentos de proteção que podem causar danos à saúde dos trabalhadores e precarização dos contratos de trabalho intensificando a pobreza na região.

O relatório anual do grupo Cencosud destina maior atenção aos aspectos econômicos, riscos nas operações e estratégia, mas aborda em um dos capítulos a questão dos Direitos Humanos. Na seção destinada ao tema, a Cencosud aponta que os riscos associados aos Direitos Humanos da empresa são aqueles que desencadeiam prejuízos econômicos por crises de imagem (Cencosud, 2019b).

O Código de Conduta da Cencosud estabelece que as operações desenvolvidas têm impactos nas comunidades e meio ambiente, portanto, a empresa entende suas responsabilidades para com a sociedade (Cencosud, 2019a). Sobre o respeito à comunidade e ao meio ambiente, o documento estabelece

Entendemos que nosso negócio impacta nas comunidades e meio ambiente e que por consequência somos responsáveis de garantir harmonia com todos que nos cercam. Entendemos que este é um “direito de operar” que emana das comunidades (Cencosud, 2019a, p. 10).

Avançando para as ações desempenhadas aos ODS da ONU, o Pão de Açúcar desenvolve ações voltadas aos objetivos 2, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 (Pão de Açúcar, 2020b). Diferentemente do relatório anual, nas informações enviadas ao site <https://www.unglobalcompact.org/> o grupo menciona que também realiza ações relacionadas

aos ODS números 1, 3, 6 e que não existem ações voltadas aos ODS números 10, 11 e 15, colocando em risco a confiabilidade das informações.

O Carrefour também apoia os ODS da ONU, no entanto coloca com prioridade apenas 7 dos 17 objetivos, são os de número: 2, 3, 5, 12, 13, 14, 15 (Carrefour, 2019, p. 47). Na informação disponível no site do Global Compact, a empresa assiná-la que também desempenha ações voltadas ao objetivo de número 8 (trabalho decente e crescimento econômico).

Já o grupo Cencosud apoia os ODS e desenvolvem ações relacionadas os objetivos de número 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16 e 17 (Cencosud, 2019b). Contudo, ao verificar o descritivo das ações relacionadas as denúncias de trabalho precário, produção de carne oriunda de trabalho escravo, falta de segurança para trabalhadores, constatei que a Cencosud vai por uma linha distinta dos outros varejistas que descrevem como as ações desenvolvidas promovem o impacto para o público, ambiente e trabalhadores.

Em relação ao ODS 2 (fome zero e agricultura sustentável), a única iniciativa mencionada pela Cencosud para erradicar a fome e promover a atividade agrícola em moldes sustentáveis é a doação de alimentos para entidades (Cencosud, 2019b). Já o grupo Carrefour direciona as ações para atingir as metas 2.4 e 2.5, conforme descrito no ODS 2.

2.4 Até 2030, garantir sistemas sustentáveis de produção de alimentos e implementar práticas agrícolas resilientes, que aumentem a produtividade e a produção, que ajudem a manter os ecossistemas, que fortaleçam a capacidade de adaptação às mudanças climáticas, às condições meteorológicas extremas, secas, inundações e outros desastres, e que melhorem progressivamente a qualidade da terra e do solo
2.5 Até 2020, manter a diversidade genética de sementes, plantas cultivadas, animais de criação e domesticados e suas respectivas espécies selvagens, inclusive por meio de bancos de sementes e plantas diversificados e bem geridos em nível nacional, regional e internacional, e garantir o acesso e a repartição justa e equitativa dos benefícios decorrentes da utilização dos recursos genéticos e conhecimentos tradicionais associados, como acordado internacionalmente(ONUBrasil, 2020d).

Para tanto, a empresa incentiva produtores através da agroecologia, certificando linhas de produtos com menor presença de agrotóxicos e o uso de técnicas menos agressivas a biodiversidade e estabelecendo metas de disponibilidade de produtos nas lojas até 2022 (Carrefour, 2019). Outras ações estimuladas pelo Carrefour estão o fomento da agricultura orgânica ampliando o acesso dos consumidores a sementes orgânicas cultivadas por agricultores e o desenvolvimento de linhas específicas de produtos orgânicos produzidos por esses agricultores (Carrefour, 2019).

Já o Pão de Açúcar promove parcerias através do Instituto Conexões Sustentáveis para conectar cooperativas de produtores com empresas compradoras de produtos orgânicos e

sustentáveis (Pão de Açúcar, 2020b). Além das parcerias, o Pão de Açúcar também promove cursos de capacitação (tecnólogos) em parceria com secretarias estaduais de educação e agricultura para formação de jovens profissionais (Pão de Açúcar, 2020b).

Quanto ao ODS de número 8 (trabalho decente e crescimento econômico) a Cencosud realizou as seguintes atividades ao longo do ano de 2018: refinanciamento da estrutura da dívida da empresa, abertura de negociação das ações da empresa em bolsa e reuniões com acionistas, investidores e analistas de mercado (Cencosud, 2019b, p. 85). No entanto, não é possível estabelecer as relações entre as atividades mencionadas e a forma como elas promovem o trabalho decente e o crescimento econômico. As iniciativas estimuladas pelo Pão de Açúcar voltadas ao ODS 8 são desencadeadas através da Carta Ética de Fornecedores, o documento, “que compõe o contrato, formaliza regras e recomendações sobre respeito aos Direitos Humanos, jornada de trabalho, saúde e segurança, práticas anticorrupção, meio ambiente e bem-estar animal.” (Pão de Açúcar, 2020b, p. 40). Ao mesmo tempo, o Pão de Açúcar mapeou ao longo de 2019 riscos socioambientais e expandiu a disponibilidade de produtos responsáveis com bem-estar animal, bem como reforçou a divulgação dos mesmos nas lojas, combateu ao desmatamento ao apoiar iniciativas como InPacto e de monitoramento georreferenciado da carne comprada dos frigoríficos para verificação de origem e condições de produção e dos trabalhadores envolvidos (Pão de Açúcar, 2020b).

O ODS 12 (consumo e produção responsáveis) a Cencosud colocou que espera a implementação de políticas e ações transparentes que promovam o desenvolvimento socioeconômico e ambiental equilibrando as relações entre clientes, parceiros, fornecedores e sociedade civil (Cencosud, 2019b). O relatório direciona para os documentos Compromisso dos Fornecedores, Política de boas práticas de fornecedores, Carta Compromisso de Compra Sustentável de Carne em que detalha-se os parâmetros adotados em relação à fiscalização da origem e condições que os bens chegam até as gôndolas dos supermercados (Cencosud, 2019b).

O Compromisso dos Fornecedores Cencosud coloca-se alinhado as práticas de Direitos Humanos e ao ODS 12 da ONU quando garantem padrões de saúde e segurança no trabalho, respeito a liberdades individuais, recusa em aceitar o trabalho escravo, infantil e informal (Cencosud, 2016). No entanto, como observado, a Cencosud realizou compra de carne produzida em condições análogas à escravidão e se beneficiou do trabalho precarizado de agricultores da cadeia da fruta.

As ações desempenhadas pelo Grupo Pão de Açúcar para atender o ODS 8 dialogam com o ODS 12. Sobre o ODS 12, o relatório anual do GPA indica que a empresa busca

promover o consumo e produção sustentáveis ao reduzir o impacto nas mudanças climáticas através de programas de eficiência energética, logística reversa, gestão de resíduos e combate ao desperdício em conjunto com parcerias com ONGs para doação de alimentos (Pão de Açúcar, 2020b).

O Carrefour volta suas atividades para atingir a meta 12.3 do ODS 12 que almeja “até 2030, reduzir pela metade o desperdício de alimentos per capita mundial, nos níveis de varejo e do consumidor, e reduzir as perdas de alimentos ao longo das cadeias de produção e abastecimento, incluindo as perdas pós-colheita” (ONUBrasil, 2020a). Para tanto, o Carrefour busca parcerias para distribuir alimentos e evitar o desperdício, desenvolve parcerias para promoção de soluções para aumentar a vida útil dos produtos comercializados nas lojas e está desenvolvendo uma ferramenta para monitorar os índices de desperdício desde a produção até a mesa do cliente (Carrefour, 2019).

As denúncias das precarização do trabalho dos agricultores potencializada por contratações temporárias mostram que os objetivos dos varejistas Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar em relação ao ODS 2 (fome zero e agricultura sustentável) estão distantes do sucesso, uma vez que a falta de constância dos postos de trabalho mantendo a condição de pobreza e fome na região conforme disse um dos agricultores entrevistados “Você saber que vai se levantar amanhã, vai trabalhar, mas não vai ficar nada para sua esposa e para os seus filhos comerem. Como é que se trabalha desse jeito?” (OxfamBrasil, 2019, p. 29).

O ODS 2 estabelece como etapas para o cumprimento da meta:

2.1 Até 2030, acabar com a fome e garantir o acesso de todas as pessoas, em particular os pobres e pessoas em situações vulneráveis, incluindo crianças, a alimentos seguros, nutritivos e suficientes durante todo o ano.

2.2 Até 2030, acabar com todas as formas de desnutrição, incluindo atingir, até 2025, (...) e atender às necessidades nutricionais dos adolescentes, mulheres grávidas e lactantes e pessoas idosas (ONUBrasil, 2020d).

Como observado na descrição do ODS 2, uma das metas é acabar com a fome e garantir acesso da população mais pobre a alimentos saudáveis e nutritivos, contrastando com o relato acima que vive na incerteza diária se sua família conseguirá alimento para sobreviver.

O ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) prevê a promoção de postos de trabalhos em condições dignas e que gerem crescimento sustentável (ONUBrasil, 2020g). Dentre as metas estão o alcance até 2030 do emprego pleno e produtivo em condições decentes para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com

deficiência, e remuneração igualitária, assim como proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e para todos os trabalhadores (ONUBrasil, 2020g).

O relatório do Pão de Açúcar se compromete com o ODS 12 (consumo e produção responsáveis) ao mapear a origem dos produtos através de análises de resíduos agrotóxicos e microbiológicos (Pão de Açúcar, 2020b). Um agricultor ao relatar que perdeu os cabelos do corpo por conta da exposição à agrotóxicos e a baixa qualidade dos EPIs fornecidos.

Primeiro, eu peguei uma licença médica de oito dias. Quando voltei, trabalhei 2 dias e as feridas estouraram de novo. Foi a mesma coisa, estourou tudo quando voltei. Eles precisa dar uns EPI mais resistente, porque esses de agora são muito fracos (OxfamBrasil, 2019, p. 36)

O ODS 12 pretende assegurar padrões de produção e consumo sustentáveis estabelece como etapas para o cumprimento da meta:

12.4 Até 2020, alcançar o manejo ambientalmente saudável dos produtos químicos e todos os resíduos, ao longo de todo o ciclo de vida destes, de acordo com os marcos internacionais acordados, e reduzir significativamente a liberação destes para o ar, água e solo, para minimizar seus impactos negativos sobre a saúde humana e o meio ambiente (ONUBrasil, 2020a).

Portanto, o relatório da Oxfam evidencia que as redes varejistas não estão garantindo através de seus fornecedores condições seguras de produção de alimentos e causando prejuízos à saúde dos agricultores e que mesmo com o volume financeiro desencadeado pela indústria da fruta, ainda faltam mecanismos para atingir a população local em padrões elevados de vida, emprego, renda e saúde.

Ao longo da seção vimos que as redes varejistas, apesar de documentarem seus objetivos e participarem de iniciativas de promoção dos Direitos Humanos e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, realizarem auditorias trabalhistas, engajarem-se com ONGs e atores da sociedade civil, restam lacunas na estrutura de verificação e acompanhamento dos parâmetros estabelecidos pelos varejistas que culminam em casos como os apresentados. Quando confrontadas pelas denúncias, as organizações usam uma estratégia baseada na negação das responsabilidades e pela apresentação de práticas adotadas como forma de justificar como as empresas estão preocupadas com o assunto.

Como um todo, as redes varejistas já mapearam os principais problemas na cadeia produtiva e iniciaram algumas iniciativas e políticas para monitorar os parceiros, contudo falta efetividade das redes de supermercado em exercerem a relevância econômica, empregatícia e

social do setor na sociedade e exigirem padrões mais elevados de direitos para os trabalhadores e para a sociedade em questões de cunho social e ambiental.

Na seção seguinte apresentarei as denúncias direcionadas ao setor do agronegócio, as informações levantadas nos documentos disponibilizados por quatro empresas multinacionais do segmento.

4.4 Casos identificados no setor do Agronegócio

Nesta seção, apresento as quatro empresas do setor de agronegócios, as denúncias dirigidas a elas e suas reações. São elas: Archer Daniels Midland (ADM), Bayer, Cargill e Syngenta.

4.4.1 Empresas ADM, Bayer, Cargill e Syngenta

A Archer Daniels Midland (ADM) é uma empresa multinacional processadora de alimentos estadunidense fundada em 1902 e atualmente possui mais de 40 mil colaboradores espalhados por quase 200 países resultando em 65 bilhões de dólares em vendas líquidas no ano de 2019 (ADM, 2019, 2020).

A Bayer é uma multinacional de origem alemã atuante nos segmentos de saúde e agricultura fundada em 1863 (Bayer, 2020b). Em nível global, o Grupo Bayer controla 392 empresas em 87 países, empregando mais de 103 mil colaboradores, sendo 15 mil na América Latina (Bayer, 2020c). Em termos econômicos, a Bayer alcançou no ano fiscal de 2019 43,5 bilhões de euros em vendas, lucro líquido de 4,1 bilhões de euros, representando um aumento de 3,5% e 141,4% em relação ao ano anterior (Bayer, 2020a).

A Cargill é uma empresa de produtos alimentícios, agrícolas, industrial e de serviços financeiros fundada nos Estados Unidos em 1865 e atualmente é a maior empresa de capital fechado do mundo (Cargill, 2020a). A empresa opera em mais de 70 países e possuem mais de 155 mil funcionários, 51% deles atuando no continente americano, gerando 113,5 bilhões em receita e lucro líquido de 2,56 bilhões de dólares em 2019 (Cargill, 2019a, 2020b).

A Syngenta é uma empresa multinacional suíça presente em mais de 90 países nos 5 continentes e é líder mundial em desenvolvimento de tecnologias para o mercado agrícola (Syngenta, 2020b). Em números totais, a Syngenta possui mais de 28 mil funcionários, deste total, cerca de 2.900 desempenham funções nas unidades brasileiras espalhadas pelas regiões Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul (Syngenta, 2020a, 2020c). Em relação ao desempenho

financeiro a companhia, entre março de 2019 e 2020, obteve mais de 13,6 bilhões de dólares em vendas globais, 10,6 bilhões de dólares em vendas de defensivos agrícolas e 3,1 bilhões em vendas de sementes (Syngenta, 2020c).

A seguir apresentarei as denúncias que pesam sobre as referidas empresas no tocante ao tráfico e trabalho infantil na cadeia produtiva do cacau, comercialização de produtos oriundos de áreas desmatadas ilegalmente e uso e comercialização de pesticidas prejudiciais a saúde humana.

4.4.1.1 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Cargill

O material empírico levantado encontrou relatos de empresas multinacionais do agronegócio não estão agindo para evitar o envolvimento de suas cadeias produtivas com a comercialização de carne e soja produzidas em áreas desmatadas ilegalmente. Como citado na seção anterior, frigoríficos adquirem gado de produtores praticantes de desmatamento ilegal que posteriormente levarão os produtos para as gôndolas de redes de supermercado (Coppola, 2020).

De acordo com reportagem veiculada no portal de notícias sobre a questão ambiental Mongabay, um estudo cruzou imagens de satélite com dados da cadeia produtiva de multinacionais com a localização de grandes frigoríficos e silos instalados na região, constatando que commodities agrícolas foram as principais responsáveis por incêndios na Amazônia (Coppola, 2020). O objetivo do estudo era mostrar as relações entre os focos de incêndio com a atuação das empresas, uma vez que foram mapeados mais de 900 mil focos de incêndios em 2019 próximos a áreas potenciais de compra de gado de frigoríficos e soja (Coppola, 2020).

A pesquisa observou o raio de atuação de frigoríficos e silos ligados as multinacionais. Para aquisição de carne, os maiores frigoríficos compram gado de fazendas com distâncias inferiores a 360 quilômetros dos abatedouros, já os frigoríficos menores possuem uma área de atuação de até 153 km, enquanto os silos das principais empresas da soja, Bunge e Cargill, estavam em distâncias de até 25 km, ou seja, mesmo que as empresas não sejam as responsáveis diretas pelo desmatamento no entorno das unidades produtivas, precisam prestar esclarecimentos sobre as relações comerciais que mantém para garantir que os produtos revendidos não venham acompanhados de desmatamento ilegal (Coppola, 2020).

Cerca de 522 mil dos mais de 900 mil focos de incêndio estão em áreas nos arredores dos três principais frigoríficos e mais de 15 mil dos incêndios totais estão nas imediações dos

silos da Cargill (Coppola, 2020). Em resposta as denúncias feitas na reportagem do portal de notícias Mongabay, a Cargill afirmou.

O desmatamento ilegal e incêndios deliberados na Amazônia são inaceitáveis e, juntamente com outras empresas do setor, continuaremos a fazer parcerias com comunidades locais, agricultores, governos, ONGs e nossos clientes para encontrarmos soluções que preservem esse importante ecossistema. Fazemos parte da Moratória da Soja na Amazônia desde 2006, quando assinamos um acordo voluntário com organizações industriais e ambientais de não comprar soja de terras que foram desmatadas após 2008 neste bioma. Esse esforço contribuiu para o declínio de 80% no desmatamento na Amazônia na última década e foi estendido indefinidamente em 2016 (Coppola, 2020).

Para o relatório produzido pelo APIB, o Brasil está passando pelo maior retrocesso em termos de políticas sociais, ambientais e Direitos Humanos dos últimos 30 anos encampado pelo governo federal que sistematicamente vem produzindo ataques institucionais a terras indígenas, enfraquecendo ou extinguindo órgãos de proteção ambiental e de grupos indígenas e facilitando a invasão e ingerência de grupos econômicos em territórios de população tradicionais da região amazônica para promover atividades agropecuárias e mineração (APIB, 2019).

De acordo com reportagem veiculada pelo jornal El País, um estudo publicado na revista *Nature Ecology & Evolution*, a pecuária e soja são responsáveis por cerca de 80% do desmatamento na região amazônica (APIB, 2019; Criado, 2018). Adicionalmente, as cinco principais *traders* agrícolas do Brasil, dentre elas a Cargill, foram multadas em mais de 100 milhões de reais por adquirirem mais de 3 mil toneladas de soja e outros grãos de fazendas embargadas pelo IBAMA por conta da destruição da cobertura vegetal do Cerrado (APIB, 2019).

Reportagens veiculadas pela Repórter Brasil em decorrência do relatório do Greenpeace “Cultivando Violência” mostram que Cargill comercializou soja oriunda de áreas de preservação e conflitos entre fazendeiros e comunidades locais no estado da Bahia (Greenpeace, 2019; Lazzeri, 2019). A área conhecida como Estrondo tem parte reconhecida pelo estado brasileiro como lar e propriedade de comunidades geraizeiras que ali residem há mais de 200 anos, no entanto com a expansão da fronteira agrícola da soja para a região, vieram também um estado permanente de violência, assédio e intimidação da população local (Greenpeace, 2019).

A expansão da fronteira agrícola trouxe para região empresas como a Cargill proprietária de silos para armazenamento de soja dentro da área de conflito entre o fornecedor Agronegócio Condomínio Cachoeira do Estrondo e a comunidade geraizeira (Greenpeace,

2019; Lazzeri, 2019). No entanto, quando questionada sobre sua presença e relações comerciais com a empresa, a Cargill negou as acusações, conforme a nota abaixo enviada a reportagem da Repórter Brasil.

A Cargill não tem nenhuma relação comercial com a Agronegócio Condomínio Cachoeira do Estrondo. Esta empresa nunca foi fornecedora de soja da Cargill. A Cargill opera um armazém de grãos na região chamada Estrondo, cerca de 60 km da área de conflito e do qual não constam acusações legais. (...) Quaisquer compras de soja na região de Estrondo vêm de produtores arrendatários que adquiriram direitos legais de uso da terra, de acordo com a devida diligência. (...) A Cargill não fornece e não fornecerá soja de agricultores que limpam terras em áreas protegidas. Temos controles para impedir que produtos não compatíveis entrem em nossas cadeias de suprimentos – e de nossos clientes. Isso inclui a validação de todo o suprimento direto com o Código Florestal Brasileiro por meio do CAR (Cadastro Ambiental Rural) e a verificação cruzada com as listas embargadas pelo governo brasileiro quando estabelecemos um contrato e novamente antes de receber o produto (RepórterBrasil, 2019a).

Conforme observado na declaração, a Cargill afirma existir um processo interno de verificação para certificar que a soja não venha de áreas embargadas, contudo o procedimento apresentou falhas como constatado pela operação do IBAMA resultando em multas para a companhia. Apesar das principais empresas exportadoras de soja assumirem o compromisso de monitorar a cadeia de fornecimento nos municípios com alto risco de desmatamento e reconhecerem os riscos de sustentabilidade ao operar na região de Cerrado marcada pela fragilidade de garantias para preservação ambiental, 40% da soja comercializada pela ADM, Bunge e Cargill vem desses municípios de alto risco (Greenpeace, 2019).

Ainda de acordo com o relatório do Greenpeace, a presença do agronegócio e seus atores intensificam as tensões entre empresas e populações locais com a presença de segurança armada, guaritas para impedirem o trânsito de pessoas e veículos por conta da grilagem de terras, desmatamento ilegal, licenciamento irregulares e ameaças (Greenpeace, 2019).

De acordo com dados da plataforma Trase mencionados no relatório Cultivando Violência, nos últimos anos o volume de soja exportado de municípios da região Matopiba saltaram de 1,6 mil para 3 mil toneladas entre 2016 e 2018 e cerca de 80% da soja proveniente de Formosa do Rio Preto foi comercializada através do município de Luis Eduardo Magalhães, onde ADM e Cargill possuem silos (Greenpeace, 2019). “Quinze mil toneladas de soja previamente negociadas provenientes da mesma fazenda (Estrondo) seriam entregues à Cargill até 30 de maio de 2019, totalizando 18,7 milhões de reais (4,7 milhões de dólares)” (Greenpeace, 2019, p. 30).

Sobre o desmatamento, a Cargill enviou o seguinte comunicado a reportagem da Repórter Brasil

Queremos reiterar nosso compromisso inabalável de eliminar o desmatamento de nossas cadeias de suprimentos. A Cargill tomou medidas para avançar nesse compromisso de proteger florestas e promover o desenvolvimento da agricultura, conforme demonstrado em nossa Política e Plano de Ação Sustentáveis da Soja para a América do Sul e a Política de Florestas. Também estamos trabalhando com nosso Painel Consultivo Florestal para encontrar soluções para acabar com o desmatamento, protegendo os direitos legais à terra dos agricultores e sua capacidade de ganhar a vida através da agricultura (RepórterBrasil, 2019a).

Mesmo com o “compromisso inabalável de eliminar o desmatamento de nossas cadeias de suprimento” a diretora de sustentabilidade da Cargill reconheceu que “nossa indústria ficará aquém da meta de 2020 de eliminar o desmatamento” (Greenpeace, 2019, p. 4).

O fato de a Cargill ser uma empresa de capital fechado faz com que os relatórios disponibilizados no site do UN Global Compact sejam reduzidas com informações sumarizadas em alto nível, apenas com menções aos tópicos de sustentabilidade, financeiro, pessoas, direitos humanos entre outros. No site institucional brasileiro da empresa está disponível o relatório de sustentabilidade 2018-2019 com os resultados das operações no Brasil, nele a Cargill reforça seu compromisso de proteger florestas e monitorar a cadeia de fornecedores através do programa 3S (Soluções para Suprimentos Sustentáveis), uma “plataforma completa de gestão agrícola, ambiental e social que oferece ao produtor rural ferramentas que apoiam a gestão de sua propriedade e o controle de sua produção com praticidade, responsabilidade e transparência” (Cargill, 2019c, p. 12). O relatório ainda elenca o nome das iniciativas das quais são participantes e apresentam um descritivo dos objetivos e integrantes, dentre as ações mencionadas estão: Grupo de Trabalho e Moratória da Soja, Grupo de Trabalho do Cerrado, The Nature Conservance (TNC), Soja Plus, Soft Commodities Forum (SCF) e Tropical Forest Alliance 2020 (TFA2020) (Cargill, 2019c).

O comércio de produtos oriundos de áreas de preservação possui relações com os ODS da ONU, no site do Global Compact, a Cargill se compromete com os ODS 12 (consumo e produção responsáveis), 13 (ação contra a mudança global do clima) e 15 (vida terrestre). Apesar de apoiar os ODS, existe uma lacuna entre apoiá-los e executá-los com plenitude, como observado no trecho abaixo que retrata a meta 12.6.

12.6 Incentivar as empresas, especialmente as empresas grandes e transnacionais, a adotar práticas sustentáveis e a integrar informações de sustentabilidade em seu ciclo de relatórios (ONUBrasil, 2020a).

Como observado nas métricas do ODS 12, a Cargill precisa aumentar o grau de transparência apresentando as ações desempenhadas em termos de sustentabilidade, uma vez que no relatório constam apenas quais iniciativas a empresa participa, sem descrever quais atividades em prol dos compromissos e consequentemente inviabilizando avaliações sobre a eficácia das ações.

O ODS 13 (ação contra a mudança global do clima) coloca “Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos” (ONUBrasil, 2020b). Conforme mostrado pelo relatório da APIB, o índice de 80% de desmatamento na região amazônica por conta da pecuária e do agronegócio é um indicativo de como empresas como a Cargill precisam atuar para combater a derrubada de vegetações naturais (APIB, 2019). Mesmo com a Moratória da Soja na Amazônia ter reduzido o desmatamento ilegal na região, houve a migração do cultivo para o Cerrado que trouxe consigo a destruição acelerada do bioma nos últimos anos (APIB, 2019).

O ODS 15 (vida terrestre) possui relação íntima com o ODS 13, uma vez que a retirada da cobertura vegetal impacta diretamente na biodiversidade local, alterando a dinâmica da vida animal instalada, nesse sentido as empresas devem assegurar a conservação e recuperação dos ecossistemas com iniciativas de reflorestamento. O excerto abaixo elenca duas metas estabelecidas no ODS 15.

15.1 Até 2020, assegurar a conservação, recuperação e uso sustentável de ecossistemas terrestres e de água doce interiores e seus serviços, em especial florestas, zonas úmidas, montanhas e terras áridas, em conformidade com as obrigações decorrentes dos acordos internacionais.

15.2 Até 2020, promover a implementação da gestão sustentável de todos os tipos de florestas, deter o desmatamento, restaurar florestas degradadas e aumentar substancialmente o florestamento e o reflorestamento globalmente (ONUBrasil, 2020c).

Na seção seguinte abordarei denúncias de trabalho infantil e condições análogas à escravidão na cadeia do cacau e do café, onde empresa como ADM Cargill e Syngenta mantém relações comerciais com fornecedores através do material empírico levantado em reportagens, relatórios e no documentário “*Darkside of Chocolate*”.

4.4.1.2 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da ADM, Cargill e Syngenta

O material empírico analisado nesta seção sobre trabalho infantil e condições análogas à escravidão é composto por reportagens veiculadas em jornais, portais de notícias, blogs de ONGs e um documentário disponível no YouTube produzidas entre 2010 e 2020 envolvendo as empresas Archer Daniels Midland (ADM), Cargill e Nestlé. Já o material levantado em reportagens sobre compra de produtos produzidos através de trabalho escravo em fazendas de café envolve a empresa Syngenta, proprietária de marca Nucoffe.

De acordo com a denúncia veiculada pelo blog International Rights Advocates (IRA), uma organização atuante na proteção de Direitos Humanos, 6 crianças estão desde 2005 na luta pelo reconhecimento legal de que foram traficadas do Mali para a Costa do Marfim para trabalhar em condições similares à escravidão em fazendas de fornecedoras da ADM e Cargill (International Rights Advocates, 2016). Para o advogado dos jovens, as empresas estavam cientes das condições de trabalho e silenciaram-se para manter seus baixos custos de produção, conforme o trecho abaixo.

Advogado das vítimas: A Cargill e a Archer Daniels Midland agiram para proteger o sistema na Costa do Marfim de uma regulamentação significativa para continuar a se beneficiar do baixo preço do cacau para o mercado dos EUA. Em particular, a denúncia alega que as principais decisões para facilitar a escravidão infantil foram tomadas por empresas (sediadas) nos Estados Unidos (International Rights Advocates, 2016).

Em 2018, a campanha feita pela IRA teve sucesso no prosseguimento da denúncia de acordo com a *Alien Torture Statute* (ATS), uma lei aprovada nos Estados Unidos que versa sobre trabalho escravo, ao reconhecer que tanto os escritórios centrais Cargill como os da Nestlé “ajudaram e foram cúmplices” da escravidão de crianças (International Rights Advocates, 2018).

Com a publicação de reportagens e um documentário produzido pela BBC sobre crianças que foram traficadas e escravizadas para trabalhar em lavouras de cacau na Costa do Marfim levou legisladores estadunidenses a aprovarem um projeto de lei na Câmara dos Representantes para proteger os consumidores, mas antes que o projeto fosse ao Senado, as empresas do segmento firmaram protocolo voluntário *Harkin-Engels* para “eliminar as piores formas de trabalho infantil” nas plantações de cacau africanas em 2001 e evitar a regulação através de um dispositivo legal (Furneau, 2018).

As empresas signatárias estabeleceram o prazo de até o ano de 2005 qualquer forma de trabalho infantil e forçado seria eliminada da cadeia produtiva do cacau, o que não ocorreu. O fracasso ao final do prazo levou a prorrogação da meta para 2008, depois para 2010 e a versão mais recente prevê a redução de 70% do trabalho infantil até 2020, no entanto a Cargill e a Nestlé afirmaram que não conseguirão cumprir o compromisso e não estabeleceram uma nova data (Furieux, 2018; International Rights Advocates, 2018; Whoriskey & Siegel, 2019). Quando questionados pela reportagem do jornal Washington Post se as principais e mais conhecidas marcas de chocolate poderiam garantir que não havia trabalho infantil nos produtos, um executivo afirmou “eu não vou fazer essas afirmações” (Whoriskey & Siegel, 2019).

Em outra reportagem do The Guardian com atualizações dos processos em curso em cortes nos Estados Unidos, a Cargill enviou uma nota para reportagem com um novo prazo para erradicar o trabalho infantil na cadeia do cacau, reproduzida no trecho abaixo.

Tomamos medidas para entender os problemas potenciais, enquanto continuamos a trabalhar ativamente para proteger os direitos humanos, com um firme compromisso de proteger os direitos da criança em todo o mundo. Estamos empenhados em alcançar zero incidentes de trabalho infantil em nossa cadeia de abastecimento de cacau até 2025. Se forem identificadas violações, tomamos medidas imediatas para suspender o fornecedor (Balch, 2020).

De acordo com um professor da Tulane University, o protocolo “era totalmente inatingível e a indústria sabia disso” ao mesmo tempo em que “não queriam regulamentação, obviamente” e que o acordo os ajudou a evitá-las “por mais ou menos uma década” (Furieux, 2018). O professor participou de dois estudos das safras de 2008 e 2013 de Costa do Marfim e Gana (os dois principais países produtores de cacau) para averiguar os avanços da indústria e constatou o crescimento do número de crianças trabalhando em fazendas produtoras de cacau, sendo que 20% delas tinham menos de 12 anos de idade (Furieux, 2018). Outra pesquisadora participante dos estudos afirmou a reportagem da revista Mother Jones.

Pesquisadora da indústria do cacau: Eles estão tentando muitas coisas, mas o que não temos visto é colaboração suficiente entre esforços de diferentes empresas e outras partes interessadas. Se você quer se livrar do trabalho infantil, os esforços têm que ser sustentáveis, projetos pequenos e de curto prazo não são suficientes (Furieux, 2018).

O documentário “*Darkside of Chocolate*” mostra a premência do trabalho forçado infantil na cadeia do cacau exportado desde o sequestro de crianças em Burkina Faso, Mali e

Níger, o tráfico de pessoas para Costa do Marfim até entrevistas com exportadores, representantes das multinacionais compradoras e oficiais do governo que negam com veemência a existência de tais condições.

O jornalista e produtor do documentário visitou uma feira realizada pelas principais empresas do setor na Alemanha e os questionou sobre a origem e as condições de produção do cacau nos países produtores e a maioria dos entrevistados desconhecia as denúncias de trabalho escravo infantil, conforme o trecho abaixo.

Miki Mistrati: OK. Você sabe de onde vêm os grãos da Costa do Marfim?

Diretora de Marketing e Vendas para Europa de um grande fabricante: Sim. Temos aquele sistema de rastreamento que realmente remonta a cadeia. Nós temos trabalhado com os três fabricantes de chocolate mais importantes da Bélgica. Que são Barry Callebaut, Cargill e Belcolade.

Miki Mistrati: Porque ouvi rumores sobre, você sabe, trabalho infantil e tráfico. Você sabe alguma coisa sobre isso?

Diretora de Marketing e Vendas para Europa de um grande fabricante: (resposta negativa com a cabeça) Eles têm...eu acho que você...O ideal é que você fale sobre esse assunto com pessoas de Barry Callebaut, por exemplo. Porque eles asseguram e têm plantas e trabalham junto com essas cooperativas nas regiões onde as pessoas recebem pagamento justo pelo cacau (Mistrati & Romano, 2010).

Miki Mistrati: E quanto aos rumores...Já ouvi falar de rumores sobre trabalho infantil e tráfico, existe tráfico de crianças na Costa do Marfim?

Vice-presidente Barry Callebaut na Europa: (aparência desconfortável) Para ser sincero, não sei. Não sei se esse tráfico existe e se existe presumo que seja excepcional. Já estive algumas vezes nesses países de origem e são coisas que eu não vi. Mas se existe, é claro que deve ser condenável e isso é algo que é absolutamente inaceitável (Mistrati & Romano, 2010).

A Costa do Marfim detém cerca de 42% da produção mundial de cacau e por este motivo possui unidades de empresas multinacionais ligadas ao setor de chocolates como a ADM, Barry Callebaut, Cargill e Nestlé que comprem quase toda a produção marfinense de exportadores (Mistrati & Romano, 2010). Após o contato feito por Miki Mistrati com um exportador para questioná-lo se estava ciente das denúncias de trabalho escravo infantil na cadeia do cacau, o jornalista foi convidado pelo governo marfinense a conversar sobre o caso, tanto o exportador como o agente público negaram a existência do trabalho infantil, conforme os excertos abaixo.

CEO e proprietário de uma empresa exportadora de cacau: Posso assegurar ao mundo inteiro e não apenas a América e Europa que a Costa do Marfim é um país sem trabalho escravo nas plantações. Nenhuma criança trabalha nas plantações. Isso foi confirmado. Os comitês investigaram e não houve um único relatório que mostre provas de escravidão infantil. Nem mesmo nas fronteiras.

Miki Mistrati: Então você não acha que as crianças do Mali e de Burkina Faso estão sendo traficadas para a Costa do Marfim para trabalhar nas plantações de cacau?
 CEO e proprietário de uma empresa exportadora de cacau: Não, não não não não. Somos o maior fabricante. Se as pessoas não querem comprar cacau, você imagina que desastre isso causaria em todo o mundo? Não brinque com as palavras. Obtenha provas. Vejam vocês mesmos que não há crianças escravas nas plantações (Mistrati & Romano, 2010).

Miki Mistrati: Estou fazendo um documentário sobre o negócio do cacau e os problemas que tem ocorrido no setor.

Secretário geral do departamento do trabalho da Costa do Marfim: Qual problema? Qual?

Miki Mistrati: Qual deles, ok. As crianças que estão...

Secretário geral do departamento do trabalho da Costa do Marfim: Trabalho infantil?

Miki Mistrati: Sim. Mas você sabe sobre o problema?

Secretário geral do departamento do trabalho da Costa do Marfim: Não é um problema.

Secretário geral do departamento do trabalho da Costa do Marfim: Não é um problema, porque, mas, quero dizer, nós sabemos o que está acontecendo. A gente sabe lidar com isso, mas isso não é mais problema (...) As pessoas podem...querem dizer...Elas vão tentar fazer, mas o que você tem que entender é que, mesmo que as pessoas tentem, é contra a lei. Tem a lei contra, a gente tem a lei do tráfico, do trabalho infantil, tudo. É contra nossas leis locais (Mistrati & Romano, 2010).

Com o uso de câmeras escondidas, Ange Aboa, um jornalista parceiro de Miki Mistrati, conversou com um fazendeiro que utilizava trabalho infantil e informou o preço pago por uma criança era de 230 euros, valor que inclui o sequestro e transporte (Mistrati & Romano, 2010). Dois adolescentes malianos que conseguiram fugir descreveram como funcionava o trabalho dentro das plantações de cacau em depoimento ao documentário “*Darkside of Chocolate*” conforme os trechos abaixo.

Miki Mistrati: Você queria trabalhar na plantação de cacau?

Vítima 1 - ex-escravo da plantação de cacau na Costa do Marfim - 16 anos: Não, os traficantes nos enganaram para irmos com eles.

Vítima 2 - ex-escravo da plantação de cacau na Costa do Marfim - 15 anos: Se você trabalhar devagar ou se recusar a trabalhar, eles vão te bater.

Vítima 1 - ex-escravo da plantação de cacau na Costa do Marfim - 16 anos: Havia muitas crianças. Todos nós tentamos escapar. Os donos das plantações abusaram de nós. Nós nos escondemos a noite toda. E no dia seguinte, um homem nos encontrou e nos ajudou a voltar para casa (Mistrati & Romano, 2010).

ADM, Cargill e outras empresas foram convidadas a assistir o documentário e se pronunciarem sobre os relatos, mas todas se recusaram a receber o jornalista e divulgaram nota conjunta “A grande maioria das fazendas de cacau não pertence às empresas que fazem chocolate ou fornecem cacau e, portanto, não temos controle direto sobre o cultivo de cacau e as práticas trabalhistas. A indústria não se responsabiliza por essas condições” (Mistrati & Romano, 2010).

Não só agricultores, exportadores e membros do governo estão cientes do trabalho infantil e forçado nas plantações, mas também organizações internacionais como a Interpol e Organização Internacional do Trabalho que conversaram e assistiram os relatos levantados pelo documentário (Mistrati & Romano, 2010). A Interpol realizou uma operação na Costa do Marfim que resgatou 65 crianças de vários países da região em plantações de cacau e prendeu 8 traficantes, conforme descrito pelo representante da instituição no país, no relato abaixo.

Miki Mistrati: Quantas crianças foram salvas na operação BIA?

Representante da Interpol na Costa do Marfim: Ao todo, resgatamos 65 crianças. Essas 65 crianças foram direcionadas as organizações especializadas em lidar com crianças. Eles ouviram as crianças.

Miki Mistrati: Ele nos mostra o relatório da Interpol sobre a operação. Afirmando que as crianças são do Mali, Burkina Faso, Níger, Nigéria, Togo e Benin.

Representante da Interpol na Costa do Marfim: Prendemos oito traficantes. Oito traficantes que interrogamos.

Miki Mistrati: Você ficou surpreso ao encontrar crianças ou trabalhando na plantação?

Representante da Interpol na Costa do Marfim: Surpreso? Não. (Mistrati & Romano, 2010).

O Diretor da OIT para o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (ONU) também se mostrou sensibilizado pelas condições das crianças trabalhadoras das plantações de cacau na Costa do Marfim, reconheceu que a própria OIT não sabe estimar o número de trabalhadores infantis na indústria do chocolate e a baixa eficiência do protocolo, conforme o trecho a seguir.

Diretor da OIT para o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil: É muito triste. É muito triste para eles. São eles...muitas vezes, sabe, eu pessoalmente trabalho na área de programas e políticas contra o trabalho infantil há uns 30 anos, mas toda vez que você vê algo assim, sabe, funciona como um lembrete chocante, devo dizer. E com bastante frequência, você sabe, devo acrescentar que talvez seja um sentimento de...desamparo que se apodera de você quando vê algo assim. Quer dizer, é um trabalho muito...muito perigoso e as crianças também nessas plantações. Portanto, não são apenas os facões, mas muitas vezes transportam cargas pesadas. Vemos que eles costumam ser expostos a pesticidas. Quando você trabalha com agrotóxicos os efeitos só aparecerão daqui a vinte ou trinta anos.

Miki Mistrati: Sim. O protocolo (*Harkin-Engels*) funciona na sua opinião?

Diretor da OIT para o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil: Acho que vimos algum progresso na área. O tema tem sido..mantido no debate internacional, os governos foram sensibilizados. E algum conhecimento foi posto sobre a mesa, mas em termos de mudança real, vimos relativamente pouco até agora. Se você me perguntar agora quantas crianças realmente trabalham em plantações de cacau na Costa do Marfim e em Gana, eu não sou capaz de lhe dar um número exato...(Mistrati & Romano, 2010).

A recusa das empresas em assumir a responsabilidade diante da cooperação entre fazendeiros e exportadores que utilizam trabalho forçado e infantil para reduzir os custos de

produção é uma forma de cumplicidade, uma vez que as multinacionais mesmo cientes do modelo de trabalho adotado pelos parceiros mantêm relações comerciais com fazendeiros e exportadores exploradores do trabalho infantil e consequentemente se beneficiam desta condição.

Mesmo que as empresas multinacionais não sejam as proprietárias das fazendas, elas possuem contratos que determinam padrões de qualidade, certificação, cultivo e condições de trabalho dos fornecedores, ou seja, podem se recusar a comprar cacau produzido com trabalho forçado infantil. O conhecimento dos fatos e sua importância socioeconômica são suficientes para que as empresas exijam transparência, conformidade e respeito aos Direitos Humanos, mas ao invés disso, optam pelo benefício das operações acima da dignidade humana e das boas práticas de trabalho, silenciando-se para questões fundamentais da natureza humana como o trabalho digno configurando a legitimação da cumplicidade passiva e silenciosa (Wettstein, 2010, 2012b).

As empresas dizem não tolerar trabalho forçado e repudiaram a responsabilização, atribuindo-a aos fazendeiros e fornecedores, no entanto enquanto cientes da existência das denúncias e por ter mantido negócios com esses parceiros e se beneficiado da mão de obra infantil, em nenhum momento as empresas ofereceram as vítimas alguma forma de apoio e campanhas de combate a esta modalidade de trabalho, caracterizando a omissão.

Em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, o site do Global Compact aponta que ADM e Cargill apoiam o objetivo de número 8 (trabalho decente e crescimento sustentável), entre as metas do ODS estão

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários (ONUBrasil, 2020g).

Como observado acima, a meta estabelecida para cumprir o objetivo número 8 inclui medidas imediatas para erradicar o trabalho forçado, escravidão moderna e tráfico de pessoas. As empresas como atores de relevância social apoiadoras da iniciativa e cientes dos casos apresentados, devem promover ações para extinguir o uso deste formato de mão de obra e melhorar as condições de trabalho. A letargia das empresas na implementação definitiva das propostas do protocolo voluntário Harkin-Engels é um indicativo de como ADM e Cargill

priorizam o desempenho operacional em detrimento dos direitos dos trabalhadores e da dignidade humana.

A própria Cargill em seu relatório anual reconhece a importância da companhia para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial aos Direitos Humanos, meio ambiente, condições de trabalho e combate a corrupção, conforme o trecho abaixo.

No centro de nossa estratégia de negócios está nosso trabalho diário para cumprir nossos compromissos de sustentabilidade e ajudar o mundo a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS). Com esses objetivos em mente, continuamos a apoiar o Pacto Global da ONU e estamos comprometidos com seus princípios de direitos humanos, trabalho, combate à corrupção e meio ambiente (Cargill, 2019a, p. 6).

O relatório anual de 2019 divulgado pela Cargill afirma que 48% das fazendas fornecedoras diretas de cacau foram auditadas, o equivalente a 110 mil inspeções (Cargill, 2019a). Como uma das maiores empresas do mundo do agronegócio, 48% de rastreamento dos fornecedores diretos é um resultado insatisfatório, visto que a Costa do Marfim é responsável por quase 40% da produção mundial e tem posição central nas denúncias apresentadas no documentário.

De acordo com os relatórios publicados, tanto ADM como a Cargill possuem uma política de Direitos Humanos que proíbem qualquer forma de trabalho forçado. Para a ADM, o respeito aos Direitos Humanos pode ser expresso como: “Temos um profundo e genuíno respeito pela segurança e bem-estar de todas as pessoas, comunidades e recursos, e os tratamos com atenção e consideração. Demonstramos confiança e transparência. E somos diligentes na proteção do meio ambiente” (ADM, 2017, p. 3, 2019, p. 29). A política ainda vai além, ao destinar uma seção para definir trabalho infantil, trabalho forçado e idade mínima para em seguida elencar as normas da empresa, conforme reproduzido abaixo.

4.1.1 Jamais usar de trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão ou trabalho forçado.
4.1.5 Possuir sistemas e procedimentos concebidos para manter os trabalhadores em segurança e protegê-los contra riscos ocupacionais, assédio e abuso.
4.1.8 Remunerar os trabalhadores de acordo com as leis e os regulamentos locais aplicáveis, incluindo os que dizem respeito à idade mínima, salário mínimo e horário de trabalho ofereçam condições de trabalho conforme a lei e padrões setoriais (ADM, 2017, p. 4).

Apesar de em 2015 ter encerrado suas operações na indústria do chocolate, a ADM se beneficiou do trabalho forçado e infantil durante anos e por isso deveria promover ações de remediação, apoio as vítimas e ações que impedissem o retorno deste modelo nas localidades.

O novo entendimento da Responsabilidade Social Corporativa mais próxima de Negócios e Direitos Humanos reconhece a *due diligence* como parte integrante da RSC para identificar, reduzir e remediar os reflexos negativos da atuação corporativa. (Ramasastry, 2015).

Em linha semelhante à Cargill considera “ser essencial que todas as partes na cadeia de abastecimento - indústria, governo e organizações não governamentais - trabalhem juntas para cumprir esses compromissos” para proibir qualquer tipo de trabalho forçado e infantil, tanto em suas operações como de seus fornecedores associados, assim como a importância de promover um ambiente de trabalho seguro, livre de abusos e assédio, conforme exposto no “Compromisso Cargill com os Direitos Humanos” (Cargill, 2019b, p. 2). Os excertos abaixo reproduzem os compromissos da multinacional com o trabalho digno.

Fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis em todas as operações.
Nunca use ou tolere o uso de tráfico humano, trabalho forçado ou infantil.
Promova um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio e discriminação.
Atender ou superar todos os requisitos legais de remuneração e condições de trabalho
(Cargill, 2019b, p. 2).

Em linhas gerais, observamos a atuação da ADM e Cargill como danosas aos direitos fundamentais dos trabalhadores e crianças na indústria do cacau. As empresas beneficiaram-se das fragilidades nas legislações dos países produtores de cacau que não possuem uma rede sólida de prevenção e fiscalização ao tráfico e trabalho infantil e mesmo cientes das deficiências dos governos e empresas negaram o envolvimento e pouco fizeram para remediar a situação. A Cargill até hoje lida com processos judiciais movidos por vítimas com o apoio de ONGs e instituições que buscam o reconhecimento legal de que as indústrias do chocolate violaram os Direitos Humanos.

Avançando para outro caso de uso de mão de obra escrava por multinacionais, a Syngenta, através do programa da Nucoffe, também enfrentou denúncias por relações comerciais com fazendeiros flagrados com uso de trabalho escravo e integrantes da “lista suja”. O programa Nucoffe conecta produtores ao mercado exportador de cafés especiais em que os insumos produzidos pela Syngenta são oferecidos aos produtores e os fazendeiros em troca, devem seguir os padrões estabelecidos para exportação (Nucoffe, 2020).

Em 2018, após uma fiscalização realizada em uma fazenda no estado de Minas Gerais auditores fiscais do trabalho resgataram 3 trabalhadores em um alojamento precário com colchões espalhados pelo chão, janelas e portas que favoreciam a entrada de animais peçonhentos e condições análogas à escravidão (Camargos, 2020). Passados dois anos, nova fiscalização encontrou agricultores em longas jornadas de trabalho com rendimentos

irrisórios, sem acesso à água potável, alojamento inadequado, privação de direitos trabalhistas e falta de equipamentos de proteção individual (Camargos, 2020).

O primeiro flagrante gerou multas ao fazendeiro responsável e indenizações aos agricultores que afirmou “Não tem nada pendente” (Camargos, 2020). Contudo, a fazenda possuía certificação Nucoffe da Syngenta e participava da iniciativa “*Trips to Origin*” que selecionava unidades produtivas para receber visitas de torrefadores de café vindos de outros países para conhecer as condições de produção dos cafés especiais (Camargos, 2020).

Até a publicação da reportagem da Repórter Brasil, na página da Nucoffe constava o nome da fazenda flagrada, pois segundo a empresa “lá estão todas as fazendas que já foram ativas na plataforma”, no entanto após a inclusão do empregador na “lista suja” a informação foi retirada do ar (Camargos, 2020). Em nota, a Nucoffe afirmou “(A Nucoffe) Não tem negociações ativas por meio do programa desde 2017 e que não possui lotes de café desse produtor e permanência ao programa está condicionada ao atendimento de boas práticas agrícolas e trabalhistas” (Camargos, 2020).

Em reportagem investigativa realizada pela Reuters em parceria com o portal de notícias UOL que acompanharam uma fiscalização conjunta entre Ministério da Economia (atualmente é órgão fiscalizador de questões trabalhistas) e Polícia Federal resgataram 59 pessoas com direitos individuais e trabalhistas violados (Teixeira, 2019). Os trabalhadores reconheciam as condições de violação de Direitos Humanos, mas para eles, esta era a única saída e não queriam perder a oportunidade de trabalhar em fazendas cafeeiras em Minas Gerais “Valer a pena, não vale, não. Mas a gente é fraco, né?” disse um trabalhador (Teixeira, 2019).

Um procurador do trabalho entrevistado pela reportagem da Reuters e UOL afirmou que entre 2014 e 2019 havia uma média anual de 25 investigações instauradas para verificação da presença de trabalho escravo na indústria cafeeira, tais indicadores chamaram à atenção de órgãos como a InPacto, que afirmou “Desde 2016, começamos uma discussão com o setor já visualizando que este tema de violação de direitos humanos, especialmente trabalho escravo e infantil, estaria despertando a atenção do mundo” (Teixeira, 2019).

Em nota enviada a reportagem, a Nucoffe afirmou estar comprometida com o combate do trabalho escravo e incentiva seus fornecedores a melhorarem as condições de trabalho oferecidas aos agricultores para coibir tais práticas. Porém, o Código de Conduta da Syngenta destaca que a companhia cumpre as leis nos locais onde atua e não tolera uso de mão de obra infantil e forçada, conforme os excertos abaixo.

A Syngenta cumpre todas as leis aplicáveis, códigos e convenções nacionais e internacionais. Estamos cientes de que certas leis se aplicam não apenas ao comportamento comercial em um país ou território específico, mas também à conduta em outros locais que causam um impacto significativo na concorrência desse país ou território (Syngenta, 2019b, p. 8).

A Syngenta cumpre todas as leis trabalhistas, códigos e convenções nacionais e internacionais, e segue os princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho. Não usamos mão-de-obra forçada, vinculada ou compulsória e proibimos qualquer forma de prática de mão-de-obra infantil exploradora (Syngenta, 2019b, p. 30).

Como complemento ao Código de Conduta, a Syngenta também elaborou um guia de padrões de trabalho, onde são descritos os parâmetros e regras como trabalho infantil, condições de trabalho, salários e benefícios e horas de trabalho. Sobre salários e pagamentos o documento descreve “Todos os funcionários receberão um salário não inferior ao salário-mínimo nacional. Se a empresa usa um sistema salarial baseado em produtividade, os ganhos dos trabalhadores não serão abaixo do salário-mínimo aplicável. (Syngenta, 2009, p. 4)”. Quanto ao trabalho ilegal, a empresa garante o registro de todos os funcionários para que sejam formalmente protegidos pelas leis trabalhistas locais, assim como não usará ou se beneficiará de trabalho ilegal ou forçado de nenhuma natureza (Syngenta, 2009).

A descrição acima contradiz as operações realizadas pelos fiscais brasileiros que constatarem em fazendas participantes do programa da Nucoffe subsidiado pela Syngenta trabalhando sem registro, em jornadas de trabalho excessivas, rendimentos irrisórios e aquém do salário-mínimo.

As informações disponíveis sobre a Syngenta no site do Global Compact e no relatório anual mostram que a companhia está comprometida com os ODS 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17 (Syngenta, 2020c). No capítulo 4 do relatório, a Syngenta destina um tópico sobre como olhar para além do trabalhador e como isto está ligado aos ODS 2, 8 e 17, de início o documento traz “Estamos comprometidos em garantir condições de trabalho justas em toda a nossa cadeia de suprimentos e reconhecemos nossa responsabilidade em garantir que nossos fornecedores atendam aos mais altos padrões éticos” (Syngenta, 2020c, p. 30). Portanto, alinhado com o ODS 8, a empresa reconhece seu dever de assegurar o trabalho digno assim como cumprir o papel fiscalizador dos fornecedores, como o caso das fazendas certificadas pela Nucoffe.

Além disso, no relatório a Syngenta afirmou que entre 2018 e março de 2020, mais de 98% dos fornecedores cadastrados estavam incluídos em programas de trabalho justo e sustentabilidade, no entanto, em nota, a companhia não comentou como incentivava e

fiscalizava os fornecedores associados para garantir exportações dos cafés especiais livres de trabalho precário e forçado (Syngenta, 2020c; Teixeira, 2019).

Ao longo deste tópico apresentei as denúncias e comparei os posicionamentos corporativos com os documentos oficiais divulgados e as relações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. No tópico seguinte abordarei as denúncias contra o uso de agrotóxicos causadores de danos permanentes a saúde humana e ao meio ambiente por empresas como a Bayer (atual proprietária da Monsanto) e da Syngenta.

4.4.1.3 Denúncias de Violações de Direitos Humanos e as Reações da Bayer e Syngenta

A contaminação do meio ambiente e dos trabalhadores do agronegócio se fez presente no material empírico. Empresas como a Bayer (atual proprietária da Monsanto) e Syngenta foram acusadas de causarem danos permanentes a saúde humana e ao meio ambiente através de pesticidas produzidos e comercializados por estas companhias.

O material levantado para analisar os casos foi publicado em portais de notícias como Business and Human Rights Resource Centre, Repórter Brasil, The Intercept, RFI, nos jornais El País, Folha de São Paulo, The Guardian, o vídeo documentário “The Monsanto Papers: The Canadian Connection” exibido pelo grupo canadense CBC News disponível no YouTube e por relatórios de Organizações Não-Governamentais como a US Right to Know e Public Eye.

O caso da Bayer trata da contaminação de pessoas por exposição prolongada ao defensivo agrícola Roundup produzido desde os anos 1970 a base de Glifosfato, uma substância química, que nas palavras da Organização Mundial da Saúde é caracterizada como “provavelmente cancerígena” (de Sandoval, 2020). Nas reportagens analisadas encontraram-se relatos de mulheres que sofreram abortos espontâneos, trabalhadores que desenvolveram quadros de esquizofrenia, epilepsia e câncer de linfoma não-*Hodgkins* (de Sandoval, 2019, 2020; Felizardo, 2018; Grigori, 2020).

O documentário produzido pela CBC News retrata como a Monsanto ocultou os riscos da substância química glifosfato, presente no RoundUp, um defensivo agrícola produzido pela empresa e como atuou ao longo dos anos para desacreditar o trabalho de cientistas e jornalistas que apontavam os perigos para saúde humana por exposição ao produto (S. Fournier & Shochat, 2019).

Nos anos 1990, havia um crescente número de estudos chamando à atenção para os riscos do RoundUp e do glifosfato, levando a Monsanto a contratar um pesquisador

independente para avaliar os resultados dos estudos recém publicados, constatando que o RoundUp e glifosfato eram potencialmente genotóxicos (causador de lesões no DNA) e portanto, seria necessário estudos adicionais para confirmação (S. Fournier & Shochat, 2019).

No entanto, a empresa optou por não informar as autoridades sobre os resultados dos testes independentes e começou a monitorar publicações científicas associando a substância contida no produto ao câncer (S. Fournier & Shochat, 2019). Um dos estudos monitorados pela empresa mostrou relações entre exposição ao glifosfato com o desenvolvimento do câncer linfoma não-*Hodgkins*, no entanto após a publicação do estudo, uma diretora da empresa comemorou o fato da palavra “glifosfato” não aparecer no resumo do artigo, evitando que o trabalho fosse facilmente encontrado em buscas acadêmicas (S. Fournier & Shochat, 2019). Nas palavras de um dos autores do estudo foi essencial divulgar os resultados, conforme o excerto abaixo.

Cientista da Public Health Ontario e um dos autores do artigo: Ficamos surpresos, cientificamente... porque não havia nenhuma evidência anterior de que o glifosato era um fator de risco para qualquer um desses cânceres, mas uma vez que apareceu em nosso estudo, nós tivemos que reportá-lo (S. Fournier & Shochat, 2019).

Paralelamente, a Monsanto promoveu a *ghostwriting*¹² para levantar dúvidas em relação à qualidade dos estudos e/ou negar os dados encontrados pelos pesquisadores independentes. Tal prática é similar a descrita por Coraiola e Derry (2019) ao estudarem a atuação da indústria tabagista para evitar a regulação por conta dos danos provocados pela venda de cigarros. Em documentos internos da Monsanto, o uso da *ghostwriting* foi descrita por um funcionário da seguinte maneira

Funcionário da Monsanto: (dessa forma) estaríamos mantendo o custo baixo se escrevêssemos e apenas editaríamos seus nomes, por assim dizer. Lembre-se de que foi assim que lidamos com (artigo) Williams, Krows e Monroe, 2000 (S. Fournier & Shochat, 2019).

Sobre o tratamento dado a pesquisa científica e a atividade jornalística, a Monsanto contratou uma consultora de reputação fingindo ser jornalista para sugerir reportagens favoráveis à empresa para outros veículos de imprensa durante o julgamento de um processo que levou a companhia a condenação (Gillam, 2019). Um dos advogados das vítimas afirmou

¹² O *Ghostwriting* é quando um autor escreve um artigo e adiciona outros autores que não contribuíram de fato para o trabalho para aumentar credibilidade (S. Fournier & Shochat, 2019)

que a Monsanto financiou grupos para produção de conteúdo em jornais e mídias digitais em defesa das posturas da empresa, conforme o excerto abaixo.

Advogado das vítimas: Agora sabemos que eles tinham jornalistas de estimação que divulgavam a propaganda da Monsanto sob o pretexto de reportagem objetiva. Ao mesmo tempo, a empresa química buscou reunir dossiês para desacreditar os jornalistas que tiveram a coragem de se manifestar contra elas (Gillam, 2019).

Uma das organizações financiadas pela empresa foi a Academics Review que criticou o trabalho do jornalista com mais de 17 anos cobrindo notícias sobre a Monsanto, Carey Gilliam. A Academics Review é uma organização não governamental de defesa da qualidade científica em questões sensíveis e emitiu nota em defesa da Monsanto após a publicação de uma reportagem do jornalista abordando o RoundUp. No entanto registros contábeis mostram que a ONG foi financiada pelo Conselho de Biotecnologia, administrado por empresas do setor como a BASF, Bayer, DowDupont, Monsanto e Syngenta (US Right to Know, 2018).

O ataque público a jornalistas ocorreu como uma estratégia de defesa, nas palavras do jornalista da revista Mother Jones “esses são ataques cruéis e totalmente infundados à credibilidade de jornalistas, bem planejados para enfraquecê-lo com seu empregador” (Gillam, 2019).

No Brasil, os relatos de danos provocados à saúde humana por causa do glifosfato foram analisados por pesquisadores e/ou em processos jurídicos. Em reportagem veiculada pelo portal de notícias The Intercept, 1 em cada 4 mulheres grávidas da cidade de Uruçuí no Piauí que tiveram contato prolongado com a substância tiveram abortos espontâneos ou má formação nos fetos (Felizardo, 2018). Ainda de acordo com a reportagem, um estudo realizado pela Universidade Federal do Piauí mostrou que 83% das mães da região possuíam leite materno contaminado com glifosfato, 14% dos bebês nasceram abaixo do peso ideal, enquanto a média nacional para o indicador era de 7% (Felizardo, 2018).

Além dos prejuízos a saúde das mães e bebês, o uso de agrotóxicos como o RoundUp contribui para a concentração de renda, em que os fazendeiros da região ficam com boa parte do retorno financeiro, já os trabalhadores estão sobre constante ameaça de perderem os empregos, levando muitos deles a esconder doenças provocadas pela contaminação por glifosfato pela necessidade de manutenção dos empregos (Felizardo, 2018). Nos excertos abaixo, profissionais de saúde relatam o estado de saúde dos trabalhadores ao chegarem as unidades de atendimento.

Enfermeira 1: Os pacientes chegam com queixas vagas, como ardência nos olhos. Mas, quando a gente começa a investigar, eles não falam tudo.

Enfermeira 2: Se eles disserem que estão doentes por causa dos agrotóxicos, aquilo pode repercutir na cidade e ficar mal pro fazendeiro. Os trabalhadores têm mais medo de demissão do que de uma doença (Felizardo, 2018).

Já o caso brasileiro de intoxicação um agricultor desenvolveu quadro de esquizofrenia e epilepsia por exposição ao agrotóxico RoundUp e mesmo com mais de 50 laudos médicos atestando a contaminação perdeu uma batalha judicial contra a empresa em segunda e terceira instância, pois a Justiça considerou o caso como prescrito (Grigori, 2020). Dentre os documentos apresentados ao poder judiciário destacam-se dois trechos de laudos médicos elaborados em momentos distintos por um neurocirurgião reproduzidos abaixo.

Neurocirurgião: Intoxicação aguda por agrotóxicos, apresentando crise convulsiva g.mal (grave) e distúrbio mental.

Neurocirurgião justificando o encaminhamento para tratamento neurológico: por apresentar invalidez permanente por acidente de trabalho, ocorrido pelo manuseio de agrotóxico do tipo Roundup, aplicado na sua lavoura para eliminação de ervas daninhas, o que lhe causou sequelas físicas e mentais (Grigori, 2020).

Questionada sobre o caso do agricultor, a Monsanto afirmou por meio de nota enviada a reportagem da Repórter Brasil e Agência Pública.

A ação transitou em julgado e não ficou comprovado nenhum nexo causal entre o uso do glifosato e as doenças alegadas pelo demandante. As soluções à base de glifosato têm sido utilizadas com segurança e sucesso no Brasil e, globalmente, há mais de 40 anos. Há um robusto número de pesquisas sobre herbicidas à base de glifosato, composto por mais de 800 estudos, e um extenso consenso científico partilhado pelos principais órgãos reguladores em todo o mundo, de que o Glifosato é um produto seguro, sempre que observadas as orientações de bula (Grigori, 2020).

Mesmo com a vitória no caso brasileiro, em nível internacional a Monsanto teve uma série de revezes em processos judiciais bilionários nos Estados Unidos. O caso que abriu as portas para as derrotas foi do jardineiro estadunidense. Em 2014, o jardineiro foi diagnosticado com câncer de linfoma não-*Hodgkins*. Imediatamente após o diagnóstico ele entrou em contato com o serviço de atendimento ao cliente da Monsanto em duas oportunidades para questionar se o diagnóstico era relacionado ao uso do RoundUp, a empresa coletou todas as informações fornecidas pelo jardineiro e disse que entraria em contato para esclarecê-lo, mas nunca respondeu ao jardineiro (S. Fournier & Shochat, 2019).

Ao mesmo tempo, foi aberta uma investigação na *International Agency for Research Centre* (IARC) a partir de um comitê de estudos organizado pela ONU, resultando na

classificação do glifosfato como “provavelmente cancerígeno”. De acordo com um dos pesquisadores integrantes do comitê “isso foi feito através da revisão de toda a literatura global de pesquisas publicadas em muitos domínios diferentes. A classificação de perigo da IARC foi baseada em evidências, no processo, na prática e o rigor com que isso foi feito era sólido como uma rocha” (S. Fournier & Shochat, 2019).

A empresa discordou veementemente da IARC afirmando que “a decisão contraria uma série de posições da maioria das autoridades regulatórias ao redor do mundo por ser tendenciosa e baseada em *junk science*” (S. Fournier & Shochat, 2019). O termo “*junk Science*” foi criado pela indústria tabagista para desacreditar cientistas e pesquisas que apontavam o fumo como causa para câncer (S. Fournier & Shochat, 2019).

Em meio aos desdobramentos da decisão da IARC, em 2018 o jardineiro venceu a ação judicial contra a Monsanto de 289 milhões de dólares (depois reduzida para 78 milhões), uma vez que o produto não informava os consumidores sobre os riscos potenciais do herbicida e pelo desenvolvimento do câncer associado ao potencial cancerígeno do RoundUp (de Sandoval, 2019, 2020; McGowan, 2019).

Após a vitória do jardineiro houve uma enxurrada de novas ações vitoriosas contra a empresa que levaram a empresa a firmar um acordo com a Justiça dos Estados Unidos de 10 bilhões de dólares para compensar consumidores que desenvolveram câncer de linfoma não-*Hodgkins* por exposição ao glifosfato (de Sandoval, 2019, 2020; RFI, 2020). De acordo com especialistas ouvidos pela reportagem da RFI, o acordo é uma confissão da empresa de que não conseguiria provar judicialmente a segurança do produto, agravada pelo vazamento de documentos internos (Monsanto papers) que mostram funcionários preocupados com os resultados de pesquisas, repercussão negativa na imprensa e os revezes judiciais (RFI, 2020).

Outro caso de contaminação humana e ambiental por exposição a agrotóxicos relacionam-se com as atividades da multinacional suíça Syngenta. De acordo com reportagens e relatórios veiculados pela BHRRC e Public Eye, uma das atividades centrais da empresa é a produção e comercialização de uma gama de agrotóxicos, muitos deles proibidos na União Europeia e no país de origem da organização e consequentemente deslocando os produtos para países com legislações mais brandas (Gaberell & Hoinkes, 2019). De acordo com o relatório da Public Eye, a Syngenta se apresenta como uma organização central na transição para o modelo agrícola sustentável, mas seus negócios seguem por outra linha, conforme o trecho abaixo.

A Syngenta se apresenta como uma empresa agrícola que ajuda a alimentar o planeta enquanto protege a biodiversidade e mantém os agricultores seguros. A ambição pública da empresa é estar na vanguarda da transição para uma agricultura mais sustentável. Nossa pesquisa revela uma realidade muito diferente: a venda de pesticidas altamente perigosos está no centro do modelo de negócios da Syngenta. Cerca de um terço do portfólio de pesticidas da Syngenta - e metade de seus produtos mais vendidos - consistem em substâncias listadas como “altamente perigosas” pelo Pesticide Action Network-PAN (Gaberell & Hoinkes, 2019, p. 4).

O Brasil tem papel de destaque no mercado global de agrotóxicos. Nos últimos 20 anos, o Brasil se tornou um dos principais exportadores e fornecedores de commodities agrícolas do mundo, assim como principal consumidor de agrotóxicos, movimentando em 2017 valores na ordem de 9 bilhões de dólares (Gaberell & Hoinkes, 2019). A Syngenta é a empresa líder no segmento nacional de pesticidas com *marketshare* de 18%, porém boa parte dos itens disponíveis no portfólio da empresa são proibidos na União Europeia e Suíça, este último local, abriga a matriz da organização (Gaberell & Hoinkes, 2019).

A título de curiosidade, a Syngenta possui em seu portfólio 120 pesticidas ativos, deste montante, 41 são listados como “altamente perigosos” pela PAN, 51 deles são proibidos na Suíça e 16 são prejudiciais à saúde e ao meio ambiente (Gaberell & Hoinkes, 2019). A empresa discorda das classificações aferidas aos produtos, conforme trecho abaixo.

A escolha [dos produtores] está se estreitando devido a uma crescente politização do processo de registro de agrotóxicos e é muito comum um produto específico ser registrado em um país, mas não em outro. A Syngenta reforça que cumpre todos os padrões regulatórios e de segurança dos países onde produtos são registrados para venda (Gaberell & Hoinkes, 2019, p. 20).

O banimento de vários pesticidas produzidos pela Syngenta em certos países não impede a empresa de continuar com sua fabricação. Boa parte dos produtos químicos proibidos são destinados a países com legislações mais brandas, neste sentido a Public Eye utilizou a lista fornecida pela PAN que adota critérios mais abrangentes da OMS e Food Agriculture Organization ao incluir “pesticidas cancerígenos, mutagênicos ou tóxicos reprodutivos nas categorias 1a e 1b da UE, a Agência de Proteção Ambiental dos EUA (USEPA) ou a Agência Internacional de Pesquisa sobre o Câncer (IARC)”, entre outros critérios mais rigorosos em termos ambientais e para a vida animal (Gaberell & Hoinkes, 2019, p. 13).

A lista da PAN analisada pelo relatório da Public Eye leva em consideração a disponibilidade e volume de vendas e mostraram os seguintes indicadores: cerca de um terço dos mais de mil produtos listados são classificados como “altamente perigosos”. As vendas

combinadas de 310 pesticidas representam 40% do mercado global de agrotóxicos, dentre os 20 agrotóxicos mais vendidos no mundo, 12 deles estão na lista dos “altamente perigosos” e três quartos dos pesticidas “altamente perigosos” não são autorizados na União Europeia e na Suíça (Gaberell & Hoinkes, 2019).

Contrastando com os dados acima, os números em países com renda anual baixa e média mostram um cenário diferente onde tais países representam 60% do mercado global de pesticidas “altamente perigosos” (Gaberell & Hoinkes, 2019). De acordo com um pesquisador ouvido pela Public Eye, o grande mercado consumidor de pesticidas nesses países acontece por dois fatores, conforme o excerto abaixo.

Pesquisador ouvido pela Public Eye: A primeira é que a inovação da indústria de pesticidas está estagnada, a outra é que o crescimento é o ingrediente básico de uma economia capitalista. Como muitos pesticidas altamente perigosos foram proibidos na UE e também nos EUA, a maneira mais fácil de crescer é expandir os mercados para novas áreas geográficas com legislações fracas. Os pesticidas altamente perigosos por si só são particularmente perigosos, mas isso é potencializado pela comercialização em regiões com proteção insuficiente dos trabalhadores agrícolas e da população em geral. (Gaberell & Hoinkes, 2019, pp. 17–18).

As afirmações do pesquisador ouvido pela Public Eye receberam apoio do Relator Especial da ONU sobre as implicações para os Direitos Humanos da gestão e descarte ambientalmente saudável de substâncias e resíduos perigosos ao afirmar “este uso massivo de pesticidas altamente perigosos em países de renda baixa e média é tragicamente um caso de exploração, uma falsa narrativa de desenvolvimento que está muito longe de qualquer coisa sustentável”.

Para a Public Eye, o modelo de negócios da Syngenta está baseado na venda de pesticidas altamente perigosos, uma vez que 40% das vendas totais da Syngenta em 2017 são de itens classificados como “altamente perigosos” pela PAN e retornando o montante de 4 bilhões de dólares para os cofres da companhia, além disso, dois terços das vendas dos agrotóxicos produzidos pela Syngenta chegam a países de renda baixa ou média, como o caso do Brasil (Gaberell & Hoinkes, 2019). Para a pesquisadora e coordenadora da PAN

Coordenadora da PAN: Essas vendas massivas de pesticidas altamente perigosos pela Syngenta são completamente incompatíveis com a agricultura sustentável, com a integridade ambiental e com os direitos humanos. Qualquer empresa ou país que queira reivindicar uma posição moral elevada deve abandonar os pesticidas altamente perigosos (Gaberell & Hoinkes, 2019, p. 20).

Questionada sobre o modelo de negócios e o compromisso com a agricultura sustentável a Syngenta afirmou que discorda da classificação desenvolvida pela PAN e que adota uma abordagem de mensuração de riscos dos produtos, ao contrário da iniciativa que classifica os pesticidas com foco no dano (Gaberell & Hoinkes, 2019). A empresa também afirmou

A natureza perigosa dos produtos químicos para proteção de culturas por si só não os torna "altamente perigosos". O ponto crucial é seu risco versus benefícios nas condições de uso recomendadas. Um ingrediente ativo específico pode ser considerado potencialmente perigoso, mas é a dose que faz o veneno. Produtos químicos do dia a dia como cafeína, gasolina (benzeno), álcool (etanol), ibuprofeno e sal de cozinha podem ser perigosos em altas doses, mas o uso normal é considerado seguro. O mesmo se aplica aos pesticidas (Syngenta, 2019a, p. 4).

No ano de 2017, o Brasil utilizou mais de 370 mil toneladas de pesticidas altamente perigosos em suas lavouras e se tornou responsável por quase um quinto do consumo mundial destes itens (Gaberell & Hoinkes, 2019). Contudo, o crescente uso de defensivos trouxeram perigos para a sociedade, uma vez que mesmo o país adotando uma abordagem similar a União Europeia e Suíça sobre danos oriundos de pesticidas, existe um forte *lobby* na política nacional pela chamada “bancada ruralista” e campanhas de ataque contra órgãos reguladores, cientistas e instituições, conforme trechos abaixo.

Ex-diretor da ANVISA: Nosso maior problema era a forte oposição da indústria de agrotóxicos. Eles primeiro tentaram desqualificar nossa equipe técnica, depois implementaram pressão política no Congresso e, finalmente, entraram com processos judiciais (Gaberell & Hoinkes, 2019, p. 23).

Pesquisador da UFMT: Quem são os responsáveis pelo cumprimento da lei? A maioria dos ministérios no Brasil e a maioria dos governadores de estado têm fortes laços com o agronegócio, incluindo produtores e vendedores de commodities, a indústria de pesticidas e fertilizantes. Eles não têm interesse em regulamentar seus próprios setores (Gaberell & Hoinkes, 2019, p. 23).

Os resultados de tais políticas refletem-se em pesquisas sobre a qualidade da água e alimentos. Entre 2013 e 2015, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) encontrou resíduos de agrotóxicos em 70% dos alimentos analisados, sendo 20% do total, apresentaram níveis excessivos de pesticidas ou de produtos não autorizados pela agência (Gaberell & Hoinkes, 2019).

O Siságua é uma base de dados do governo federal que monitora a qualidade da água nos municípios mostrou que dentre mais de 850 mil amostras de água coletadas entre 2014 e 2017, 86% continham algum tipo de pesticida e cerca de 450 cidades possuíam níveis

excessivos de químicos prejudiciais à saúde de uma população de mais 33 milhões de pessoas (Gaberell & Hoinkes, 2019). Além disso, o Ministério da Saúde monitorou a presença na água e os níveis encontrados nas amostras de 27 pesticidas, deste montante, 80% apresentaram concentrações de químicos acima do permitido dos padrões da União Europeia (Gaberell & Hoinkes, 2019).

A Syngenta possui em seu portfólio pesticidas encontrados nas amostras coletadas pela agência brasileira como a substância Atrazina, herbicida utilizado em plantações de milho e proibido na União Europeia desde 2004 por desestabilizar o sistema endócrino e contaminar cursos hídricos e lençóis freáticos (Gaberell & Hoinkes, 2019). De acordo com a pesquisa realizada pela Public Eye nos dados do Siságua, 85% das amostras coletadas entre 2014 e 2017 de 1.941 municípios brasileiros como população estimada de 105 milhões de pessoas estavam contaminada com o herbicida vendido pela Syngenta (Gaberell & Hoinkes, 2019).

Questionados pela Public Eye sobre presença de pesticidas comercializados pela empresa e classificados como “altamente perigosos” pelo monitoramento realizado pelo Ministério da Saúde, a Syngenta afirmou

Boas práticas de manejo e o uso responsável de pesticidas são essenciais para evitar a contaminação de fontes pontuais. A Syngenta trabalha diretamente com os agricultores e comunidades por meio de suas equipes de vendas e aliados na expansão de seus programas de gerenciamento de produtos para aconselhá-los sobre o uso mais seguro e eficiente de nossos produtos para garantir a segurança da saúde humana, do meio ambiente e das fontes de água. Os produtos químicos são testados por autoridades regulatórias em todo o mundo quanto ao seu impacto na qualidade da água antes de serem aprovados para comercialização. Os níveis de resíduos são altamente regulamentados e constantemente monitorados e a realidade é que os níveis de tolerância diferem entre as jurisdições e alguns países podem adotar abordagens que não são necessariamente baseadas em critérios científicos. (...) Não consideramos os ingredientes ativos mencionados (...) como "altamente perigosos" (Syngenta, 2019a, p. 8).

Como observado na resposta acima, a empresa coloca em dúvida os critérios adotados por países e agências reguladoras ao afirmar que “não são necessariamente científicos” e “não considerarem os ingredientes ativos mencionados como altamente perigosos”. Mesmo com os alertas das agências reguladoras e de cientistas observa-se um esforço dos setores ligados ao agronegócio no governo brasileiro para a manutenção da autorização dos produtos, um exemplo é a fala da atual Ministra da Agricultura e ex-líder da bancada ruralista na Câmara dos Deputados ao afirmar ser desinformação os estudos que indicam riscos à saúde humana,

uma vez que os produtores de agrotóxicos entregam ao governo estudos realizados com animais em laboratório (Aranha & Rocha, 2019).

Ao confrontar os dados do relatório da Public Eye, as respostas da Syngenta e as reportagens analisadas com os compromissos assumidos pela empresa com os Direitos Humanos e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável constata-se uma discrepância entre os documentos encaminhados ao Global Compact e relatórios corporativos com a realidade descrita no material empírico.

De acordo com as informações disponíveis no site do Global Compact e no relatório anual, a Syngenta desenvolve ações para contribuir com os ODS números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 15, 16 e 17 (Syngenta, 2020c). A partir do material empírico trazido pela Public Eye e pelas reportagens analisadas direcionei as atenções para os ODS de número 3 (saúde e bem-estar) e 6 (água potável e saneamento), por entender que esses objetivos estão relacionados aos casos envolvendo a Syngenta descritos ao longo da seção.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável número 3 (saúde e bem-estar) e 6 (água potável e saneamento) estabelecem para as empresas participantes

3.9 Até 2030, reduzir substancialmente o número de mortes e doenças por produtos químicos perigosos, contaminação e poluição do ar e água do solo (ONUBrasil, 2020e).

6.1 Até 2030, alcançar o acesso universal e equitativo a água potável e segura para todos (ONUBrasil, 2020f).

6.3 Até 2030, melhorar a qualidade da água, reduzindo a poluição, eliminando despejo e minimizando a liberação de produtos químicos e materiais perigosos, reduzindo à metade a proporção de águas residuais não tratadas e aumentando substancialmente a reciclagem e reutilização segura globalmente (ONUBrasil, 2020f).

Os ODS 3 e 6 mostram que as empresas precisam atuar para impedir e diminuir a presença de produtos químicos contaminantes de humanos e cursos hídricos, assim como cooperar para oferta de água potável segura para todos. A venda de agrotóxicos prejudiciais à saúde humana e a vida aquática são centrais nesta questão, uma vez que a ciência aponta os perigos desses produtos para a saúde humana e mesmo assim empresas, legisladores e entidades ligadas ao setor atuam para desacreditar tais conhecimentos e em nome do lucro.

Quando questionada sobre a classificação dos pesticidas produzidos e vendidos a Syngenta apontou para necessidade de comparar o risco do produto com os benefícios trazidos pelo uso em condições recomendadas através da comparação entre pesticidas com outras substâncias, porém a abordagens mais recentes sobre risco mostram que mesmo com treinamentos, a exposição dos usuários aos perigos é menos efetiva do que substituí-lo por alternativas menos danosas, conforme trazido pela Public Eye.

O perigo de um pesticida é determinado por suas propriedades toxicológicas intrínsecas. O risco é uma função do perigo e da exposição, ou seja, quanto alguém pode ser exposto ao produto químico. A redução do risco pode, portanto, ser alcançada pela redução do perigo ou redução da exposição. Embora por anos o foco tenha sido o último, agora é amplamente aceito que um elemento principal da redução de risco envolve a opção por alternativas menos perigosas (Gaberell & Hoinkes, 2019).

No relatório anual de 2019, a Syngenta reforça a ideia do uso seguro baseado em treinamentos não traz prejuízos à saúde humana e aos cursos hídricos ao destacar o número de pessoas treinadas ao longo do ano fiscal

Estamos empenhados em ajudar a melhorar a segurança e saúde ocupacional na agricultura. Garantir que nossos produtos sejam usados corretamente é parte integrante de nosso modelo de negócios - para proteger não apenas a saúde e a segurança dos trabalhadores agrícolas e do público, mas também o meio ambiente. O benefício para os clientes vem tanto de usar nossos produtos com segurança quanto usar não mais do que o necessário, de modo que eles minimizem o impacto ambiental e maximizem seu retorno sobre o investimento. (...) Em 2019, treinamos 8,6 milhões de pessoas, elevando o total acumulado desde 2014 para 42,4 milhões - superando nossa meta geral de 20 milhões para 2020 (Syngenta, 2020c, p. 29).

A empresa reconhece que boa parte do impacto ambiental é oriunda de fornecedores que contribuem com “90% da pegada de carbono, 95% do uso de água e 80% dos resíduos” (Syngenta, 2020c, p. 37). Em relação às iniciativas de saúde, segurança e direitos humanos para os trabalhadores, a Syngenta afirma conduzir auditorias internas com fornecedores de risco ocupacional e/ou ambiental para manter a gestão eficiente de processo de segurança e envolvimento com fornecedores para melhorar índices de resíduos, utilização de água e emissão de carbono (Syngenta, 2020c).

A matriz de riscos desenvolvida pela empresa coloca os ODS 3 e 6 como objetivos de importância média-elevada tanto para empresa como para os *stakeholders*, no entanto como observado, a Syngenta atua para desacreditar estudos científicos sobre os riscos presentes nos produtos vendidos para a saúde humana e vida aquática e usa o *lobby* como política de proteção dos interesses econômicos (Aranha & Rocha, 2019; Syngenta, 2020c).

A Syngenta como principal comercializadora de insumos agrícolas deveria apoiar, expandir e incentivar o número de estudos sobre seus produtos, uma vez que a revisão periódica dos riscos associados ao uso de produtos químicos poderá preservar a saúde, a vida e os direitos individuais dos trabalhadores e da população que indiretamente poderão sofrer com os danos da manipulação e descarte incorreto de pesticidas.

A empresa ocupa um papel de agente econômico de relevância no cenário político e econômico capazes de promover desdobramentos na sociedade, no entanto usa de sua importância para promover produtos químicos com potencial danoso para a vida humana, ou seja, não usa da legitimidade como *player* global para alterar a dinâmica do uso de agrotóxicos e omite-se ao não mudar a conduta corporativa para cessar as violações do direito humano a um nível de vida que garanta-lhe saúde e bem-estar como alimentação e assistência médica (Wettstein, 2010).

A atuação global da Syngenta está em consonância com o pensamento de Kobrin (2009), em que empresas multinacionais podem influenciar decisões políticas, como no caso das agências reguladoras e projetos de lei nas casas legislativas, de acordo com o interesse corporativo, levando a perpetuação de violações de direitos humanos direta ou indiretamente.

A pesquisa realizada pela ANVISA sobre a presença de pesticidas em níveis superiores ao permitido nos alimentos são alarmantes e destacam a possível cumplicidade das empresas do setor de alimentos como a Syngenta, pelo fato do portfólio conter sementes e defensivos agrícolas específicos para certas culturas, ou seja, as empresas podem incentivar indiretamente seus consumidores a empregar um número maior de defensivos.

O site brasileiro da Syngenta destina uma página para discutir os mitos do agronegócio como forma de esclarecer aos consumidores (Syngenta, 2019c). Dentre eles estão a presença de resíduos de agrotóxicos nos alimentos também discutidas ao longo do material empírico. A empresa defende os benefícios dos agrotóxicos para a saúde ao mencionar

já parou para pensar que os agrotóxicos podem proteger ao invés de prejudicar a sua saúde? Isso porque eles servem para proteger as plantas da ação de doenças e pragas, (...) causar intoxicações severas para seres humanos e animais. (...) Portanto, dizer que um alimento tem resíduo de agrotóxico não é um problema por si só. É preciso avaliar se isso representa um risco real ao ser humano. Até porque os métodos de detecção de resíduos são cada vez mais sofisticados, capazes de identificar quantidades realmente muito baixas (Syngenta, 2019c).

Outra prática utilizada para defesa dos produtos é o uso do *lobby*, a empresa descreve os limites do mesmo em seu código de conduta da seguinte maneira “A Syngenta pode se envolver no debate político de assuntos que atinjam suas metas e melhorem as comunidades em que trabalhamos e vivemos” (Syngenta, 2019b, p. 15). Portanto, fica claro que o *lobby* feito pela companhia procura a maximização dos resultados.

Na seção seguinte farei a discussão dos achados com a literatura com o intuito de consolidar quais são os padrões de negação e abstenção de responsabilidades de empresas multinacionais com atuação e operações na cidade de Uberlândia para em seguida apresentar

as conclusões finais do trabalho, assim como as sugestões de pesquisas futuras e as limitações identificadas ao longo do desenvolvimento da dissertação.

5 DISCUSSÃO SOBRE AS DENÚNCIAS DE VIOLAÇÕES CONTRA OS DIREITOS HUMANOS E AS TENTATIVAS DE ABSTENÇÃO DE RESPONSABILIDADES

Ao longo da análise do material empírico, foi possível identificar algumas das estratégias adotadas pelas empresas multinacionais estudadas para abstenção das responsabilidades para com os Direitos Humanos e as tentativas para negar as denúncias da existência de violações. A análise temática permitiu a definição dos temas discutidos ao longo do capítulo 4, são eles: perseguições de trabalhadores sindicalizados; trabalho em condições precárias; comércio de produtos oriundos de áreas de preservação ambiental; tráfico e trabalho infantil; contaminação ambiental e de trabalhadores por pesticidas.

Como forma de sumarizar as violações identificadas e as empresas associadas às denúncias de violações de Direitos Humanos, apresento o quadro 9.

Quadro 9: Tipos de violações de Direitos Humanos e as empresas associadas às denúncias.

Tipos de violações	Empresas
Perseguição de trabalhadores sindicalizados	Prosegur, Inditex
Condições precárias e insalubres (longas jornadas, trabalho escravo e/ou infantil, falta de itens de segurança)	Prosegur, Inditex, ADM, Cargill, Carrefour, Cencosud, Pão de Açúcar e Syngenta
Comercialização de produtos oriundos de áreas de preservação ambiental	Cargill, Carrefour, Cencosud, Pão de Açúcar
Contaminação ambiental e de trabalhadores por pesticidas	Bayer, Carrefour, Cencosud, Pão de Açúcar e Syngenta

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa.

Diferentemente da orientação para gestão da RSC, o caráter jurídico-legal do campo de Negócios e Direitos Humanos veio como forma justificar a responsabilização das organizações no tocante aos Direitos Humanos (Santoro, 2015). Neste sentido, NDH apresenta novas orientações para empresas em relação aos DH, o reforço da importância do papel estatal proativo em defendê-los e como forma de possibilitar o acesso à remediação para vítimas de violações (Ramasastry, 2015).

Ainda nos anos 1990, o modelo globalizado de produção das empresas multinacionais em busca de maximização dos resultados financeiros e os relatos de violações de direitos trabalhistas já preocupavam ONGs que acreditavam ser necessário ampliar o escopo da responsabilização empresarial por toda cadeia produtiva (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016). Em linha com a pesquisa de Schrempf-Stirling e Palazzo (2016), mesmo com a pressão exercida pelas ONGs através de campanhas públicas de boicote, divulgação de relatórios

setoriais para nomear e envergonhar empresas que desrespeitam os DH, a preocupação com o escopo da responsabilização persiste, como visto nos casos analisados ao longo do material empírico, pois muitas das denúncias de trabalho precário em diversas modalidades acontecem nas etapas iniciais da cadeia produtiva das multinacionais. Contudo, é sabido que empresas multinacionais fazem exigências contratuais aos fornecedores para garantir padrões de qualidade, de produção e entrega, no entanto faltam mecanismos para auditar e coibir práticas prejudiciais ao meio ambiente e aos direitos dos trabalhadores.

A pesquisa apontou padrões quanto às denúncias de violações contra os Direitos Humanos das multinacionais com atuação na cidade de Uberlândia. A globalização consolidou a influência e presença das multinacionais em diversas localidades, em especial, em locais economicamente e juridicamente mais interessantes para suas operações (Weissbrodt & Kruger, 2003; Wood, 2012). O material empírico evidenciou este processo nas atividades das empresas citadas em pontos de vista diversos.

Foi possível identificar como as organizações multinacionais atuam para absterem-se de suas responsabilidades para com os Direitos Humanos e sociedade, mesmo quando participantes de iniciativas globais de proteção desses temas. As organizações multinacionais, com frequência, terceirizam a responsabilidade pelas irregularidades para fornecedores, com o intuito de evitarem qualquer tipo de regulação que restrinjam suas operações ou que impactem resultados financeiros, não oferecem suporte ou remediação às vítimas de violações, driblam legislações ambientais para promover seus negócios.

Como forma de expressar a atenção à atuação empresarial para com os DH e condições de trabalho, as organizações analisadas mencionam iniciativas e entidades parceiras nos temas DH, preservação ambiental e defesa de trabalhadores, contudo sem apontar os resultados efetivos das ações desempenhadas pela companhia e parceiros.

Em termos filosóficos, a teoria kantiana associada à ideia de capacidade humana de seguir um ordenamento de regras pré-estabelecidas deveria levar empresas multinacionais a oferecerem postos de trabalho que fortalecessem o direito ao trabalho digno ao invés de apenas focar em questões de âmbito econômico (Arnold & Bowie, 2003; Beauchamp & Chlidress, 1994). A própria ONU e o Banco Mundial entendem o trabalho como aspecto central da vida humana, portanto, ambos adotam a linha de pensamento de proteção dos Direitos Humanos ao defender que trabalhadores estejam livres de violações e tenham garantias de liberdades individuais, trabalho justo e digno (Arnold & Bowie, 2003).

O avanço da literatura relacionada sobre Responsabilidade Social Corporativa mostrou a ampliação da esfera de influência dos grandes conglomerados empresariais para além da

esfera privada, ao mesmo tempo em que o contexto globalizado das empresas multinacionais e as denúncias de violações de direitos humanos em decorrência de suas atuações incluíram no campo novos atores preocupados com as responsabilidades públicas na vida em sociedade como ONGs, organismos internacionais, consumidores preocupados sobre o formato de produção dos bens consumidos (Kobrin, 2009; Scherer & Palazzo, 2011).

Com a expansão da responsabilidade corporativa e a adesão de discussões voltadas aos Direitos Humanos, vieram os questionamentos sobre a extensão da responsabilidade empresarial com as pesquisas de Muchlinski (2001), Ruggie (2007), Kobrin (2009), Nolan e Taylor (2009) e Arnold et al (2010) e as definições de cumplicidade de autores como Clapham e Jerbi (2001), Kobrin (2009) Wettstein (2010, 2012a, 2013).

A análise com base na literatura referenciada permite fazer algumas conexões e desconexões sobre a atuação das empresas multinacionais estudadas com as violações de Direitos Humanos e serão apresentadas com base no quadro 10 que traz as formas adotadas pelas empresas para abstenção de responsabilidades para com os Direitos Humanos. A seguir, o quadro exibe as estratégias identificadas.

Quadro 10: Formas de Abstenção de responsabilidades corporativas para com os Direitos Humanos e as empresas associadas às denúncias.

Empresas	Menção de iniciativas apoiadas	Responsabilidade de parceiros	Consultas a iniciativas de prevenção contra violações de DH	Silenciamento das denúncias	Cumplicidade	Aversão por regulação
Prosegur	X			X	X	
Inditex	X	X	X	X	X	
Carrefour	X	X	X	X	X	X
Cencosud	X		X	X	X	
Pão de Açúcar	X	X	X	X	X	X
ADM	X	X	X	X	X	X
Bayer	X			X	X	X
Cargill	X	X	X	X	X	X
Syngenta	X			X	X	X

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa.

Ao observar o quadro 10, as formas: menção a iniciativas de apoiadas pelas multinacionais, cumplicidade corporativa e o silenciamento diante dos casos foram unanimidade nos casos analisados. As empresas citam **iniciativas apoiadas** como forma de demonstrar sua atenção para com certo tema, como por exemplo, o Carrefour e Pão de Açúcar

citam o apoio a InPacto, ADM e Cargill mencionaram a Moratória da Soja, Inditex e Cencosud consultam a “lista suja”, Prosegur o Conselho Europeu do Trabalho, Syngenta indica o projeto Soja+Verde e Bayer o Safe Use Ambassador para oferecer treinamento a estudantes e produtores sobre o manuseio seguro de seus produtos (Bayer, 2020a; Campos, 2019; Coppola, 2020; Prosegur, 2019; RepórterBrasil, 2019b; Syngenta, 2020a, 2020c).

Além disso, as empresas estavam cientes dos eventos de demissões de trabalhadores participantes do movimento sindical, do comércio de produtos oriundos de áreas de preservação ambiental, trabalho precário oferecido pelos parceiros das multinacionais, a persistência de trabalho escravo na cadeia produtiva do cacau e dos índices de contaminação por pesticidas de água, solo e profissionais ligados ao agronegócio e evitaram declarações reconhecendo os danos causados às vítimas das violações de DH.

A **aversão pela regulação** também foi observada na comercialização de produtos oriundos de áreas de preservação ambiental nos negócios das redes varejistas Carrefour e Pão de Açúcar em que ambos afirmaram através dos diretores de sustentabilidade preferir elaborar políticas e controles internos ao invés de assumirem compromissos públicos sobre atuação e relação com fornecedores. Também observei a aversão pela regulação nos casos envolvendo Bayer e Syngenta que usaram do *lobby* como forma de defender seus interesses e evitar regulações, assim como Cargill e ADM que assinaram um protocolo de intenções como alternativa para evitar legislações restritivas ao comércio de cacau. No entanto, ao participarem e apoiarem iniciativas como o *Global Compact* e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, espera-se das empresas signatárias publicidade nas ações desenvolvidas para cumprir os compromissos assumidos.

As novas orientações sobre a atuação e a responsabilidade das organizações para com os Direitos Humanos permitiram o surgimento e a consolidação da *due-diligence* como processo adotado para conhecer, prevenir e prestar contas à sociedade pelos impactos gerados pela atuação empresarial como forma de demonstração do compromisso ético, moral e social (Muchlinski, 2012).

Em linha com a pesquisa de Kemp e Vanclay (2013) e O’Kelly (2016), observei nos relatórios divulgados pelas empresas a realização do processo voluntário de *due diligence*, elaboração de matrizes de riscos levantados ao longo do processo de avaliação, no entanto a mensuração dos riscos e impactos são vistos do ponto de vista dos negócios, ao invés de enxergar os riscos para as pessoas e DH decorrentes da atividade empresarial.

O projeto de *Draft Norms* iniciado no final dos anos 1990 e finalizado em 2004 foi um exemplo claro para a sociedade sobre a aversão empresarial em relação a qualquer tipo de

regulação ou tratado vinculante (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003). Este cenário persiste, como observado nas falas dos diretores de sustentabilidade do Carrefour e Pão de Açúcar que afirmaram preferir a realização de avaliações e procedimentos internos a assumirem compromissos públicos.

As consultas a bases de dados e iniciativas públicas de proteção ambiental e de trabalhadores foram utilizadas pelos varejistas Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar, do agronegócio ADM e Cargill e a têxtil Inditex. As redes de hipermercado e a Inditex citaram consultas a “lista suja” elaborada pelo Ministério da Economia e a ADM e Cargill utilizam e incentivam seus parceiros a obterem o Cadastro Ambiental Rural.

Outra prática das empresas multinacionais observadas ao longo da análise do material empírico foi **a responsabilização de parceiros pelas irregularidades** identificadas. A Inditex-Zara quando flagrada utilizando mão de obra em condições análogas à escravidão e na demissão de trabalhadores sindicalizados justificou que os verdadeiros responsáveis eram as confecções fornecedoras (Campos et al., 2015; Inditex, 2020b). Após as denúncias, Carrefour e Pão de Açúcar também responsabilizaram parceiros quando confirmaram a suspensão dos frigoríficos fornecedores que comercializaram carne com produtores presentes na “lista suja”, no entanto, vale a pena destacar que as duas empresas afirmam checar o documento antes de firmarem negócios como forma prevenção contra casos desta natureza (RepórterBrasil, 2019b).

ADM e Cargill também responsabilizaram fazendeiros pelas condições de trabalho nas fazendas de cacau após a divulgação do documentário “*Darkside of Chocolate*”, em nota conjunta afirmaram “A grande maioria das fazendas de cacau não pertence às empresas que fazem chocolate ou fornecem cacau e, portanto, não temos controle direto sobre o cultivo de cacau e as práticas trabalhistas. A indústria não se responsabiliza por essas condições” (Mistrati & Romano, 2010). No entanto, é sabido que empresas multinacionais possuem contratos de fornecimento com padrões rígidos de qualidade e de condições de produção, ou seja, há uma flagrante abstenção de responsabilidades por parte dessas companhias.

No caso da Prosegur, evidenciei como a empresa se aproveitou das fragilidades nas legislações de países do continente americano para precarizar as condições de trabalho de vigilantes e minar a atuação dos movimentos sindicais. A Prosegur chama à atenção para o volume e a pulverização de sua atuação no continente americano, e seus posicionamentos diante das questões sindicais e condições de trabalho, o que foi visto em Kobrin (2009), que defende que empresas com autoridade política e econômica deveriam vir acompanhadas de mais responsabilidades públicas com os Direitos Humanos.

Na mesma linha de pensamento, as empresas não devem **se engajar ou silenciar-se** em casos de violações de Direitos Humanos (Wettstein, 2012b). Ao não emitir posicionamento sobre os eventos relatados pelos trabalhadores e sindicatos em suas notas oficiais divulgadas à imprensa, a Prosegur silencia-se diante das denúncias feitas.

Após a análise dos dois casos, a ocorrência da **cumplicidade** configura-se pela abstenção de responsabilidade praticada pela Prosegur. A cumplicidade fica evidente com os requisitos de legitimação, que é quando um ator de relevância social ao se deparar com um caso de desrespeito aos DH não age para evitar a ocorrência da violação, e de omissão, configurado pela atitude da empresa de não se colocar ao lado das vítimas em um caso de desrespeito aos DH (Wettstein, 2012b).

A **abstenção** toma forma quando a Prosegur permanece em silêncio diante de denúncias de violações de direitos fundamentais de seus trabalhadores, não protege e não remedia adequadamente as vítimas, este posicionamento ao encontro dos apontamentos da pesquisa de Wettstein (2012b). A conexão da empresa com os eventos relatados por trabalhadores e entidades representativas e o silenciamento diante dos fatos é uma forma de abstenção de responsabilidades. Ainda de acordo com a classificação de Wettstein (2012b), a Prosegur detinha o status de líder mundial no setor de segurança privada e possuía influência/poder suficientes para oferecer aos funcionários condições dignas de remuneração, saúde, segurança e trabalho, assim como impedir a manutenção das violações de direitos fundamentais e de remediar os danos causados.

A influência/poder da Prosegur nos países do continente americano é tão grande que a empresa chega a desafiar os sistemas de justiça dos países quando não cumpre determinações judiciais, aproveitando-se de fragilidades nas legislações conforme denunciado nas reportagens e no curta-metragem analisados (UNI - Global Union, 2013a, 2013b).

No caso da Inditex observei que suas fornecedoras promoveram demissões em meio à pandemia de COVID-19 com intuito de enfraquecer o movimento sindical, pois em todos os casos mencionados houve preferência pelo desligamento de sindicalistas. De acordo com o relatório da BHRRC e da *Clean Clothes Campaign*, a Inditex se recusou a dialogar com os trabalhadores para intermediar uma solução para as demissões, no entanto, diante da resistência dos sindicalistas e da repercussão negativa amplificada por ONGs e veículos de comunicação que promoveram a estratégia de nomear e envergonhar (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016), a empresa decidiu se posicionar. A falta de diálogo com os trabalhadores que tiveram seus direitos violados coloca em dúvida sobre a empresa estar de fato comprometida com a defesa, proteção e remediação dos direitos fundamentais.

Quanto à **abstenção de responsabilidades**, a Inditex foi cúmplice quando não utilizou sua relevância social para impedir as demissões de sindicalistas e por não cobrar de seus parceiros a reintegração imediata dos trabalhadores, uma vez que o desligamento dos trabalhadores violava o Direito Humano de livre associação, assim como políticas internas da companhia, ou seja, omitiram-se do papel de ator de destaque para manter seus objetivos, coibir o movimento sindical e de promover demissões para reduzir custos produtivos através de violações de Direitos Humanos, ou seja, na perspectiva de Wettstein (2012b), configura-se a cumplicidade.

A Inditex-Zara utilizou de empresas fornecedoras para determinar padrões das peças produzidas em diversos países com legislações frágeis em termos de proteção aos trabalhadores, ao mesmo tempo reduziu custos de produção através do pagamento por peça. No entanto, quando flagrada por irregularidades, responsabilizou as confecções fornecedoras pelas condições impostas aos (as) trabalhadores (as). Cientes das deficiências nas legislações, de sua influência e *status* no setor têxtil, a empresa não atuou para alterar o modelo produtivo e assumir suas responsabilidades pelas condições impostas aos trabalhadores, ou seja, no ponto de vista de Wettstein (2012b) foi cúmplice perante as claras violações de direitos fundamentais.

A Inditex afirmou ter oferecido trabalho para as pessoas em condições irregulares e precárias, no entanto “a remuneração oferecida era menor do que o que eles costumavam ganhar como trabalhadores do setor de vestuário em situação irregular” (Campos et al., 2015, p. 38) e após sucessivas fiscalizações realizadas pelas autoridades brasileiras no estado de São Paulo, a empresa transferiu muitas confecções para locais com menor visibilidade, conforme o superintendente do Ministério do Trabalho de São Paulo “A Zara tirou sua produção de São Paulo e levou parte para Santa Catarina, depois de a fiscalização apertar o cerco no Estado (Rolli, 2015)”.

A Política de Direitos Humanos da Inditex determina um papel ativo e proativo do Grupo na promoção, garantia de que suas operações e de seus parceiros não causem prejuízo e quando necessário, tomar iniciativas para mitigação dos impactos para os Direitos Humanos (Inditex, 2019), ou seja, a Inditex-Zara é adepta a uma definição de Negócios e Direitos Humanos de uma perspectiva negativa de não engajamento e evitar a má conduta (Kobrin, 2009; Wettstein, 2012b).

No entanto, a postura proativa da Inditex-Zara e de seus fornecedores não ficam claras, pois ao oferecer postos de trabalho precários, com pagamentos irrisórios que levam a trabalhadores e trabalhadoras a jornadas exaustivas caracterizam a abstenção da

responsabilidade ao optarem por este modelo ao invés da promover a dignidade e bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

No caso das redes varejistas distribuidoras de alimentos, os hipermercados conhecem os problemas de trabalho precário na fruticultura e o desmatamento ilegal de áreas de preservação ambiental para criação de gado. No entanto, apesar dos documentos internos dos Grupos Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar destacarem compromissos e iniciativas apoiadas, quando surgem denúncias, as empresas usam estratégias diversas para absterem-se das responsabilidades como atores de relevância socioeconômica e negam envolvimento com os casos.

O processo de globalização transformou empresas multinacionais em grandes *players* econômicos com poder de influenciar decisões em esferas pública e privada, alterar dinâmicas sociais nos locais em que atuam (Kobrin, 2009). Mesmo com toda influência, de acordo com Kobrin (2009), muitas das violações de Direitos Humanos acontecem com apoio ou cumplicidade de empresas multinacionais e sua cadeia de fornecedores, como o caso das redes varejistas que possuem parceiros desrespeitando direitos quando submetem trabalhadores a condições degradantes, precarizam contratos de trabalho, cometem assédio moral e promovem o desmatamento ilegal.

Kobrin (2009) e Arnold (2010) defendem que atores corporativos possuem obrigações para com os Direitos Humanos, o Carrefour inclusive reconhece suas responsabilidades quando afirma estar ciente de seu tamanho como ator na sociedade no âmbito ambiental, econômico, político e social.

Contudo, na oportunidade das denúncias de relações comerciais com frigoríficos autuados por desmatamento ilegal, o Carrefour mostrou aversão por iniciativas que delimitem parâmetros para atuação empresarial, como observado na fala do diretor de sustentabilidade “Então a gente prefere manter com os nossos controles esse frigorífico fornecendo para o Carrefour”, tal posicionamento está em linha com a descrição de Weissbrodt e Kruger (2003) e Roland, Aragão et. al (2018) sobre recusa de empresas multinacionais a comprometerem-se com tratados vinculantes de Direitos Humanos. Portanto, mesmo reconhecendo as deficiências no monitoramento de fornecedores que resultaram em degradação ambiental, não ofereceram nenhum tipo de suporte e remediação às vítimas de seus excessos por meio de seus porta-vozes e advogados.

A presença de silos da Cargill em áreas de conflito de terras relaciona-se com o cultivo de soja em regiões desmatadas ilegalmente através de incêndios. De acordo com o material empírico, existem estreitas relações entre os focos de incêndio em áreas potenciais de compra

de gado e plantio de soja sobre influência de multinacionais do setor do agronegócio (Coppola, 2020), portanto, empresas multinacionais precisam prestar esclarecimentos à sociedade sobre as relações comerciais desenvolvidas ao longo de suas cadeias produtivas (Nolan & Taylor, 2009).

As declarações oferecidas pela Cargill demonstram o compromisso da organização para impedir que insumos produzidos ilegalmente ou através de violações de Direitos Humanos não sejam processados pela empresa, para tanto, diversas ações de verificação da origem e qualidade dos produtos são checadas em plataformas internas, iniciativas de ONGs e governamentais. No entanto, as fiscalizações realizadas pelo IBAMA mostraram volumosas relações comerciais entre a empresa e fazendeiros ligados ao desmatamento e conflitos de terras com comunidades locais, ou seja, existem lacunas nos processos internos da empresa de consulta às bases de dados e iniciativas de monitoramento e fiscalização que permitem a ocorrência de violações de Direitos Humanos.

Em relação aos casos de tráfico e trabalho infantil, as reações da Cargill de abstenção de responsabilidades ficam mais evidentes nos posicionamentos e ações. A empresa, ciente dos casos de tráfico e trabalho infantil na cadeia do cacau, em nenhum momento se colocou ao lado das vítimas para oferecer qualquer tipo de suporte e remediação. Pelo contrário, vem batalhando nos tribunais para encerrar os casos sem a devida responsabilização e punição, assim como emitindo posicionamentos que transferem a responsabilidade para fornecedores e distribuidores ao invés de reconhecerem as deficiências nas auditorias e mecanismos internos de controle e confiabilidade.

Desde o início dos anos 2000 existem denúncias de trabalho e tráfico infantil na cadeia do cacau, assim como existem campanhas de conscientização, defesa dos direitos das crianças e debates sobre a causa em nível internacional na ONU e a OIT. No entanto, as empresas do setor como a Cargill se recusam a assumir seu papel de *player* global de agente com potencial de alterar as formas como a indústria se relaciona com a sociedade. Isso fica evidente quando a Cargill afirma apoiar a DUDH e ODS e ciente dos problemas na indústria do cacau assistem seus fornecedores desrespeitarem os compromissos assumidos ao tomarem conhecimento de parceiros utilizando trabalho forçado e infantil, quando ignoram as constatações de fiscalizações que atestaram inconformidades e optam por eximirem-se das responsabilidades para com os Direitos Humanos e assim manter o retorno financeiro obtido através de violações de DH.

Ao não implementar políticas e ações preventivas e combativas ao trabalho forçado, a Cargill torna-se cúmplice silenciosa por sua omissão no papel de proteger as vítimas de

violação e por legitimar a recorrência de tais práticas (Wettstein, 2012b). A Archer Daniels Midland (ADM) apesar de ter deixado de atuar no setor de chocolates, por muito tempo se beneficiou de violações de Direitos Humanos como trabalho forçado e infantil em nome de participação de mercado e ganhos financeiros oriundos do setor e mesmo assim absteve-se de suas responsabilidades saindo do segmento sem nenhuma atividade para remediação das vítimas.

As denúncias de contaminação do ambiente e de trabalhadores por conta das atividades e bens produzidos pelas multinacionais Bayer e Syngenta. No caso da Bayer, há anos existem controvérsias pelo uso do glifosfato e os impactos do produto na saúde humana, já a Syngenta as denúncias relatam o grande potencial de contaminação do ambiente e de cursos hídricos por bens produzidos e amplamente utilizados em países como Brasil.

A Bayer promove a abstenção de suas responsabilidades em relação aos Direitos Humanos quando silencia-se diante das denúncias e ao não se colocar ao lado dos trabalhadores que foram expostos ao RoundUp e foram diagnosticados com linfoma não-*Hodgkins*, esquizofrenia e epilepsia, pois as causas das doenças, segundo médicos e juristas, foram a falta de informações sobre o uso e manuseio do produto.

A Bayer também legitima a recorrência de violações de Direitos Humanos quando defende a manutenção da venda do RoundUp nas condições descritas nas denúncias, ou seja, com potencial para danos irreversíveis à saúde de trabalhadores, assim como usa de questionamentos sobre os parâmetros científicos para aprovação das vendas de produtos através de cientistas, jornalistas e legisladores ao lançam dúvidas sobre os critérios e reputação de opositores ao invés de concentrar-se na segurança dos consumidores e da sociedade ao manusear um produto de seu portfólio.

Tais atitudes vão de encontro ao proposto por Wettstein (2012b) ao tratar da cumplicidade silenciosa de organizações multinacionais e da abstenção de responsabilidades de empresas de relevância social, descrita por Kobrin (2009), com grande poderio econômico e político no cenário globalizado.

O caso da Syngenta demonstra a abstenção de responsabilidade e as tentativas da empresa em negar o emprego de pesticidas altamente perigosos para a saúde humana. A Syngenta ancora suas atividades na venda de pesticidas, no entanto boa parte destes produtos são banidos em diversos países por oferecer perigo a saúde humana, como observado nas pesquisas realizadas pelo governo brasileiro que indicaram presença de pesticidas acima dos limites permitidos.

A Syngenta usa da cumplicidade benéfica, pois mesmo ciente dos riscos dos pesticidas, dos altos índices de agrotóxicos em alimentos e cursos hídricos despejados por consumidores de seus produtos opta pela culpabilização dos fornecedores pelo mau uso dos produtos, defesa dos insumos, pela promoção de desinformação e *lobby* para garantir os bons resultados financeiros alcançados pela venda de pesticidas (Wettstein, 2010, 2012b, 2013).

Apesar de a Syngenta defender o uso dos produtos através da comparação entre benefícios e os riscos, existem abordagens que traçam o comparativo entre risco e o potencial danoso, sendo mais seguro substituir um produto com potencial danoso por outro menos agressivo. A Syngenta abstém-se dos compromissos assumidos quando eles estão diretamente relacionados com as atividades comerciais e optando por direcionar as vendas de pesticidas para países com legislações mais brandas.

Ao longo desta seção mostrei que as empresas analisadas utilizam da cumplicidade benéfica e silenciosa (Wettstein, 2010, 2012b, 2013), da abstenção de responsabilidades como *players* de uma sociedade globalizada (Nolan & Taylor, 2009) e de rejeitar acusações de inconformidade em posicionamentos públicos que em muitos casos nem mesmo mencionam os fatos. As empresas multinacionais com atuação em Uberlândia se beneficiam da estrutura pulverizada em diversas localidades e através do silenciamento e de violações de Direitos Humanos, obtém vantagens econômicas e mercadológicas que permitem expandir operações, realizar investimentos, ampliar portfólios de produto e aumentar suas influências sobre governos, parlamentares e agências reguladoras.

A análise do material também permitiu apontar a atuação dos agentes corporativos e os recursos empregados para negar as acusações, como notas públicas enviadas aos veículos de comunicação que noticiaram as denúncias, uso do *lobby* nas políticas nacionais para manter legislações favoráveis às atividades empresariais, campanhas de desinformação, ataques a cientistas e jornalistas que apresentavam estudos e fatos mostrando os impactos da atuação danosa sobre as vítimas, discurso econômico como base para justificar demissões de sindicalistas, contratos temporários e uso inseguro de produtos químicos perigosos apesar da existência de legislações proibindo práticas trabalhistas e sanitárias desta natureza. Como práticas comuns de tentativas de negação das denúncias, as empresas analisadas utilizam da negação imediata dos eventos (Zadek, 2004), desqualificação e descaracterização das denúncias (Coraiola & Derry, 2019), a negação do passado, literal e implicatória (Cohen, 1996) através do emprego de lobistas, advogados, campanhas publicitárias, jornalistas e cientistas contratados para defender a posição corporativa (MacManus, 2016).

Desta forma, avançando para as tentativas de negação e neutralização das denúncias de violações de Direitos Humanos por parte das empresas multinacionais analisadas no material empírico, apresento o quadro número 11.

Quadro 11: Tentativas para negar e neutralizar as denúncias de violações de Direitos Humanos

Tentativas de neutralizar as denúncias de violações de DH	Empresas
Negação do Passado	Prosegur, Inditex, Bayer
Negação Literal	Carrefour, Pão de Açúcar, ADM, Bayer, Cargill
Negação Implicatória	Prosegur, Inditex, Cencosud, Bayer, Cargill
Gabinetes de guerra	Bayer, Syngenta
Desacreditação das denúncias	Inditex, Bayer, Pão de Açúcar, Cencosud, Cargill

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa.

Do ponto de vista de Coraiola e Derry (2019), as tentativas de **negação das responsabilidades** através da desqualificação e do silêncio diante das denúncias apontam que a Prosegur buscou o esquecimento dos eventos como forma de abster-se de suas responsabilidades como ator de relevância social. Vale a pena destacar que os autores colocam o esquecimento do passado como potencial passivo corporativo quando novos fatos e evidências relacionados às denúncias surjam contra a Prosegur (Coraiola & Derry, 2019).

Na perspectiva de Cohen (1996), a negação da Prosegur pode ser entendida como **Negação Literal** que são ações deliberadas da empresa para ocultar fatos e conclusões que vieram a público. Quando a nota para imprensa da Prosegur não trata da convocação de vigilantes contaminados com o novo Coronavírus, a empresa desvia o foco das denúncias e apresenta **Negação Implicatória** ao tentar uma “reescrita da história” ao afirmar cumprir as determinações das autoridades sanitárias que negam o posicionamento da empresa.

Além das tentativas identificadas na literatura, nas denúncias de trabalho precário analisadas nesta dissertação, identificamos que a Inditex tentou **desacreditar as denúncias**, questionando a validade de instrumentos de combate ao trabalho escravo como estratégia de abstenção das responsabilidades, ou seja, a validade de um instrumento de proteção dos trabalhadores tornou-se mais importante do que protegê-los contra violações.

A tentativa de negação dos eventos também foi observada na atuação da Inditex-Zara no caso brasileiro de trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão quando a empresa afirma agir de forma correta enquanto as autoridades encontram sucessivos casos da

má conduta e violações de Direitos Humanos praticadas tanto pela Inditex-Zara como por seus parceiros.

A Inditex-Zara usa das estratégias descritas por Cohen (1996) de **Negação Literal** quando tentaram ocultar evidências de que a empresa promovia violações de Direitos Humanos através do modelo de pagamentos e do controle de empresas fornecedoras, deslocamento da produção para locais com menor incidência de fiscalizações trabalhistas e a **Negação Implicatória** através de seus porta-vozes e advogados que buscam impor uma nova versão para as graves violações de Direitos Humanos, lançaram dúvidas sobre a validade de mecanismos de combate ao trabalho escravo como a “lista suja”.

No tocante à atuação dos grandes conglomerados empresariais, Coraiola e Derry (2019) apontam que organizações podem atuar para que a sociedade esqueça a má conduta corporativa. No caso do falecimento do funcionário em meio ao expediente, o Carrefour procurou ocultar o corpo do trabalhador para manter a loja em funcionamento, usou de sua estrutura hierárquica para reforçar a decisão para o corpo de funcionários. Diante da grande repercussão em redes sociais e na imprensa, que utilizaram a estratégia de nomear e envergonhar a conduta da empresa (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016), o Carrefour admitiu ter errado no tratamento dado ao caso, criou protocolo de fechamento das lojas em eventos semelhantes, momentaneamente se aproximando de uma mudança de postura, conforme descrito na pesquisa de Zadek (2004).

Carrefour e Pão de Açúcar usam da **Negação Literal**, descrita por Cohen (1996) ao ocultar os fatos apresentados pelas denúncias, apresentando uma série de controles e políticas internas atestando a confiabilidade de origem da carne comercializada e dos ganhos econômicos possibilitados pela abertura de postos de trabalho na produção de frutas no Nordeste brasileiro demonstrando preocupação com os Direitos Humanos e com os ODS da ONU. No entanto, a realidade é diferente do propagado pelos varejistas Carrefour e Pão de Açúcar.

Tais estratégias estão alinhadas com o pensamento de autores como Zadek (2004) sobre o posicionamento inicial de negar e tentar **desacreditar as denúncias, questionando a veracidade das acusações**, como o caso da Cencosud que quando confrontada sobre um frigorífico parceiro ter comprado carne bovina de uma fazenda autuada por trabalho escravo afirmou que não mantinha relações comerciais com o fornecedor.

Avançando para as denúncias contra a ADM e Cargill, a nota conjunta emitida por empresas atuantes na indústria do cacau é uma demonstração de negação das responsabilidades das corporações. No caso de trabalho escravo em fazendas de café de

fornecedores da Syngenta observei que a empresa se apresenta como se estivesse preocupada com os Direitos Humanos ao apoiar iniciativas como ODS da ONU, no entanto, a atuação da empresa diante de denúncias de violações de Direitos Humanos mostra uma realidade distante dos objetivos assumidos quando se negam a assumirem que suas iniciativas falharam.

No caso das fazendas flagradas utilizando mão de obra escrava, as fiscalizações das autoridades trabalhistas do governo brasileiro encontraram condições insalubres, alojamentos precários, trabalhadores sem acesso à água e sanitários. A Syngenta não reconheceu os prejuízos de sua atuação danosa para direitos fundamentais e não adotou medidas para proteger e respeitar os DH, assim como não ofereceu remediação às vítimas, ao invés disso, tentou reescrever os fatos em uma perspectiva benéfica aos seus interesses.

As tentativas de negação da Bayer foram observadas no documentário produzido pela CBC News onde é possível constatar os três tipos de negação propostos por Cohen (1996), a **negação do passado** foi observada no esforço da empresa para encobrir os resultados da pesquisa encomendada pela empresa sugeriu estudos futuros com o glifosfato, pois encontrou-se prováveis danos à saúde em decorrência do uso do produto e mesmo assim decidiram não reportar os resultados as autoridades de saúde; a **negação literal** quando comunicações internas mostraram a produção de “trabalhos científicos” elaborados sem a participação efetivas de autores e mesmo assim a Bayer negou-se a reconhecer tais práticas e afirmou existir consenso sobre a segurança do glifosfato, mas a pesquisa contratada pela empresa mostrou o oposto; **negação implicatória** quando a Bayer busca impor uma narrativa favorável a seus interesses e para isso usa de “**gabinetes de guerra**” com o uso de cientistas, jornalistas e advogados pagos para defender seus interesses como forma de justificar a importância de seus produtos.

Tal como as transferências das unidades produtivas para locais com menor incidência de fiscalizações e legislações mais flexíveis feitas pela Inditex-Zara, a Syngenta seguiu pela mesma linha após as restrições impostas pelas agências reguladoras ao uso de pesticidas na União Europeia e Suíça.

De acordo com especialista ouvido pela Public Eye a expansão do mercado para outras regiões geográficas, em especial em locais com legislações mais brandas acontece pela estagnação do mercado de agrotóxicos e pela crescente regulação na União Europeia e EUA por conta dos danos causados por esses produtos (Gaberell & Hoinkes, 2019). Diante da impossibilidade de comercializar muitos agrotóxicos em países europeus, restou à empresa destinar os produtos químicos proibidos para países com legislações mais fracas e manter os

lucros oriundos da comercialização, como o caso brasileiro, responsável por 18% do mercado de pesticidas da Syngenta (Gaberell & Hoinkes, 2019).

A empresa atribui o banimento de seus produtos em alguns países a politização do processo de registro de agrotóxicos e de que o perigo no uso de substâncias tóxicas se dá apenas pela quantidade de uso, utilizando comparações desproporcionais ao defender a utilização de produtos prejudiciais. No entanto, ao emitir tal posicionamento, a empresa busca reescrever uma narrativa através de uma comparação entre agrotóxicos com produtos acessíveis e consumidos socialmente em níveis seguros.

Como tentativas de neutralizar as denúncias dos perigos do uso dos agrotóxicos a Syngenta utiliza do que MacManus (2016) denominou **gabinetes de guerra**, por meio da comunicação institucional da empresa que criou em seu site um *blog* de defesa dos produtos químicos, o *lobby* e da desinformação apoiada por pesquisadores e empresários ligados ao setor que defendem o uso dos defensivos pelos benefícios, não através dos danos potenciais.

Uma demonstração do novo papel ocupado pelas organizações multinacionais no contexto globalizado são os laços criados com a política dos Estados e o Brasil é um exemplo claro, onde a “bancada ruralista” ligada ao agronegócio abriga 225 dos 517 deputados federais e 32 dos 81 senadores brasileiros (APIB, 2019). Empresas como Bayer e Syngenta afirmaram incentivar auditorias independentes em seus produtos para certificar os consumidores da segurança dos produtos, no entanto patrocinaram organizações promotoras de desinformação científica sobre produtos químicos (S. Fournier & Shochat, 2019; Gillam, 2019; US Right to Know, 2018).

Apesar da documentação disponibilizada nos relatórios de sustentabilidade, códigos de conduta e outros documentos internos reforçando o compromisso empresarial com práticas de Direitos Humanos existem lacunas evidentes sobre o discurso e a prática das organizações junto aos trabalhadores e fornecedores. Um dos casos em que as denúncias resultaram em algum tipo de punição foi a suspensão da Prosegur de um programa da OIT de promoção da Responsabilidade Social Corporativa.

Diante dos resultados apresentados, pude concluir que as práticas dos grandes conglomerados empresariais mesmo com compromissos públicos de atenção e respeito aos Direitos Humanos ainda estão distantes da realidade de muitos trabalhadores, uma vez que os resultados econômicos tanto das empresas quanto dos Estados são utilizados como justificativa para manter práticas danosas à sociedade civil e ao meio ambiente. Além das tentativas de abstenção de responsabilidades por parte das empresas multinacionais atuantes

na região de Uberlândia e diante de flagrantes violações de Direitos Humanos, se negaram a oferecer suporte e remediação às vítimas e à sociedade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta dissertação consistiu em analisar as tentativas das empresas que atuam no contexto regional de Uberlândia para neutralizar as denúncias de desrespeito aos direitos humanos. No decorrer da pesquisa, busquei identificar e analisar as denúncias de desrespeito aos Direitos Humanos contra as empresas atuantes na região, analisar os recursos e agentes envolvidos nas defesas e as práticas de abstenção das responsabilidades corporativas quanto ao desrespeito aos Direitos Humanos.

As denúncias analisadas nesta dissertação reafirmam, ao mesmo tempo, a falta de responsabilidade das empresas quanto ao respeito aos direitos humanos e o poder que elas têm para saírem impunes, utilizando mecanismos diversos, muitas vezes, caracterizando um jogo discursivo de promessas que não serão cumpridas por impactarem na acumulação de lucros, seu principal objetivo. As associações de trabalhadores, como os sindicatos, são formas de resistência encontradas, e, por isso, as corporações tentam coibir e desmobilizar as militâncias, o que aponta para um confronto de forças, no qual os poderosos sempre estão à frente.

A inclusão da temática dos Direitos Humanos no campo dos negócios pretendeu aproximar o campo dos Estudos Organizacionais que recentemente tem apresentado um posicionamento crítico à gestão, a má conduta corporativa e ao cerceamento de direitos (Fontoura et al., 2019; Medeiros & Silveira, 2017; Oliveira, 2015) e de promover a discussão da literatura Direitos Humanos como a prática gerencial das organizações e seus desdobramentos na sociedade na qual essas instituições se inserem. Através da perspectiva crítica à administração, observei como empresas multinacionais presentes na cidade de Uberlândia, mesmo cientes de diversas lacunas nas respectivas redes de fornecedores atuam de maneira danosa em nome de resultados financeiros e presença mercadológica.

Como contribuições, no âmbito social, a pesquisa mostrou como as organizações multinacionais atuantes no cenário uberlandense agem para se absterem e negar as denúncias de violações de Direitos Humanos, esclarecendo quais são as estratégias utilizadas, os padrões de resposta e as contradições entre a prática e os compromissos assumidos com os Direitos Humanos e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Ainda no campo social, apesar do impacto econômico das atividades das organizações, a fiscalização e a punição pelo não respeito aos DH são frágeis, transferindo para a classe trabalhadora os custos de sua atuação no que tange às violações de Direitos Humanos.

Portanto, é relevante para a sociedade de Uberlândia entender como as empresas e seus gestores atuam quando confrontados com denúncias de desrespeito aos direitos humanos.

Do ponto de vista prático, a pesquisa mostrou como muitas violações ocorrem ao longo das cadeias produtivas das organizações multinacionais e em alguns casos são toleradas pelos próprios trabalhadores, que mesmo cientes do desrespeito diário de direitos fundamentais que são submetidos, toleram as violações pela necessidade de trabalho e de um sustento, como observado nas falas dos agricultores da cafeicultura e da fruticultura.

Na esfera teórica, a pesquisa contribuiu para o avanço da literatura nacional sobre Negócios e Direitos Humanos, trouxe algumas das discussões existentes no campo como a responsabilização e cumplicidade de organizações em casos de violações aos DH, o histórico e as origens da temática de DH, sua proximidade com a Responsabilidade Social Corporativa. Um dos achados da pesquisa, para além de reconhecer o que outros trabalhos já encontraram, nesta pesquisa foi possível vislumbrar, mesmo de forma embrionária, uma tentativa de neutralizar as denúncias pela desacreditação da denúncia, questionando a sua veracidade. Outro avanço importante proporcionado pela realização da pesquisa foi posicioná-la no campo dos Estudos Organizacionais no ponto de vista do *Critical Management Studies* que questiona a atuação empresarial e as “possibilidades de discussão sobre o papel das empresas na sociedade e sobre as ideias usualmente atreladas a esse papel, tais como: bem-estar da coletividade, responsabilidade social, sustentabilidade e até mesmo responsabilidade histórica (Costa & Silva, 2017, p. 177)”.

Como implicações práticas, a pesquisa proporcionou esclarecer como empresas multinacionais com atuação no ambiente do Triângulo Mineiro operam de maneira prejudicial aos direitos fundamentais de trabalhadores e populações locais nas mais diversas localidades mesmo que seus posicionamentos públicos apresentem discursos de preocupação com Direitos Humanos, com a questão ambiental, boas condições de trabalho e remuneração. A partir dessas constatações, as denúncias apresentadas permitem o julgamento dos compromissos e ações desempenhadas por essas organizações nas sociedades em que operam.

Outra implicação prática da pesquisa é provocar reflexões na sociedade em relação às condições de produção e de trabalho dos itens que consome, os danos provocados pelo seu uso e tomar iniciativas quanto o papel desempenhado pelas organizações, uma vez que empresas ocupam um papel socioeconômico importante na sociedade globalizada.

A pesquisa permitiu vislumbrar como organizações multinacionais instaladas na região de Uberlândia estão associadas a violações de Direitos Humanos, mesmo que distantes geograficamente dos casos denunciados e se beneficiam financeiramente de violações para

expandir suas esferas de influência, volume de operações e produtos. Esses reflexos podem ser colocados em discussão comparando o discurso com a prática empresarial e suas alterações após casos de violação (Bedi, 2015; Hadiprayitno, 2017; Schremppf-Stirling & Wettstein, 2017), a responsabilização das empresas pela má conduta e cumplicidade (Nolan & Taylor, 2009; Wettstein, 2012b), com lutas de populações locais silenciadas (Gomero Osorio et al., 2019; Strouss, 2019), com a questão ambiental e procedimentos de Direitos Humanos como processos de *due diligence* (Fasterling & Demuijnck, 2013; Kamminga, 2016; Kemp & Vanclay, 2013; Nolan & Taylor, 2009).

Sobre as limitações da pesquisa, a heterogeneidade das fontes foi um aspecto que merece destaque, pois cada material foi elaborado com uma especificidade e propósito, portanto estabelecer conexões entre as fontes foi uma tarefa difícil ao longo da construção da dissertação. Apesar do *corpus* de pesquisa ter sido construído através de documentos oficiais das empresas analisadas, boa parte do material vem de fontes secundárias como reportagens de jornais e portais de notícias, relatórios de ONGs e vídeos do Youtube o que invariavelmente representa o posicionamento do corpo editorial dos veículos ou produtores de conteúdo. Mesmo a raiz do material sendo os sites Repórter Brasil e Business and Human Rights Resource Centre e que ambos abordem a temática com Direitos Humanos, há certa dificuldade para acessar fontes sobre a perspectiva de Direitos Humanos em veículos de imprensa de grande circulação, pois muitas vezes violações de DH não são percebidas como desrespeito aos direitos individuais ou são naturalizadas na sociedade.

No entanto, mesmo com as limitações apresentadas, as denúncias não podem ser descreditadas ou invalidadas, pois houve um extenso trabalho realizado por diversos veículos que atestaram a veracidade das denúncias com descrição detalhada dos resultados encontrados. A análise do material empírico evidenciou as práticas de negação e abstenção de responsabilidades utilizadas pelas organizações multinacionais para neutralizar as denúncias de violações de Direitos Humanos ao longo das respectivas cadeias produtivas que subjagam a saúde e a vida de trabalhadores, a estabilidade da vida animal e dos biomas em nome do modelo econômico prejudicial aos princípios fundamentais da dignidade humana.

Como sugestões de pesquisas futuras, elenco as seguintes trilhas: estudos que estabeleçam as relações entre o discurso corporativo de Direitos Humanos descrito em documentos oficiais como relatórios de sustentabilidade e códigos de conduta com as iniciativas apoiadas pelas empresas, pesquisas que mostrem como os DH são entendidos do ponto de vista das organizações e estudos que avaliem a efetividade de políticas de remediação de vítimas de violações de DH. Também são oportunidades de pesquisas a

avaliação de iniciativas de DH realizadas por empresas multinacionais na região do TMAP, uma vez que a região está intimamente ligada à atividade agropecuária, como a soja, café, cana de açúcar, assim como destaca-se com polo logístico de grandes atacadistas e distribuidores.

Outras avenidas de pesquisa são os impactos decorrentes do setor minerador na região como os casos de contaminação do meio ambiente, de trabalhadores e violações de direitos fundamentais de populações locais e as estratégias de defesa das companhias para neutralizarem tais denúncias e manterem o modelo econômico prejudicial aos Direitos Humanos. As denúncias envolvendo ações antissindicalistas, que tentam coibir a associação de trabalhadores de modo que esses se fortaleçam, foram recorrentes, o que demanda também um estudo específico sobre a atuação de sindicatos para alcançarem os fins a que se destinam.

REFERÊNCIAS

Aaronson, S. A., & Higham, I. (2013). “Re-righting business”: John ruggie and the struggle to develop international human rights standards for transnational firms. *Human Rights Quarterly*, 35(2), 333–364. <https://doi.org/10.1353/hrq.2013.0032>

ACT - Action Collaboration Transformation. (2020). Myanmar During the COVID-19 Crisis: Joint Action Between Global Brands, Trade Unions and Act Brand Suppliers. Retrieved August 11, 2020, from Myanmar during the COVID-19 Crisis: Working together to Protect the Health and Welfare of Workers and supporting the payment of Workers and Factories website: https://actonlivingwages.com/covid19_joint_action/

Anderson, M. (2001). Transnational corporations and environmental damage: Is tort law the answer. *Washburn LJ*, 1907(1941), 1–28. Retrieved from http://heinonlinebackup.com/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/wasbur41§ion=30

Aranha, A., & Rocha, L. (2019). “Coquetel” com 27 agrotóxicos foi achado na água de 1 em cada 4 municípios. Retrieved August 12, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2019/04/coquetel-com-27-agrotoxicos-foi-achado-na-agua-de-1-em-cada-4-municipios/>

Aronson, J. (1994). A Pragmatic View of Thematic Analysis. *The Qualitative Report*, 2(1), 1–5. Retrieved from <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol2/iss1/3>

Alvesson, M. & Deetz, S. (1999). “Teoria Crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais”. In: Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. *Handbook de estudos organizacionais*. V. 1, São Paulo: Atlas, 1999, P. 227-266

Alvesson, M., Deetz, S. (2000) *Doing Critical Management Research*. London: Sage, 2000.

Alvesson, M. & Willmott, H. (2012). *Making sense of management: A critical introduction* London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446251782>

Anistia Internacional (2017). O Estado dos Direitos Humanos no Mundo. *Anistia Internacional Informe 2016/17* Retrieved 15 abr 2020 from: https://anistia.org.br/wp-content/uploads/2017/02/AIR2017_ONLINE-v.2-2.pdf

Anistia Internacional (2020a). Quem somos. Retrieved 15 abr 2020 from: <https://anistia.org.br/conheca-a-anistia/quem-somos/>

Anistia Internacional (2020b). Uma Introdução aos Direitos Humanos. *Módulo 1: Direitos Humanos na sua Vida Cotidiana*. Retrieved 15 abr 2020 from: <https://academy.amnesty.org/learn/course/135/play/2929:328/modulo-1-direitos-humanos-na-sua-vida-cotidiana>.

Archer Daniels Midland (2017). *Política de Direitos Humanos - ADM*. Retrieved from https://assets.adm.com/Sustainability/Human-Rights-Policy_pt-BR.pdf

Archer Daniels Midland (2019). *2018 Corporate Sustainability Report*. Retrieved from https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/475207/original/2018-ADM-Sustainability-Report.pdf?1559654714

Archer Daniels Midland (2020). History of ADM. Retrieved November 18, 2020, from ADM - Our Company website: <https://www.adm.com/our-company/history>

Articulação dos Povos Indígenas do Brasil. (2019). *Cumplicidade na Destruição: Como os Consumidores e Financiadores do Norte Permitem o Ataque do Governo Bolsonaro à Amazônia Brasileira*. Retrieved from <https://apiboficial.org/2019/05/03/cumplicidade-na-destruicao/>

Arnold, D. G., & Bowie, N. E. (2003). Sweatshops and Respect for Persons. *Journal of Philosophical Research*, 13(2), 221–242. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00006631>

Arnold, D. G. (2010). Transnational Corporations and the Duty to Respect Basic Human Rights. *Business Ethics Quarterly*, 20(3), 371–399. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00003018>

Arnold, D. G., Audi, R., & Zwolinski, M. (2010). Recent Work in Ethical Theory and Its Implications for Business Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20(04), 559–581. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00004784>

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385–405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>

Balch, O. (2020, August 5). US could become ‘safe haven’ for corporate abusers, activists warn. *Human Rights in Focus - US News*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/global-development/2020/aug/05/us-could-become-safe-haven-for-corporate-abusers-activists-warn>

Barros, A. (2018). Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 87–99. <https://doi.org/10.1590/1984-9240845>

Bauer, M. W., & Aarts, B. (2002). A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In *Pesquisa Qualitativa com Texto Imagem e Som: Um Manual Prático* (2ª edição, pp. 39–63). Petrópolis: Editora Vozes.

Bayer. (2020a). *Bayer - Annual Report 2019*. Retrieved from https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/485412/original/Bayer_-_Annual_Report_2019.pdf?1587709923

Bayer. (2020b). Bayer - Histórico. Retrieved November 18, 2020, from Bayer - Visão Geral - Histórico website: <http://www.bayer.com.br/pt/historia>

Bayer. (2020c). Bayer - Perfil e Organização. Retrieved November 18, 2020, from Bayer - Perfil e Organização website: <http://www.bayer.com.br/pt/perfil-e-organizacao>

BBC Brasil (2018). Dois em cada três brasileiros acham que 'direitos humanos defendem mais os bandidos', diz pesquisa. Retrieved 16 mar 2020 from: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-44148576>

Beauchamp, T. L., & Chlidress, J. F. (1994). *Principies of Biomedical Ethics* (4th ed.). Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/prin.pdf>

Bedi, H. P. (2015). Right to food, right to mine? Competing human rights claims in Bangladesh. *Geoforum*, 59, 248–257. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2014.08.015>

Behrman, J. N. (2001). Adequacy of International Codes of Behavior. *Journal of Business Ethics*, 31(1), 51–64. <https://doi.org/10.1023/A:1010737323506>

Bell, E., & Leonard, P. (2016). Digital Organizational Storytelling on YouTube: Constructing Plausibility Through Network Protocols of Amateurism, Affinity, and Authenticity. *Journal of Management Inquiry*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1056492616660765>

Bertolucci, L. (2017). Análise Demográfica da Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba - TMAP. In: Corrêa, V. P. (Org.). *Dinâmica Socioeconômica da Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba*. Uberlândia: CEPES/IEUFU, V. 1, maio 2017. 48 p. Disponível em: <http://www.ie.ufu.br/CEPES>

Bilchitz, D. (2016). The Necessity for a Business and Human Rights Treaty. *Business and Human Rights Journal*, 1(2), 203–227. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.13>

Biondi, A., & Biondi, P. (2019). Supermercados são cúmplices das más condições de trabalho dos colhedores de frutas, diz Oxfam. Retrieved August 13, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2019/10/supermercados-sao-cumplices-das-mas-condicoes-de-trabalho-dos-colhedores-de-frutas-diz-oxfam/>

Biondi, A. (2020). Setor de frutas gera riqueza no Nordeste, mas pouco fica com o trabalhador. Retrieved August 13, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2020/01/setor-de-frutas-gera-riqueza-no-nordeste-mas-pouco-fica-com-o-trabalhador/>

Blanton, S. L., & Blanton, R. G. (2006). A Two-Stage Analysis. *Business & Society*, 45(4), 464–485. <https://doi.org/10.1177/0007650306293392>

Bloomberg. (2020, January 14). U.S. Supreme Court signals interest in child-slavery cocoa lawsuit. *LA Times - Business*. Retrieved from <https://www.latimes.com/business/story/2020-01-14/u-s-supreme-court-signals-interest-in-child-slavery-cocoa-lawsuit>

Bobbio, N. (2004). Presente e futuro dos direitos do homem., *A Era dos Direitos* (7^a edição, pp. 17–26). Retrieved from https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf

Bodea, C., & Ye, F. (2018). Investor Rights versus Human Rights: Do Bilateral Investment Treaties Tilt the Scale? *British Journal of Political Science*, 1–23. <https://doi.org/10.1017/S0007123418000042>

Bomdia-Contrasp. (2018, July). Vigilantes protestam em frente à Prosegur contra demissão de guarnição vítima de sinistro. Retrieved August 14, 2020, from Sindiforte-PA website: <http://contrasp.org.br/noticia/sindiforte-pa-vigilantes-protestam-em-frente-a-prosegur-contrademissao-de-guarnicao-vitima-de-sinistro>

Bonanno, A., Constance, D. H., & Lorenz, H. (2009). Powers and Limits of Transnational Corporations: The Case of ADM. *Rural Sociology*, 65(3), 440–460. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2000.tb00038.x>

Bonnitcha, J., & McCorquodale, R. (2017). The concept of “due diligence” in the UN Guiding Principles on business and Human Rights. *European Journal of International Law*, 28(3), 899–919. <https://doi.org/10.1093/ejil/chx042>

Bós e Silva, D., Adam, A. P., & Leonetti, P. (2013). Direitos Humanos No Brasil: Limites E Possibilidades Para a Eficácia Das Sentenças Prolatadas Pela Cidh. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, 1(2), 4. <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2013.2.4-60>

Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil.*, Edições Câmara. Câmara dos Deputados, 31ª Edição, Brasília. DF.

Brasil (1992a). *Decreto de Lei nº 591 de 6 de Julho de 1992.* Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 23 mai. 2020.

Brasil (1992b). *Decreto de Lei nº 592 de 6 de Julho de 1992.* Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 23 mai. 2020.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Qualitative Research in Psychology Using thematic analysis in psychology Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brenkert, G. G. (2016). Business Ethics and Human Rights: An Overview. *Business and Human Rights Journal*, 1(2), 277–306. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.1>

Bruning, F. V. (2011, August 18). Fiscais ligam Zara a trabalho degradante. *Folha de São Paulo* - Mercado. Retrieved from <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me1808201119.htm>

Buhmann, K. (2009). Regulating Corporate Social and Human Rights Responsibilities at the UN Plane: Institutionalising New Forms of Law and Law-making Approaches? *Nordic Journal of International Law*, 78(4), 1–52. <https://doi.org/10.1163/090273509X12531887404714>

BHRRC. (2020). Rejoinder by worker unions at Myan Mode & Rui-Ning factories - Business & Human Rights Resource Centre. Retrieved August 29, 2020, from BHRRC website: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/rejoinder-by-worker-unions-at-myan-mode-rui-ning-factories/>

Byrne, E. F. (2014). In Lieu of a Sovereignty Shield, Multinational Corporations Should Be Responsible for the Harm They Cause. *Journal of Business Ethics*, 124(4), 609–621. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1891-z>

Camargos, D. (2020). Cafeicultor com selo de qualidade Nucoffee, da Syngenta, é um dos 41 novos nomes da ‘lista suja’ do trabalho escravo. Retrieved August 3, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2020/04/cafeicultor-com-selo-de-qualidade-nucoffee-da-syngenta-e-um-dos-41-novos-nomes-da-lista-suja-do-trabalho-escravo/>

Campbell, T. (2006). *Rights: A Critical Introduction*. Routledge, Londres, 2006.

Campos, A., Huijstee, M. van, & Martje, T. (2015). *Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica? Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica? As condições de escravidão moderna na cadeia* (Repórter Brasil; Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen. (SOMO), ed.). Amesterdã: Repórter Brasil; Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO).

Campos, A. (2019). Pão de Açúcar suspende compra de carne de fornecedores autuados por trabalho escravo. Retrieved August 11, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2019/09/pao-de-acucar-suspende-compra-de-carne-de-fornecedores-autuados-por-trabalho-escravo/>

Campos, A. (2019). Redes de supermercados compraram carnes de autuados por trabalho escravo. Retrieved August 11, 2020, from UOL - Cotidiano website: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/reporter-brasil/2019/09/18/redes-de-supermercados-compraram-carnes-de-autuados-por-trabalho-escravo.htm>

Campos, A., & Barros, C. J. (2020). Desmatamento na Amazônia: controle de supermercados sobre fornecedores irregulares de carne bovina é falho, dizem entidades. Retrieved August 11, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2020/06/desmatamento-na-amazonia-controle-de-supermercados-sobre-fornecedores-irregulares-de-carne-bovina-e-falho-dizem-entidades/>

Cargill. (2019a). *Cargill - Annual Report 2019*. Retrieved from [https://ungc-production.s3.us-west-](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/477292/original/Cargill_2019_Annual_Report.pdf?1565093708)

[2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/477292/original/Cargill_2019_Annual_Report.pdf?1565093708](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/477292/original/Cargill_2019_Annual_Report.pdf?1565093708)

Cargill. (2019b). *Cargill Commitment on Human Rights*. Retrieved from <https://www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf>

Cargill. (2019c). *Relatório Anual 2018-2019*. Retrieved from <https://www.cargill.com/static/brazil-annual-report/2018-2019/pt/index.html>

Cargill. (2020). *Cargill em Resumo*. Retrieved November 18, 2020, from Cargill em Resumo website: https://www.cargill.com.br/pt_BR/cargill-em-resumo

Carrefour. (2019). *Carrefour 2018 Annual Financial Report*. Retrieved from [https://ungc-production.s3.us-west-](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/476681/original/ddr_2018_version_anglaise_vdef_100519_0.pdf?1563297768)

[2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/476681/original/ddr_2018_version_anglaise_vdef_100519_0.pdf?1563297768](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/476681/original/ddr_2018_version_anglaise_vdef_100519_0.pdf?1563297768)

Carrefour. (2020a). *Carrefour*. Retrieved November 2, 2020, from Grupo Carrefour - Institucional website: <https://www.carrefour.com.br/grupo-carrefour/institucional#>

Carrefour. (2020). *Nota Oficial Carrefour*. Retrieved August 19, 2020, from <https://www.linkedin.com/company/carrefour-brasil>

Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>

Casara, M. (2019). *Frutas Doces, Vidas Amargas*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=wwPx_7QX8cU&ab_channel=OxfamBrasil

Cencosud. (2018). *Carta de Compromisso: Compra Sustentável de Carne*. Retrieved from <http://oeco.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Carta-de-compromisso-carne.pdf>

Cencosud. (2019a). *Código de Ética das Empresas do grupo Cencosud*. Retrieved from https://www.bretas.com.br/wp-content/uploads/2019/07/Codigo-de-Etica-digital_portugues.pdf

Cencosud. (2019b). *Memoria Anual 2018*. Retrieved from https://www.unglobalcompact.org/whhttps://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2019/474183/original/Memoria_Cencosud_2018.pdf?1556904722

Cencosud, B. (2020). Bretas. Retrieved November 2, 2020, from A Cencosud - Sobre Nós website: <https://www.bretas.com.br/sobre-nos/>

Christophi, H. (2018). Chocolatiers Face Tough Slog in Slave Labor Appeal. Retrieved August 12, 2020, from Chocolatiers Face Tough Slog in Slave Labor Appeal website: <https://www.courthousenews.com/chocolatiers-face-tough-slog-in-slave-labor-appeal/>

Cingranelli, D., Fajardo-Heyward, P., & Filippov, M. (2014). Principals, agents and human rights. *British Journal of Political Science*, 44(3), 605–630. <https://doi.org/10.1017/S0007123413000070>

Clapham, A., & Jerbi, S. (2001). Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses. *Hastings International and Comparative Law Review*, 24(3), 339.

Claudino, V. (2012). Empresa de segurança é acusada de práticas antissindicais na América do Sul. Retrieved August 20, 2020, from Rede Brasil Atual website: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/12/prosegur-e-acusada-de-praticas-antissindicais-no-brasil-e-outros-paises-da-america-do-sul-4076/>

Clean Clothes Campaign. (2020). Myanmar union busting win after months of struggle. Retrieved August 22, 2020, from Myanmar union busting win after months of struggle website: <https://cleanclothes.org/news/2020/myanmar-union-busting-win-after-months-of-struggle>

CODEMIG - Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais. Áreas de Atuação - Mineração. (2019). Disponível em: <http://www.codemig.com.br/atuacao/mineracao/> . Acesso em: 24 set. 2019.

Cohen, S. (1996). Government Responses to Human Rights Reports: Claims, Denials, and Counterclaims. *Human Rights Quarterly*, 18(3), 517-543. Retrieved September 25, 2020, from: <http://www.jstor.org/stable/762471>

Coppola, M. (2020). Pesquisa associa frigoríficos e produtores de soja a queimadas na Amazônia. Retrieved August 1, 2020, from Mongabay Series: Desmatamento ilegal na Amazônia website: <https://brasil.mongabay.com/2020/06/pesquisa-associa-frigorificos-e-produtores-de-soja-a-queimadas-na-amazonia/>

Coraiola, D. M., & Derry, R. (2019). Remembering to Forget: The Historic Irresponsibility of U.S. Big Tobacco. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04323-4>

Coraiola, D. M., & Murcia, M. J. (2020). From organizational learning to organizational mnemonics: Redrawing the boundaries of the field. *Management Learning*, 51(2), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1350507619889737>

Costa, A. S. M., & Silva, M. A. de C. (2018). Empresas, violação dos direitos humanos e ditadura civil-militar brasileira: a perspectiva da Comissão Nacional da Verdade. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 15–29. <https://doi.org/10.1590/1984-9240841>

Costa, A. S. M., & Silva, M. A. C. (2017). Novas Fontes, Novas Versões: Contribuições do Acervo da Comissão Nacional da Verdade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(2), 163-183.

Cragg, W., Arnold, D. G., & Muchlinski, P. (2012). Guest Editors' Introduction: Human Rights and Business. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 1–7. <https://doi.org/10.5840/beq20122212>

Cragg, W. (2012). Ethics, Enlightened Self-Interest, and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights: A Critical Look at the Justificatory Foundations of the UN

Framework. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 9–36.
<https://doi.org/10.1017/S1052150X00000051>

Criado, M. Á. (2018, August 13). Dinheiro oculto em paraísos fiscais patrocina o desmatamento na Amazônia. *El País - Brasil*. Retrieved from https://brasil.elpais.com/brasil/2018/08/13/ciencia/1534142100_725122.html#:~:text=Boa parte do dinheiro escondido, ilegal e o desmatamento amazônico.&text=Enquanto isso%2C boa parte do,Panamá%2C ilhas Cayman e Bahamas.

Cui, J., Jo, H., & Velasquez, M. G. (2016). Community Religion, Employees, and the Social License to Operate. *Journal of Business Ethics*, 136(4), 775–807.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2865-0>

Davies, R. B., & Vadlamannati, K. C. (2013). A race to the bottom in labor standards? An empirical investigation. *Journal of Development Economics*, 103(1), 1–14.
<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2013.01.003>

Deetz, S. (2003). Disciplinary Power, Conflict Suppression and Human Resources Management. In *Studying Management Critically* (pp. 23–45). London: SAGE Publications.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed., pp. 1-19). Thousand Oaks, CA: Sage.

de Sandoval, P. X. (2019, May 22). O câncer que espreita a Monsanto. *El País - Internacional*. Retrieved from https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/18/internacional/1558174161_198674.html?rel=mas

de Sandoval, P. X. (2020, June 24). Bayer aceita pagar 10,9 bilhões de dólares às vítimas do herbicida Roundup. *El País - Brasil - Sociedade*. Retrieved from https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-06-24/bayer-aceita-pagar-109-bilhoes-de-dolares-as-vitimas-do-herbicida-roundup.html?fbclid=IwAR3mYz07mD6PSHyduNDNdhMmQ1wWNnqd6_7T_5ApCmgVrmigCL2-NH_ysfA

Di Giulio, G. M., Figueiredo, B. R., Da Costa Ferreira, L., & Dos Anjos, J. Â. S. A. (2010). Comunicação e governança do risco: A experiência brasileira em áreas contaminadas por chumbo. *Ambiente e Sociedade*, 13(2), 283–297. <https://doi.org/10.1590/S1414-753X2010000200005>

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2095101>.

di Norcia, V. (1989). The leverage of foreigners: Multinationals in South Africa. *Journal of Business Ethics*, 8(11), 865–871. <https://doi.org/10.1007/BF00384530>

Fasterling, B., & Demuijnck, G. (2013). Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *Journal of Business Ethics*, 116(4), 799–814. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1822-z>

Fernández, E. (1984). *Teoria de la justicia y los derechos humanos*. Madrid: Editorial Debate.

Ferreira, E. W. & Oliveira, A. S. (2017). Análise do Emprego Formal – Vínculos e Estabelecimentos – na Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba - TMAP. In: Corrêa, V. P. (Org.). *Dinâmica Socioeconômica da Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba*. Uberlândia: CEPES/IEUFU, V. 4, maio 2017.133 p. Disponível em: <http://www.ie.ufu.br/CEPES>

Fecomércio (2018). *Fecomércio MG apresenta estudo sobre o Triângulo Mineiro*. Disponível em: <http://www.fecomerciomg.org.br/2018/03/fecomercio-mg-apresenta-estudo-sobre-o-triangulo-mineiro/>. Acesso em: 17 abr. 2020.

Felizardo, N. (2018). Um aborto a cada quatro grávidas. Retrieved August 4, 2020, from The Intercept website: <https://theintercept.com/2018/09/17/agrotoxico-aborto-leite/>

Flick, U. (2013). *Introducao à Metodologia da Pesquisa: um guia para iniciantes*. Porto Alegre: Penso.

Fontoura, Y., Naves, F., Teosósio, A. dos S. de S., & Gomes, M. V. P. (2019). “Da Lama ao Caos”: Reflexões sobre a Crise Ambiental e as Relações Estado-Empresa-Sociedade. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 6(15), 17–41. <https://doi.org/10.25113/farol.v6i15.5440>

Foster, W. M., Coraiola, D. M., Suddaby, R., Kroezen, J., & Chandler, D. (2017). The strategic use of historical narratives: a theoretical framework. *Business History*, 59(8), 1176–1200. <https://doi.org/10.1080/00076791.2016.1224234>

Fournier, S., & Shochat, G. (2019). *The Monsanto Papers: The Canadian Connection*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=lidkYEUqw-Q&t=2121s&ab_channel=BusinessCasual

Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies. *Human Relations*, 53(1), 7–32. <https://doi.org/10.1177/0018726700531002>

Freitas, F. F. B. de. (2005). A questão democrática e os direitos humanos: encontros, desencontros e um caminho. In G. Tosi (Ed.), *DIREITOS HUMANOS: história, teoria e prática* (pp. 290–320). Retrieved from http://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2015/11/2005.DH_-historia-teoria-prática.pdf

Fries, M., López Cabello, A., & Sánchez, S. (2019). Monsanto’s Legal Strategy in Argentina from a Human Rights Perspective. *Business and Human Rights Journal*, 4(2), 357–363. <https://doi.org/10.1017/bhj.2019.11>

Front Line, the I. F. for the P. of H. R. D. (2019). *Frontline Defenders Global Analysis 2019*. Retrieved from https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/global_analysis_2019_web.pdf

Furneaux, R. (2018). Your Halloween Candy’s Hidden Ingredient: Child Slave Labor. Retrieved August 12, 2020, from Mother Jones - Food website:

<https://www.motherjones.com/food/2018/10/halloween-candy-hidden-ingredient-chocolate-child-slave-labor-nestle-mars-cargill/>

Gaberell, L., & Hoinkes, C. (2019). *Highly hazardous profits: How Syngenta makes billions by selling toxic pesticides*. Retrieved from https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Pestizide/2019_PublicEye_Highly-hazardous-profits_Report.pdf

Garlipp, A. A. B. P. D. (2017) Panorama do Comércio Exterior dos municípios da Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, 2000 a 2016. In: Corrêa, V. P. (Org.). *Dinâmica Socioeconômica da Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba*. Uberlândia: CEPES/IEUFU, V. 5, maio 2017.48 p. Disponível em: <http://www.ie.ufu.br/CEPES>

Gazeta Bahia. (2020). Prefeitura suspende atividades da Prosegur por mais 5 dias e processa criminalmente por convocar ao trabalho funcionários em isolamento. Retrieved August 20, 2020, from Gazeta Bahia website: <https://agazetabahia.com/noticias/geral/24148/prefeitura-suspende-atividades-da-prosegur-por-mais-5-dias-e-processa-criminalmente-por-convocar-ao-21-04-2020/>

Gillam, C. (2019, June 2). How Monsanto manipulates journalists and academics. *The Guardian - Environment Opinion*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jun/02/monsanto-manipulates-journalists-academics>

Gomes, K. (2020). Carrefour se desculpa por guarda-sol para cobrir corpo de homem morto e manter loja aberta. Retrieved August 20, 2020, from Hypesess - Debate website: <https://www.hypesess.com.br/2020/08/carrefour-se-desculpa-por-guarda-sol-para-cobrir-corpo-de-homem-morto-e-manter-loja-aberta/>

Gomes, M. V. P., Barros, A., Grigoletto, F., & Matos, L. (2017). Human Rights in the Management Literature: Leading Publications and Research Agenda. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(3), 158–177. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21446/scg_ufrj.v12i3.14170

Greenpeace. (2015). *Carne ao Molho Madeira*. Retrieved from <http://carneaomolhomadeira.org.br/>

Greenpeace. (2019). *Cultivando Violência*. Retrieved from https://www.greenpeace.org/static/planet4-brasil-stateless/2019/12/0e135bff-relatorio_cultivando_violencia.pdf

Guba, E. G. (1990). The alternative paradigm dialog. In E. G. Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (pp. 17–30). Newbury Park, CA: Sage. Retrieved from: <http://www.appstate.edu/~jacksonay/rcoe/guba.pdf>

G1Bahia. (2020). Justiça determina fechamento de empresa com casos de coronavírus em Eunápolis. Retrieved August 20, 2020, from Globo.com website: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2020/04/24/justica-determina-fechamento-de-empresa-com-casos-de-coronavirus-em-eunapolis.ghtml>

Gomero Osorio, L., Murray, D., & Rosenthal, E. (2019). Corporate Impunity in Taucamarca: 19 Years On, Still No Justice. *Business and Human Rights Journal*, 4(2), 329–336. <https://doi.org/10.1017/bhj.2019.8>

Gomes, K. (2020). Carrefour se desculpa por guarda-sol para cobrir corpo de homem morto e manter loja aberta. Retrieved August 20, 2020, from Hypesess - Debate website: <https://www.hypesess.com.br/2020/08/carrefour-se-desculpa-por-guarda-sol-para-cobrir-corpo-de-homem-morto-e-manter-loja-aberta/>

Grigori, P. (2020). Com esquizofrenia e epilepsia, agricultor mostra evidências sobre o efeito de agrotóxico em sua saúde. Retrieved August 2, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2020/04/com-esquizofrenia-e-epilepsia-agricultor-mostra-evidencias-sobre-o-efeito-de-agrotoxico-em-sua-saude/>

Hadiprayitno, I. I. (2017). Who owns the right to food? Interlegality and competing interests in agricultural modernisation in Papua, Indonesia. *Third World Quarterly*, 38(1), 97–116. <https://doi.org/10.1080/01436597.2015.1120155>

Hayes, M. (2019). When Business met Human Rights: A Brief History of Making Business Accountable. In M. Mullen et al., *Navigating a New Era of Business and Human Rights: Challenges and Opportunities under the UNGPs*. (pp. 18–24). Retrieved from <https://article30.org/a-new-era/>

Hoover, J. (2013). Rereading the Universal Declaration of Human Rights: Plurality and Contestation, Not Consensus. *Journal of Human Rights*, 12(2), 217–241. <https://doi.org/10.1080/14754835.2013.784663>

Hsieh, N. H. (2017). The Responsibilities and Role of Business in Relation to Society: Back to Basics? *Business Ethics Quarterly*, 27(2), 293–314. <https://doi.org/10.1017/beq.2017.8>
International Trade Union Confederation - ITUC. (n.d.). Colombia - Prosegur impone pacto colectivo a través de amenazas. Retrieved August 20, 2020, from Informe sobre las violaciones de los Derechos Sindicales - ITUC website: <https://survey.ituc-csi.org/Prosegur-impone-pacto-colectivo-a.html?lang=es>

Inditex. (2019). Inditex - Annual Report 2018. Retrieved August 10, 2020, from Annual Report 2018 website: https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2019/478306/original/INDITEX_annual_report_2018.pdf?1568140676

Inditex. (2020a). Inditex. Retrieved October 16, 2020, from Inditex website: <https://www.inditex.com/about-us/who-we-are>

Inditex. (2020b). Inditex update on disputes at Rui Ning & Huabo Times factories. Retrieved August 10, 2020, from Inditex response to BHRRC website: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/inditex-update-on-disputes-at-rui-ning-huabo-times-factories/>

International Trade Union Confederation - ITUC. (n.d.). Colombia -Persecución y amenazas contra Ovidio Quiroz. Retrieved August 20, 2020, from Informe sobre las violaciones de los Derechos Sindicales - ITUC website: <https://survey.ituc-csi.org/Persecucion-y-amenazas-contra.html>

International Trade Union Confederation - ITUC. (2019). *2019 ITUC global rights index - The World's Worst Countries for Workers*. Retrieved from <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf> Acesso em: 05 abril 2020.

International Rights Advocates (IRA). (2016). IRAdvocates file second amended complaint in Nestle in an attempt to bring justice to former child slaves in West Africa. Retrieved August 12, 2020, from IRAdvocates file second amended complaint in Nestle in an attempt to bring justice to former child slaves in West Africa website: <http://www.iradvocates.org/press-release/nestle/iradvocates-file-second-amended-complaint-nestle-attempt-bring-justice-former>

International Rights Advocates (IRA). (2018). Court Of Appeals Finds Nestlé and Cargill Can Be Liable Under Alien Tort Statue for Child Slavery in Cote d'Ivoire. Retrieved August 12, 2020, from Court Of Appeals Finds Nestlé and Cargill Can Be Liable Under Alien Tort Statue for Child Slavery in Cote d'Ivoire website: <http://www.iradvocates.org/press-release/nestle/court-appeals-finds-nestle-and-cargill-can-be-liable-under-alien-tort-statute>

Jacob, M. (2010). International Investment Agreements and Human Rights. *INEF Research Paper Series on Human Rights, Corporate Responsibility and Sustainable Development 03/2010*. Duisburg: Institute for Development and Peace, University of Duisburg-Essen. Retrieved from http://www.humanrights-business.org/international_investment_agreements_and_human_rights.pdf

Janney, J. J., Dess, G., & Forlani, V. (2009). Glass Houses? Market Reactions to Firms Joining the UN Global Compact. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 407–423. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0052-x>

Jha, N. (2020). Zara's Billionaire Owner Was Praised For Helping In The Coronavirus Crisis. Workers In Myanmar Paid The Price. Retrieved September 20, 2020, from Buzz Feed News website: <https://www.buzzfeednews.com/article/nishitajha/coronavirus-zara-spain-inditex-myanmar>

Jonker, J. "CSR wonderland: navigating between movement, community and organisation." *The Journal of Corporate Citizenship*, no. 20, Winter 2005, p. 19+. Accessed

31 May 2020. Disponível em: <<https://link-gale.ez34.periodicos.capes.gov.br/apps/doc/A141494079/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=899911d7>> Acesso em 10 Abr. 2020.

Kemp, D., Bond, C. J., Franks, D. M., & Cote, C. (2010). Mining, water and human rights: Making the connection. *Journal of Cleaner Production*, 18(15), 1553–1562. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2010.06.008>

Kemp, D., Owen, J. R., Gotzmann, N., & Bond, C. J. (2011). Just Relations and Company-Community Conflict in Mining. *Journal of Business Ethics*, 101(1), 93–109. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0711-y>

Kemp, D., & Vanclay, F. (2013). Human rights and impact assessment: Clarifying the connections in practice. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31(2), 86–96. <https://doi.org/10.1080/14615517.2013.782978>

Klemm, A., & Van Parys, S. (2012). Empirical evidence on the effects of tax incentives. *International Tax and Public Finance*, 19(3), 393–423. <https://doi.org/10.1007/s10797-011-9194-8>

Kobrin, S. J. (2009). Private Political Authority and Public Responsibility: Transnational Politics, Transnational Firms, and Human Rights. *Business Ethics Quarterly*, 19(3), 349–374. <https://doi.org/10.5840/beq200919321>

Koo, J. W., & Choi, J. (2019). Polarized embrace: South Korean media coverage of human rights, 1990–2016. *Journal of Human Rights*, 18(4), 455–473. <https://doi.org/10.1080/14754835.2019.1629888>

Landman, T. (2005). The political science of human rights. *British Journal of Political Science*, 35(3), 549–572. <https://doi.org/10.1017/S0007123405000293>

Landman, T. (2008). Issues and Methods in Comparative Politics: An Introduction. In *Issues and methods in comparative politics* (Third Edition). New York: Routledge.

Lazzeri, T. (2019). Bunge e Cargill compram soja ‘contaminada por violência e desmatamento’ do Agronegócio Estrondo, diz Greenpeace. Retrieved August 3, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2019/12/bunge-e-cargill-compram-soja-contaminada-por-violencia-e-desmatamento-do-agronegocio-estrondo-diz-greenpeace/>

Levy, D., L., Alvesson, M., & Willmott, H. (2003). Critical Approaches to Strategic Management. In *Studying Management Critically* (pp. 92–110). London: SAGE Publications.

Li, F. (2016). In Defense of Water: Modern Mining, Grassroots Movements, and Corporate Strategies in Peru. *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 21(1), 109–129. <https://doi.org/10.1111/jlca.12198>

Lindon, J. G., Canare, T. A., & Mendoza, R. U. (2014). Corporate and public governance in mining: lessons from the Marcopper mine disaster in Marinduque, Philippines. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(2), 171–193. <https://doi.org/10.1007/s13520-014-0038-3>

Lopez, C. (2017). Struggling to Take Off?: The Second Session of Intergovernmental Negotiations on a Treaty on Business and Human Rights. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 365–370. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.15>

Lyon, A., & Olson, L. C. (2011). Special issue on human rights rhetoric: Traditions of testifying and witnessing. *Rhetoric Society Quarterly*, 41(3), 203–212. <https://doi.org/10.1080/02773945.2011.575321>

MacManus, T. (2016). The denial industry: Public relations, ‘crisis management’ and corporate crime. *International Journal of Human Rights*, 20(6), 785–797. <https://doi.org/10.1080/13642987.2016.1156882>

Madeira, L. M. (2016). Compliance: a (rara) aplicação de instrumentos internacionais de proteção a direitos humanos pelos tribunais intermediários no Brasil. *Revista Brasileira De Ciência Política*, (21), 45-76. Recuperado de <https://www.periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/2401>

Maher, R. (2019). De-contextualized Corporate Human Rights Benchmarks: Whose Perspective Counts? See Disclaimer. *Business and Human Rights Journal*, 0, 1–8. <https://doi.org/10.1017/bhj.2019.19>

Maranhão, C. M. S. de A., & Ferreira, P. T. M. (2018). A Lama da Samarco e o Crime Corporativo: uma reflexão necessária. *Administração Pública e Gestão Social*, 9(2), 75–87. <https://doi.org/10.21118/apgs.v10i2.1337>

McConnell, L. (2017). Assessing the Feasibility of a Business and Human Rights Treaty. *International and Comparative Law Quarterly*, 66(1), 143–180. <https://doi.org/10.1017/S0020589316000476>

McCorquodale, R. (2009). Corporate Social Responsibility and International Human Rights Law. *Journal of Business Ethics*, 87, 385–400. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0296-5>

McCorquodale, R., Smit, L., Neely, S., & Brooks, R. (2017). Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 195–224. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.2>

McGowan, M. (2019, June 2). Roundup cancer link: Australian firms consider lawsuits over exposure to weedkiller. *The Guardian - Health*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/australia-news/2019/jun/02/roundup-cancer-link-australian-firms-consider-lawsuits-over-exposure-to-weedkiller>

Medeiros, C. R. de O., & Silveira, R. A. da. (2017). Organizações Que Matam: Uma Reflexão a Respeito De Crimes Corporativos. *Organizações & Sociedade*, 24(80), 39–52. <https://doi.org/10.1590/1984-9230802>

Minas Gerais. *O Panorama do Comércio Exterior do Agronegócio de Minas Gerais*. 2018. Disponível em: http://www.agricultura.mg.gov.br/images/Arq_Relatorios/Publicacoes/panorama_2018.pdf
Acesso em: 20 set. 2019.

Minas Gerais (INDI). *Agronegócio*. 2018. Disponível em: <http://www.indi.mg.gov.br/agronegocio/> Acesso em: 20 mar. 2020.

Minas Gerais (INDI). *Minerometalúrgico*. 2019. Disponível em: <http://www.indi.mg.gov.br/agronegocio/> Acesso em: 20 mar. 2020.

Ministério da Agricultura e Pecuária e Abastecimento – MAPA (2019) In: *AGROSTAT Estatísticas de Comércio Exterior do Agronegócio Brasileiro*. Disponível em: <http://indicadores.agricultura.gov.br/agrostat/index.htm> Acesso em: 20 set. 2019.

Ministério Público do Trabalho. (2014). Empresa é processada por jornada excessiva de até 18 horas. Retrieved August 20, 2020, from <https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/158876552/empresa-e-processada-por-jornada-excessiva-de-ate-18-horas>

Morsink, J. (1999) *The Universal Declaration of Human Rights: origins, drafting, and intent*. University of Pennsylvania Press.

Muchlinski, P. T. (2001). Human rights and multinationals: Is there a problem? *International Affairs*, 77(1), 31–47. <https://doi.org/10.1111/1468-2346.00176>

Muchlinski, P. T. (2012). Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for Corporate Law, Governance, and Regulation. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 145–177. <https://doi.org/10.5840/beq20122218>

Napolitano, M. (2018). The Brazilian Military Regime, 1964–1985. *Oxford Research Encyclopedia of Latin American History*. Retrieved 17 May. 2020, from <https://oxfordre.com/latinamericanhistory/view/10.1093/acrefore/9780199366439.001.0001/acrefore-9780199366439-e-413>

New York Times (2009). *The Burger That Shattered Her Life*. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2009/10/04/health/04meat.html> Acesso em: 23 set. 2019.

Nolan, J., & Taylor, L. (2009). Corporate Responsibility for Economic, Social and Cultural Rights: Rights in Search of a Remedy? *Journal of Business Ethics*, 87(2), 433–451. <https://doi.org/10.1007/S10551-009-0295-6>

Nucoffe. (2020). Nucoffe: Como fazer parte? Retrieved November 30, 2020, from Nucoffe: Como fazer parte? website: <https://www.nucoffee.com/pt-br/como-fazer-parte-da-nucoffee>

OHCHR. (2005). *Human rights and transnational corporations and other business enterprises*. Retrieved from <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CHR/Pages/CommissionOnHumanRights.aspx>
Acesso em 29 jan. 2020.

ONU- OHCHR. (2012). *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. HR/PUB/12/02 Retrieved from http://https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf Acesso em 29 mai. 2020.

Oliveira, A. S. (2017) Produto Interno Bruto na Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba - TMAP. In: Corrêa, V. P. (Org.). *Dinâmica Socioeconômica da Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba*. Uberlândia: CEPES/IEUFU, V. 3, maio 2017. 61 p. Disponível em: <http://www.ie.ufu.br/CEPES>

Oliveira, C. R. de. (2015). Crimes Corporativos E Estudos Organizacionais: Uma Aproximação Possível E Necessária. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 202–208. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020150209>

O’Kelly, C. (2016). Human Rights and the Grammar of Corporate Social Responsibility. *International Conference on Business and Human Rights*, 28(5), 1–40. Retrieved from <http://www.fp7-frame.eu/icbhr/>

ONU. *O que são os Direitos Humanos?*. Retrieved from: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/> Acesso em 29 jan. 2020.

ONU. (2011). *Guiding principles on business and human rights: implementing the united nations 'protect, respect, remedy' framework*. UN Doc. A/HRC/17/31. Geneva: United Nations, 21 set. 2019.

ONU Brasil. (2020a). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 12: Consumo e produção responsáveis. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 12 website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/12>

ONU Brasil. (2020b). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 13: Ação contra a mudança global do clima. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 13 website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/13>

ONU Brasil. (2020c). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 15: Vida terrestre. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 15 website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/15>

ONU Brasil. (2020d). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 2: Fome zero e agricultura sustentável. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 2 website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/2>

ONU Brasil. (2020e). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3: Saúde e Bem-Estar. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3>

ONU Brasil. (2020f). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 6 Água potável e saneamento. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 6 website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/6>

ONU Brasil. (2020g). Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Retrieved August 14, 2020, from Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 Trabalho decente e crescimento econômico website: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>

Oxfam Brasil. (2019). Frutas doces, vidas amargas. Retrieved August 11, 2020, from Frutas doces, vidas amargas website: <https://www.oxfam.org.br/publicacao/frutas-doces-vidas-amargas/>

Pão de Açúcar. (2016). *Carta de Ética para Fornecedores*. Retrieved from <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2020/11/Carta-de-Ética-para-Fornecedores-GPA.pdf>

Pão de Açúcar. (2020a). Grupo Pão de Açúcar. Retrieved November 2, 2020, from Institucional - Sobre o Grupo website: <https://www.gpabr.com/pt/conheca-o-gpa/quem-somos/sobre-o-grupo/>

Pão de Açúcar. (2020b). Relatório Anual de Sustentabilidade GPA2019. Retrieved from https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/486501/original/GPA_RS2019.pdf?1591389250

Piovesan, F. (2012). Direitos Humanos e Diálogo Entre Jurisdições. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, 19(jan./jun), 67–93. Retrieved from <http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/176>

PNUD. (2020). O que é o IDHM. Retrieved November 10, 2020, from Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento - O que é o IDHM website: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idhm.html#:~:text=O Índice de Desenvolvimento Humano,1%2C maior o desenvolvimento humano.>

Politize (2017). A Evolução dos Direitos Humanos no Brasil. Retrieved 15 abr 2020 from: <https://www.politize.com.br/direitos-humanos-no-brasil/>

Prazeres, L. (2018, August). Eleição terá dois candidatos ligados à lista suja do trabalho escravo. *UOL - Eleições 2018*. Retrieved from <https://noticias.uol.com.br/politica/eleicoes/2018/noticias/2018/08/29/fazendeiro-e-socio-de-empresa-na-lista-do-trabalho-escravo-disputam-eleicao.htm>

Prosegur. (2013). *Code of Ethics & Conduct Prosegur*. Retrieved from https://www.prosegur.com/dam/jcr:89a53b00-c3c0-4b87-9733-3d358d45011b/ENG_CODE_OF_ETHICS_AND_CONDUCT_PROSEGUR.pdf

Prosegur. (2019). *Prosegur Annual Report 2018*. Retrieved from <https://www.prosegur.com/en/investors-shareholders/financial-information/annual-reports>

Prosegur. (2020). About Prosegur. Retrieved September 21, 2020, from Prosegur website: <https://www.prosegur.com/en/about>

Public Eye. (2020). Toxic exports: a Syngenta pesticide banned in Switzerland pollutes drinking water in Brazil. Retrieved August 5, 2020, from Public Eye website: <https://www.publiceye.ch/en/media-corner/press-releases/detail/toxic-exports-a-syngenta-pesticide-banned-in-switzerland-pollutes-drinking-water-in-brazil>

Puncheva-Michelotti, P., Michelotti, M., & Gahan, P. (2010). The relationship between individuals' recognition of human rights and responses to socially responsible companies: Evidence from Russia and Bulgaria. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 583–605. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0242-6>

Rabenhorst, E. E. (2005). Teoria Do Direito E Teoria Dos Direitos Humanos. In: TOSI, G. Direitos Humanos: História, teoria e prática. João Pessoa: UFPB.

Ramasasthy, A. (2002). Corporate Complicity: From Nuremberg to Rangoon ' An Examination of Forced Labor Cases and Their Impact Multinational Corporations. *Berkeley Journal of International Law*, 20(1), 91–159. <https://doi.org/10.15779/Z388921>

Ramasasthy, A. (2015). Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*, 14(2), 237–259. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>

Rasche, A., & Gilbert, D. U. (2012). Institutionalizing global governance: The role of the United Nations Global Compact. *Business Ethics*, 21(1), 100–114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2011.01642.x>

Repórter Brasil (2018). *Condições de trabalho nos cafezais são as piores dos últimos 15 anos*. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/12/record-de-casos-de-trabalho-escravo-em-fazendas-de-cafe/>. Acesso em: 25 set. 2019.

Repórter Brasil. (2019). Íntegra das respostas de Bunge e Cargill sobre compras do Agronegócio Estrondo. Retrieved August 7, 2020, from Resposta a reportagem: Bunge e Cargill compram soja ‘contaminada por violência e desmatamento’ do Agronegócio Estrondo, diz Greenpeace. website: <https://reporterbrasil.org.br/2019/12/integra-das-respostas-de-bunge-e-cargill-sobre-compras-do-agronegocio-estrondo/>

Repórter Brasil. (2019b). Íntegra das respostas de Pão de Açúcar, Carrefour, Cencosud, Frigotil e Frigoestrela. Retrieved August 12, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2019/09/integra-das-respostas-de-pao-de-acucar-carrefour-cencosud-frigotil-e-frigoestrela/>

Reuters. (2007, May 2). Chilean cashiers claim desperate measures. *Reuters*. Retrieved from <https://uk.reuters.com/article/oukoe-uk-chile-retail-diapers/chilean-cashiers-claim-desperate-measures-idUKN0237031620070503>

RFI. (2020). Acordo de US\$ 10 bi sobre Roundup foi bom negócio para Bayer, diz autor de “Monsanto Papers.” Retrieved August 6, 2020, from RFI - Mundo website: <https://www.rfi.fr/br/mundo/20200625-acordo-de-us-10-bi-sobre-roundup-foi-bom-negocio-para-bayer-diz-autor-de-monsanto-papers>

Rocha, S. A. (2019). *A Luta pela Água na Amazônia: Desafios e Contradições do Acesso à Água em Manaus*. Tese (Doutorado). (PUC-Rio de Janeiro (PUC-RJ)). Retrieved from <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/45675/45675.PDF>

Rodrigues, R. (2019). O amargo sabor da fruticultura brasileira. Retrieved August 12, 2020, from Outras Palavras website: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-amargo-sabor-da-fruticultura-brasileira/>

Roland, M. C., Duque Neto, A. A., Carvalho, L. D., & Goretti, M. F. (2018). Tratado sobre direitos Humanos em Empresas : duas questões principais. *Cadernos de Pesquis HOMA*, 1, 7–15.

Roland, M. C., Aragão, D. M. de, Angelucci, P. D., Duque Neto, A. A., Galil, G. C., & Lelis, R. C. (2018). Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV*, 14(2), 393–417. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201817>

Rolli, C. (2015, May 11). Ministério do Trabalho autua Zara por descumprir compromisso. *Folha de São Paulo - Mercado*. Retrieved from <https://m.folha.uol.com.br/mercado/2015/05/1627237-ministerio-do-trabalho-autua-zara-por-descumprir-compromisso.shtml>

Ruggie, J. G. (2007). Business and Human Rights: The Evolving International Agenda. *American Journal of International Law*, (June). <https://doi.org/10.2139/ssrn.976547>

Ruggie, J. G. (2008). Protect, respect, and remedy: The UN framework for business and human rights. *Innovations: Technology Governance*, 3(2), 189–212.

Ruggie, J. G. (2014). Global governance and “New governance theory”: Lessons from business and human rights. *Global Governance*, 20(1), 5–17. <https://doi.org/10.1163/19426720-02001002>

Sakamoto, L. (2014, May 22). Zara admite à CPI que houve trabalho escravo na produção de suas roupas. *UOL-Blog Do Sakamoto*. Retrieved from <https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2014/05/22/zara-admite-a-cpi-que-houve-trabalho-escravo-na-producao-de-suas-roupas/>

Sainato, M. (2020). Zara and Primark factory workers say they were fired after forming union. Retrieved August 30, 2020, from The Guardian website: <https://www.theguardian.com/fashion/2020/jun/24/zara-primark-factory-workers-myanmar-fired-union>

Santini, D. (2014a). CPI do Trabalho Escravo convoca diretores da Zara. Retrieved August 12, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2014/05/cpi-do-trabalho-escravo-convoca-diretores-da-zara/>

Santini, D. (2014b). Justiça considera Zara responsável por escravidão e empresa pode entrar na ‘lista suja.’ Retrieved August 12, 2020, from Repórter Brasil website: <https://reporterbrasil.org.br/2014/04/justica-considera-zara-responsavel-por-escravidao-e-empresa-pode-entrar-na-lista-suja/>

Santoro, M. A. (2015). Business and Human Rights in Historical Perspective. *Journal of Human Rights*, 14(2), 155–161. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1025945>

Saraiva, C. M., & Ferreira, P. T. M. (2018). A Lama da Samarco e o Crime Corporativo: uma reflexão necessária. *Administração Pública e Gestão Social*, 9(2), 75–87. <https://doi.org/10.21118/apgs.v10i2.1337>

Sarlet, I. W. (2010). *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional* (11^a edição). Retrieved from <https://books.google.es/books?id=QqaFbwAACAAJ>

Scherer, A. G., & Palazzo, G. (2007). Toward a political conception of corporate responsibility: Business and society seen from a habermasian perspective. *Academy of Management Review*, 32(4), 1096–1120. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26585837>

Scherer, A. G., & Palazzo, G. (2011). The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy. *Journal of Management Studies*, 48(4), 899–931. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00950.x>

Schneider, N. (2014). Waiting for a Meaningful State Apology: Has Brazil Apologized for Authoritarian Repression? *Journal of Human Rights*, 13(1), 69–84. <https://doi.org/10.1080/14754835.2013.824275>

Schrempf-Stirling, J., & Palazzo, G. (2016). Upstream Corporate Social Responsibility: The Evolution From Contract Responsibility to Full Producer Responsibility. *Business and Society*, 55(4), 491–527. <https://doi.org/10.1177/0007650313500233>

Schrempf-Stirling, J., & Van Buren, H. J. (2020). Business and Human Rights Scholarship in Social Issues in Management: An Analytical Review. *Business and Human Rights Journal*, 5(1), 28–55. <https://doi.org/10.1017/bhj.2019.23>

Schrempf-Stirling, J., & Wettstein, F. (2017). Beyond Guilty Verdicts: Human Rights Litigation and its Impact on Corporations' Human Rights Policies. *Journal of Business Ethics*, 145(3), 545–562. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2889-5>

Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., & Silverman, D. (2004). Introduction: Inside qualitative research. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, & D. Silverman (Eds.), *Qualitative research practice* (pp. 1–11). London: Sage.

Sen, A. (2004). Elements of a theory of human rights. *Philosophy and Public Affairs*, 32(4), 315–356. <https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.2004.00017.x>

Sen, A. (2005). Human Rights and Capabilities. *Journal of Human Development*, 6(2), 151–166. <https://doi.org/10.1080/14649880500120491>

Sethi, S. P., Lowry, D. B., Veral, E. A., Shapiro, H. J., & Emelianova, O. (2011). Freeport-McMoRan Copper & Gold, Inc.: An Innovative Voluntary Code of Conduct to Protect Human Rights, Create Employment Opportunities, and Economic Development of the Indigenous People. *Journal of Business Ethics*, 103(1), 1–30. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0847-4>

SINTTRAV. (2020). COVID 19: Prosegur Bahia é interditada por não respeitar isolamento. Retrieved August 20, 2020, from Sindicato dos Empregados nas Empresas de Transporte de Valores no Estado de Minas Gerais website: <http://sinttrav.org.br/posts/covid-19prosegur-bahia-e-interditada-por-nao-respeitar-isolamento>

Spolador, H. F. S., & Roe, T. L. (2013). The role of agriculture on the recent brazilian economic growth: How agriculture competes for resources. *Developing Economies*, 51(4), 333–359. <https://doi.org/10.1111/deve.12025>

Stacciarini, J. H. S., & Pereira, M. F. V. (2018). O setor sucroenergético no Triângulo Mineiro: crescimento econômico e manutenção das desigualdades sociais nas “cidades da cana”. *Ateliê Geográfico*, 12(3), 55-74. <https://doi.org/10.5216/ag.v12i3.46969>

Stel, N. (2014). *Business in Genocide – Understanding the how and why of corporate complicity in genocides*, Working Papers 2014/28, Maastricht School of Management. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/msm/wpaper/2014-28.html>

Stohl, C., Stohl, M., & Popova, L. (2009). A new generation of corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 607–622. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0064-6>

Stokes, P., & Gabriel, Y. (2010). Engaging with genocide: The challenge for organization and management studies. *Organization*, 17(4), 461–480. <https://doi.org/10.1177/1350508409353198>

Syngenta. (2019a). *Highly Hazardous Pesticides Syngenta Responses to Public Eye*. Retrieved from https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Pestizide/Syngenta_Responses-to-PublicEye_Highly-Hazardous-Pesticides_2019.pdf

Syngenta. (2019b). *O Código de Conduta da Syngenta*. Retrieved from <https://www.syngenta.com.br/codigo-de-conduta#:~:text=O Código de Conduta da, nossa contribuição para a sociedade.>

Syngenta. (2019c). Resíduos de agrotóxicos nos alimentos: estamos sendo envenenados? Retrieved August 15, 2020, from Syngenta - Mitos do Agro website: <https://www.syngenta.com.br/residuos-de-agrotoxicos-nos-alimentos-estamos-sendo-envenenados>

Syngenta. (2020a). Syngenta - Quem Somos. Retrieved November 18, 2020, from Syngenta - Quem Somos website: <https://www.syngenta.com.br/quem-somos>

Syngenta. (2020b). Syngenta - No Brasil. Retrieved November 18, 2020, from Syngenta - No Brasil website: <https://www.syngenta.com.br/no-brasil>

Syngenta. (2020c). *Syngenta Sustainable Business Report 2019*. Retrieved from https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/485335/original/Syngenta_SBR19.pdf?1587454205

Tea Circle. (2020). COVID-19 Weaponized Against Unionists in Myanmar. Retrieved August 1, 2020, from Tea Circle Oxford website: <https://teacircleoxford.com/2020/07/09/covid-19-weaponized-against-unionists-in-myanmar/>

Teixeira, F. (2019). INVESTIGAÇÃO-Colhido por escravos: café alimenta crise no Brasil. Retrieved August 4, 2020, from UOL Notícias - Economia website: <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2019/12/12/investigacao-colhido-por-escravos-cafe-alimenta-crise-no-brasil.htm>

Toledo, M. (2020, August). Após morte de representante de vendas, hipermercado cobre corpo com guarda-sóis e continua aberto. *Folha de São Paulo - Cotidiano*. Retrieved from <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/08/apos-morte-de-representante-de-vendas-hipermercado-cobre-corpo-com-guardas-sois-e-continua-aberto.shtml>

Tosi, G. (2005). Os Direitos Humanos: Reflexões iniciais. In G. Tosi (Ed.), *DIREITOS HUMANOS: história, teoria e prática* (pp. 18–47). Retrieved from http://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2015/11/2005.DH_-historia-teoria-pratica.pdf

Trindade, A. A. C. (2007). Desafios e conquistas do direito internacional dos direitos humanos no início do século XXI. In: Medeiros, A. P. C. de (Org.). *Desafios do direito internacional contemporâneo*. (p. 207-231). Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão

Tuckett, A. G. (2005). Applying thematic analysis theory to practice: a researcher's experience. *Contemporary Nurse*, 19(1–2), 75–87. <https://doi.org/10.5172/conu.19.1-2.75>

Uberlândia – SEPLAN (2018). Banco de Dados Integrados: BDI. Disponível em: http://www.uberlandia.mg.gov.br/uploads/cms_b_arquivos/20240.pdf. Acesso em: 14 set. 2019.

UNI - Global Union. (2012). Campaña sindical obliga a Prosegur a retroceder en acción legal. Retrieved August 20, 2020, from UNI - Global Union website: <https://uniglobalunion.org/es/news/campana-sindical-obliga-a-prosegur-a-retroceder-en-accion-legal>

UNI - Global Union. (2013a). *Comunicação de Instância Específica*. Retrieved from https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/uni_prosegur_oecd_25_final_nov_2013_pt.pdf

UNI - Global Union. (2013b). *Video da UNI revela os pobres direitos laborais de Prosegur em América do Sul*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=IIwlCxHYxfo&feature=emb_title&ab_channel=UNIGlobalunion

UNI - Global Union. (2014). Prosegur is suspended from the ILO's SCORE Programme in Colombia. Retrieved August 20, 2020, from UNI - Global Union website: <https://www.uniapro.org/de/node/35521>

UNI - Global Union. (2017a). The chronology of events: 5 years of impunity at Prosegur Paraguay. Retrieved August 20, 2020, from UNI - Global Union website: <https://uniglobalunion.org/news/chronology-events-5-years-impunity-prosegur-paraguay>

UNI - Global Union. (2017b). UNI presenta nuevo caso OCDE relativo a la incapacidad sistémica de Prosegur de remediar el comportamiento antisindical. Retrieved August 20, 2020, from UNI - Global Union website: <https://www.uniglobalunion.org/es/news/uni-presenta-nuevo-caso-ocde-relativo-a-la-incapacidad-sistemica-de-prosegur-de-remediar-el>

UNI - Global Union. (2018). Otra más de Prosegur Perú. Retrieved August 10, 2020, from UNI - Global Union News website: <https://uniglobalunion.org/es/news/otra-mas-de-prosegur-peru>

United Nations. (2008a). Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”. *Report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* A/HRC/8/16

United Nations. (2008b). Protect, respect and remedy: A framework for business and human rights. *Report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* A/HRC/8/5

United Nations Global Compact. (2019). Communication on Progress. Retrieved August 20, 2020, from Communication on Progress-Participants website: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/advanced/433199>

Universidade Federal de Uberlândia (2019). *Faculdade de Gestão e Negócios - FAGEN*. Disponível em: < <http://www.fagen.ufu.br/ppga/sociedade-desenvolvimento-e-regionalidade>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Universidade de São Paulo – USP (1978). Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Responsável Ministro José Gregori. Declaração de direitos do homem e do cidadão. França, 26 de agosto de 1789. (In Textos Básicos sobre Derechos Humanos. Madrid. Universidad Complutense, 1973, traduzido do espanhol por Marcus Cláudio Acqua Viva. APUD. FERREIRA Filho, Manoel G. et. al. *Liberdades Públicas* São Paulo, Ed. Saraiva, 1978.) Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html> Acesso em: 08 mai 2020.

Uol. (2020, February 19). GPA registra lucro 71% menor no 4º trimestre, mas atacarejo reforça as vendas. *Uol - 6 Minutos*. Retrieved from <https://6minutos.uol.com.br/negocios/gpa-registra-lucro-71-menor-no-4o-trimestre-mas-atacarejo-reforca-as-vendas/>

UOL. (2020, August 18). Homem morre e tem corpo coberto por guarda-sóis em unidade do Carrefour. Retrieved August 20, 2020, from UOL Notícias - Cotidiano website: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/08/18/homem-morre-e-tem-corpo-coberto-por-guarda-sois-em-carrefour-no-recife.htm>

US Right to Know. (2018). Academics Review: The Making of a Monsanto Front Group. Retrieved August 16, 2020, from Academics Review: Making of a Monsanto Front Group website: <https://usrtk.org/gmo/academics-review-the-making-of-a-monsanto-front-group/>

US Security and Exchange Commission (1933). *Security Acts of 1933*. Retrieved 23 mai 2020 from: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1884/pdf/COMPS-1884.pdf>.

Vogel, D. J. (2005). Is There a Market for Virtue? The Business Case for Corporate Social Responsibility. *California Management Review*, 47(4), 19–45.

Walton, G., & Barnett, J. (2007). The ambiguities of environmental conflict: Insights from the Tolukuma Gold Mine, Papua New Guinea. *Society and Natural Resources*, 21(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/08941920701655635>

Weissbrodt, D., & Kruger, M. (2003). UN: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, 2003. *The American Journal of International Law*, 97(4), 901–922. <https://doi.org/10.4337/9781845428297.00023>

Wenzel, F. (2019). Nas prateleiras dos supermercados, mais dúvidas do que certezas. Retrieved August 11, 2020, from O Eco website: <https://www.oeco.org.br/reportagens/nas-prateleiras-dos-supermercados-mais-duvidas-do-que-certezas/>

Wertz, F. J., Charmaz, K., McMullen, L. M., Josselson, R., Anderson, R., & McSpadden, E. (2001). *Five Ways of Doing Qualitative Analysis: Phenomenological Psychology, Grounded Theory, Discourse Analysis, Narrative Research, and Intuitive Inquiry*. (January), 434.

Wettstein, F. (2010). The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 33–47. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0447-8>

Wettstein, F. (2012a). Silence as complicity: Elements of a corporate duty to speak out against the violation of human rights. *Business and Human Rights*, 22(1), 37–61. <https://doi.org/10.5840/beq20122214>

Wettstein, F. (2012b). CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide. *Business Ethics Quarterly*, 22(4), 739–770. <https://doi.org/10.5840/beq201222446>

Wettstein, F. (2013). Making noise about silent complicity: The moral inconsistency of the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework. In S. Deva & D. Bilchitz (Eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* (pp. 243–268). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139568333.015>

Wettstein, F. (2015). Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment. *Journal of Human Rights*, 14(2), 162–182. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1005733>

Wettstein, F., Giuliani, E., Santangelo, G. D., & Stahl, G. K. (2019). International business and human rights: A research agenda. *Journal of World Business*, 54(1), 54–65. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.10.004>

Whelan, G., Moon, J., & Orlitzky, M. (2009). Human rights, transnational corporations and embedded liberalism: What chance consensus? *Journal of Business Ethics*, 87(SUPPL. 2), 367–383. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0298-3>

Whelan, G., & Muthuri, J. (2017). Chinese State-Owned Enterprises and Human Rights: The Importance of National and Intra-Organizational Pressures. *Business and Society*, 56(5), 738–781. <https://doi.org/10.1177/0007650315612399>

Wood, S. (2012). The case for leverage-based corporate human rights responsibility. *Business and Human Rights*, 22(01), 63–98. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00000075>

Zadek, S. (2004). The Path to Corporate Responsibility. *Harvard Business Review*, 82(12), 125–132. https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6_13