

ZINE CONSCIENTE

#76



TRABALHO

ESCRAVO:

A LUTA CONTINUA MESMO
APÓS ANOS DE COMBATE

OS TEMPOS SÃO OUTROS, MAS OS PROBLEMAS SÃO OS MESMOS

POR **MILENA BRITO***

Em setembro de 1989, José Pereira Ferreira, então com 17 anos, protagonizava o que seria o desfecho de uma história de terror real vivenciada por ele e outros cerca de 60 trabalhadores rurais, na cidade de Sapucaia, Sul do Pará.

Na tentativa de escapar de pistoleiros que impediam a saída dos trabalhadores da fazenda Espírito Santo, onde eram forçados a trabalhar sem remuneração e em condições desumanas e ilegais, José Pereira e um companheiro de trabalho, apelidado de Paraná, foram emboscados por

funcionários da fazenda que, com tiros de fuzil, acertaram a mão e o rosto do adolescente e mataram Paraná.

Ao cair, José Pereira se fingiu de morto, foi enrolado em uma lona junto ao corpo do companheiro e levado por uma caminhonete até a rodovia PA-150, a cerca de 20 quilômetros do local do crime. José Pereira conseguiu pedir ajuda e, ainda no hospital, enquanto tratava suas lesões permanentes, decidiu denunciar à Polícia Federal as condições de trabalho a que vinha sendo submeti-

do. A iniciativa resultou no resgate dos trabalhadores que ainda estavam na fazenda Espírito Santo.

Uma história trágica, com final razoável e com grande potencial para inibir qualquer outra tentativa de infração aos direitos humanos e à segurança do trabalho. Isso, claro, se o caso tivesse sido tratado com o rigor exemplar que a situação merecia. O que não aconteceu!

A história de José Pereira foi completamente esquecida pelas autoridades daqui. Não houve punições e qualquer medida para evitar novos casos. Em 1994, diante da omissão do Estado Brasileiro, a Comissão Pastoral da Terra (CPT) e as organizações não-governamentais Center for Justice and International Law e Human Rights Watch apresentaram uma denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) da Orga-

nização dos Estados Americanos (OEA).

A tramitação durou anos e, somente em 2003, cerca de 14 anos após José Pereira Ferreira quase ter sido morto ao fugir da fazenda onde era escravo, o Brasil foi condenado pela OEA, o que transformou o caso em um marco emblemático da luta contra o trabalho escravo no Brasil e lançou luz sobre a importância de as organizações atuarem além do lucro e orientadas para o bem-estar dos seus stakeholders, ou seja, trabalhadores, comunidades e meio ambiente. Afinal, como prega o movimento Capitalismo Consciente, a valorização de stakeholders e a criação de relações baseadas no respeito, na equidade e em valores compartilhados são pilares fundamentais para uma economia verdadeiramente consciente e responsável.



UM PROBLEMA SEM SOLUÇÃO?

Apesar da notoriedade do caso de José Pereira Ferreira, denúncias e resgates envolvendo novos episódios de trabalho análogo à escravidão surgem a todo momento no país. Para se ter uma ideia, desde 1995, quando o Governo Brasileiro reconheceu oficialmente a existência de trabalho em condição análoga à de escravo no país e começou a tomar medidas para erradicá-lo, mais de 60 mil trabalhadores foram encontrados nesta condição por aqui, uma média de 2 mil trabalhadores por ano,

segundo dados da Plataforma SmartLab, criada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e a OIT Brasil.

E os números não param de subir! Em 2023, somente entre os meses de janeiro e março, já foram resgatadas 912 pessoas em condições degradantes de trabalho, de acordo com o MPT. Entre os envolvidos, estão fornecedores de cana-de-açúcar para a marca Caravelas, no interior de São Paulo (32 trabalhadores

Caso Açúcar Caravelas

Fonte: [Carta Capital](#)

No dia 26 de janeiro, 32 trabalhadores homens em situação de trabalho análogo à escravidão foram resgatados de um alojamento na cidade de Palmares Paulista, em São Paulo. As vítimas, oriundas de Minas Gerais, foram levadas por dois homens para trabalharem para a empresa terceirizada RPC Serviços de Plantio, em uma fazenda localizada em Pirangi e que fornece cana-de-açúcar para a Colombo Agroindústria, dona da marca Caravelas. Além de arcarem com o custo de 320 reais pelo transporte clandestino em duas vans até o destino, os trabalhadores foram submetidos a condições insalubres de moradia, em um local com colchões

velhos, fogões e geladeiras em péssimo estado, banheiros em condições precárias de higiene e instalações elétricas expostas. Também foram obrigados a adquirir dívidas com a alimentação.



Foto: MPT Divulgação

resgatados em janeiro); prestadores de serviços das vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, no Rio Grande do Sul (207 trabalhadores resgatados em fevereiro); e uma terceirizada contratada pela T4F, dona do Lollapalooza Brasil, para operar os bares do festival musical, em São Paulo (cinco trabalhadores resgatados em março).

As marcas envolvidas em casos de trabalho escravo costumam afirmar

em uníssono que "não sabiam" do problema. No entanto, para especialistas, este posicionamento, além de revelar a omissão das empresas contratantes, também deixa clara a falta de cuidado das grandes marcas com o cumprimento da legislação trabalhista em toda a sua cadeia de fornecimento. E isso, diante do crescimento de consumidores mais conscientes e reativos às externalidades negativas causadas pelos negócios, não é mais algo aceitável de acontecer.

Caso vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton

Fonte: [Invest News](#)

No dia 22 de fevereiro, uma ação conjunta da Polícia Rodoviária Federal (PRF), da Polícia Federal (PF), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT-RS) resgatou 207 trabalhadores de vinícolas gaúchas submetidos a trabalho análogo à escravidão em Bento Gonçalves, Rio Grande do Sul. A ação foi planejada após três vítimas fugirem do local e denunciarem o caso à PRF de Caxias do Sul. A maior parte dos trabalhadores saiu da Bahia, contratados pela empresa Fênix Serviços Administrativos para atuarem na colheita de uvas - matéria-prima para a produção de vinhos - para as marcas como Aurora, Salton e Garibaldi. Com a promessa de um salário mensal de R\$ 3 mil, além de acomodação e alimentação, os homens eram mantidos

monitorados por câmeras, torturados, servidos com alimentos estragados e cerceados do direito de ir e vir.



Foto: MPT Rio Grande do Sul

Além dos inevitáveis prejuízos reputacionais para as marcas, de acordo com a advogada Luize Calvi Menegassi Castro, sócia do escritório **Oliveira Castro Advogados**, empresas que se beneficiam, mesmo que indiretamente, de trabalho escravo em sua cadeia de produção, também podem sofrer prejuízos financeiros ao serem responsabilizadas e punidas juntamente com os empregadores diretos dos trabalhadores escravizados. “A Lei nº 13.429/2017 estabeleceu normas para a terceirização de serviços. É importante que as empresas adotem medidas para garantir que seus fornecedores e prestadores de serviços cumpram as normas trabalhistas e respeitem os direitos dos trabalhadores. Isso inclui a realização de auditorias nas cadeias produtivas, a elaboração de contratos

que estabeleçam cláusulas de respeito aos direitos trabalhistas, e a implementação de políticas de responsabilidade social empresarial que promovam o respeito aos direitos humanos”, orienta Luize.



Luize Calvi Menegassi Castro, sócia do escritório Oliveira Castro Advogados

Caso Lollapalooza

Fonte: **G1**

No dia 22 de março, durante uma vistoria das dependências do evento Lollapalooza, em São Paulo, cinco trabalhadores da Yellow Stripe, que presta serviços para a empresa T4F, operando os bares do festival, relataram que eram obrigados

a dormir no local de trabalho, sobre papéis. De acordo com os trabalhadores, havia cinco dias que eles estavam no Autódromo de Interlagos (local onde o evento é realizado).

NÃO BASTA DIZER QUE NÃO SABIA

É verdade que a busca pelo menor preço é uma realidade nas relações comerciais, o que não justifica, no entanto, que a avaliação das condições de trabalho em empresas prestadoras de serviços seja colocada (sempre) em segundo plano. Para Pedro Paro, fundador e CEO da **Humanizadas**, “liderar pessoas e gerenciar organizações é dar atenção”, portanto, quando a empresa não dá atenção para as práticas dos terceiros, ela está sendo negligente com a gestão da sua própria cadeia de valor, e corre o risco de ser conivente e ter seu nome envolvido com práticas abusivas e eventuais crimes cometidos.

Portanto, para reduzir o envolvimento em crimes como o do trabalho escravo na cadeia de suprimentos, ao mesmo tempo em que resguarda a reputação da marca, Paro orienta que avaliações sejam realizadas em toda a cadeia de valor, envolvendo colaboradores, lideranças, clientes, fornecedores, familiares, comunidades locais e sociedade em geral. “A tendência é a redução de uma série de riscos, mas também de encontrar diversas oportunidades de negócio. Ao entender as demandas dos seus stakeholders, as

empresas encontram oportunidades de diferenciação e melhoria de seus produtos, serviços, processos, modelo de gestão e cultura”, explica.



Pedro Paro, fundador e CEO da Humanizadas

Paro ainda orienta que as organizações sigam alguns passos importantes no seu relacionamento com as partes interessadas no negócio, como forma de demonstrar o seu respeito aos direitos humanos:

Comprometa-se com a transparência: As empresas devem ser transparentes. Isso inclui a divulgação de relatórios de sustentabilidade que descrevem suas práticas trabalhistas e o monitoramento de suas cadeias

de suprimentos, para garantir que não haja trabalho escravo.

Avalie fornecedores por critérios

ESG: Isso permite identificar riscos e oportunidades, bem como promover a melhoria contínua nas práticas de seus parceiros comerciais. Além disso, a transparência em relação aos critérios ESG pode fortalecer a reputação da empresa, aumentando a confiança e a fidelidade dos clientes, investidores e stakeholders.

Implemente políticas e práticas trabalhistas responsáveis:

Salários justos, horários de trabalho razoáveis, condições de trabalho seguras e saudáveis, e respeito aos direitos humanos fazem parte do pacote de políticas e práticas trabalhistas responsáveis, que devem ser replicadas a toda a cadeia de valor.

Invista na comunidade: Sua empresa deve trabalhar para melhorar as condições socioeconômicas nas comunidades onde opera, incluindo o apoio à educação, saúde e infraestrutura. Isso pode ajudar a reduzir a vulnerabilidade ao trabalho escravo.

Atue em colaboração com stakeholders: É possível trabalhar em conjunto com organizações da sociedade civil, governos e outras partes interessadas para prevenir o trabalho escravo e

promover práticas trabalhistas responsáveis. A colaboração pode levar a soluções mais eficazes e sustentáveis.

Para as empresas que ainda estão dando os primeiros passos no processo de conscientização de sua responsabilidade no que acontece na sua cadeia de suprimentos, uma boa dica para evitar a constrangedora frase “eu não sabia” seria consultar o Cadastro de Empregadores, popularmente conhecido como “**Lista Suja**”, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, antes de dar início a qualquer relação comercial.

A lista, atualizada anualmente nos meses de abril e outubro, reúne atualmente informações de 289 empregadores que submeteram pessoas a condições análogas à de escravidão. Cada CNPJ ou CPF responsabilizado permanece na lista pelo tempo mínimo de dois anos, como determina a Portaria Interministerial Nº 4, de 11 de maio de 2016. Neste período, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) monitora tanto os empregadores, como os locais onde os casos de trabalho análogo à escravidão foram registrados. Caso haja reincidência, o tempo de permanência na lista é renovado por mais dois anos.

Trabalho escravo é crime!

A empresa que contrata serviços de uma empresa com mão de obra escrava na cadeia de suprimentos pode ser responsabilizada e punida com penalidades administrativas, civis e criminais, dependendo da gravidade da situação.

Vários são os pactos, tratados, convenções e declarações internacionais que visam proteger os direitos humanos, repudiando o trabalho escravo.

No ordenamento jurídico brasileiro, o repúdio a esta forma de exploração está contido desde a Constituição Federal no artigo 5º, incisos III, XIII, XV, XLVII e LXVII, assim como nos artigos 149, 197, 203, 206 e 207, do Código Penal, “além de todas as normas internacionais ratificadas e internalizadas”, sem esquecer que a dignidade da pessoa humana foi elevada a fundamento da República Federativa do Brasil.

Nos termos da Convenção n.º 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1957/14, os Estados signatários se comprometem a “abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso”.

Reafirmando a proibição, a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 estabeleceu em seu artigo 4º que “ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”; e, em seu artigo 5º, que “ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”.

Ainda, a Lei 12.846/2013 dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, trazendo para o foco a importância da prática da integridade nas empresas. A referida Lei prevê em seu Art.2º:

a) responsabilidade objetiva para quem pratica os atos lesivos (Art. 5º) patrimônio público nacional ou estrangeiro;

b) atentado contra os princípios da Adm. Pública;

c) compromisso assumidos pelo Brasil, incluindo utilizar pessoa física ou jurídica para dissimular seus reais interesses (terceirização de mão de obra escrava).

Dessa forma, no tocante às penalidades administrativas, incluem-se multas, suspensão de licenças e alvarás, e até mesmo a proibição de participar de licitações públicas. Já as penalidades civis podem envolver o pagamento de indenizações aos trabalhadores prejudicados e a reparação dos danos causados à sociedade.

Além disso, a empresa pode ser penalizada criminalmente, de acordo com as leis brasileiras que tratam do trabalho escravo e do tráfico de pessoas. Nesses casos, os responsáveis podem ser condenados à pena de reclusão, que pode variar de dois a oito anos, além de pagamento de multa.

Luize Calvi Menegassi Castro
Advogada e sócia do escritório
Oliveira Castro Advogados

UMA QUESTÃO DE GOVERNANÇA

Os (ainda) recorrentes casos de trabalho escravo em nossa sociedade escancaram pensamentos retrógrados e históricos que, em pleno século XXI, não condizem com as boas práticas corporativas. Além disso, quando envolvem diretamente empresas cujas marcas estão associadas a práticas ESG (sigla em inglês para ambiental, social e governança), estes episódios se tornam ainda mais problemáticos, pois colocam em dúvida o real comprometimento destas empresas com a agenda e deixam evidente, mais uma vez, a atuação nociva de negócios voltados, única e exclusivamente, para o lucro.

Segundo Claudinei Elias, fundador e CEO da **Bravo GRC**, não é

mais aceitável “praticar atividades e ter licença para operar olhando apenas para seus resultados e para o bottom line (lucro)”. É necessário praticar um olhar amplo e sistêmico que contemple todo o entorno, a cadeia de valor e os stakeholders. E, neste caso, uma Governança bem estruturada é fundamental. “É a Governança que levará as empresas e organizações a se manterem firmes na jornada, na construção de resultados perenes e no crescimento da sua maturidade, não apenas enquanto organização, mas com olhar efetivo para todos os stakeholders, destacando as práticas, por exemplo, de um capitalismo consciente e real”, destaca.

Para auxiliar as empresas a alinharem suas vocações corporativas às práticas ESG de forma genuína, além dos indispensáveis relatórios anuais sobre o desempenho e a divulgação de informações sobre fornecedores e o engajamento de stakeholders - livres de **greenwashing**, é claro! - Claudinei sugere algumas ações, mas ressalta: “Cada empresa terá que encontrar o caminho que melhor se adapta às suas necessidades e aos seus recursos.”





Claudinei Elias, fundador
e CEO da Bravo GRC

Avalie seu impacto: Calcule como suas atividades, seus produtos e serviços afetam o meio ambiente, a sociedade e a governança. Isso ajudará a identificar áreas em que poderá melhorar o seu desempenho ESG.

Defina metas claras: Além de claras, as metas devem ser específicas, alcançáveis, relevantes para sua empresa e, o mais importante, mensuráveis.

Adote práticas sustentáveis: Práticas como reduzir o consumo de energia, gerenciar resíduos e água de forma consciente e utilizar materiais recicláveis ou renováveis em seus produtos, além de adotar a circulari-

dade sempre que possível, são fundamentais para a sustentabilidade na operação.

Promova a diversidade e a inclusão:

Incentive a diversidade e a inclusão em sua força de trabalho e nas suas operações. Isso pode incluir a adoção de políticas de igualdade salarial, programas de recrutamento inclusivo e apoio às comunidades marginalizadas.

Engaje stakeholders: Funcionários, clientes, fornecedores e investidores devem estar engajado em suas práticas ESG. Isso pode incluir a realização de consultas públicas, diálogos com investidores responsáveis e a inclusão de cláusulas ESG em contratos com fornecedores.

Desenvolva uma cultura ESG: A empresa deve desenvolver uma cultura ESG que inclua a compreensão e a adoção de práticas sustentáveis em todas as suas áreas. Isso pode incluir a criação de comitês de sustentabilidade e a inclusão de metas ESG nas avaliações de desempenho dos funcionários.

UM EXEMPLO A SER SEGUIDO

Na trilha da responsabilidade social corporativa, a **Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX)** lançou, em 2010, em conjunto com as empresas varejistas associadas, o **Programa ABVTEX**, para realizar o monitoramento e desenvolvimento da cadeia produtiva ligada à moda, especialmente no que diz respeito à formalização dos negócios, não utilização de mão de obra análogo ao escravo e infantil, além de aspectos relacionados à segurança do trabalho e respeito aos trabalhadores e ao meio ambiente. Desde então, as empresas do setor que desejam integrar a cadeia de fornecedores das varejistas associadas, são submetidas a auditorias periódicas realizadas por organizações independentes como ABNT, Bureau Veritas, DNV GL, Intertek e SGS. O programa vem evoluindo a cada ano, abrindo novas oportunidades aos fornecedores, que encontram no selo ABVTEX um meio de garantir o cumprimento das regras de compliance e governança.

Em março de 2023, o Programa registrou 3900 empresas fornecedoras aprovadas, em 655 municípios de 18 estados brasileiros. Número que impacta positivamente a vida de 418 mil trabalhadores envolvidos na

cadeia de fornecedores - cerca de 60% das pessoas ocupadas formalmente hoje na indústria da moda - que têm seus direitos garantidos por meio do cumprimento da legislação trabalhista, boas condições de saúde e segurança no trabalho, e sensibilização para questões envolvendo abuso, assédio e combate à violência contra mulheres.

“O varejo de moda, representado pela ABVTEX, está firme no propósito de promover a moda sustentável, tornando-se mais acessível a partir do desenvolvimento de uma cadeia produtiva ética, responsável, inovadora, competitiva e transparente. E os fornecedores aprovados no Programa estão plenamente engajados nesse propósito. O Programa trouxe uma significativa redução de riscos à exposição da marca quanto à reputa-



ção e imagem, mas, acima de tudo, mostra a disposição da cadeia de valor da moda de promover o trabalho digno e combater práticas ilegais”, alega-se Edmundo Lima, diretor-executivo da **ABVTEX**.

É importante salientar que os benefícios da iniciativa não se restringem somente à segurança no relacionamento entre as marcas e os fornecedores. O bônus de uma cadeia responsável, que fabrica seus produtos respeitando a legislação, tem seus reflexos no comportamento do consumidor, que ganha confiança quanto à origem dos produtos que adquire. E este é um caminho sem volta. De acordo com Edmundo, o reconhecimento e aderência do consumidor aos valores e às boas práticas empresariais, levaram a agenda ESG ao protagonismo nas empresas, e este engajamento é de extrema importância para o desenvolvimento da cadeia de valor.

Como apoio ao consumidor em sua jornada de consciência, nasceu o **ModaComVerso**, movimento liderado pela ABVTEX, com o objetivo de promover o consumo consciente e municiar o público de informações sobre a importância de conhecer a origem de suas roupas, para que possa exigir mais transparência das marcas e responsabilidade em toda a

cadeia de produção. “O ModaComVerso busca dar visibilidade para quem está no verso das roupas, mostrando ao consumidor a importância de valorizar e comprar de marcas que monitoram suas cadeias produtivas e mostrar que existem muitas etapas para a produção de peças de vestuário e todas elas precisam garantir condições dignas para seus profissionais”, conta Edmundo.



Edmundo Lima, diretor-executivo da ABVTEX

A TECNOLOGIA COMO ALIADA

Já sabemos que o monitoramento da cadeia de suprimentos é um fator importante para a prevenção e combate ao trabalho escravo. E também que, cada vez mais, o consumidor consciente tem baseado suas decisões de compra no cuidado das marcas com o meio ambiente, relações de trabalho, saúde humana e animal, entre outras coisas. Mas, então, como as empresas devem atuar para se aproximarem do consumidor final e evidenciar a sua responsabilidade no monitoramento adequado da sua cadeia de suprimentos, para garantir práticas sustentáveis, éticas e conformidade regulatória?



Luciano Ricci, diretor e sócio-fundador da Vendemmia

A resposta, segundo Luciano Ricci, diretor e sócio-fundador da **Vendemmia**, seria expandir o monitoramento da cadeia produtiva ao consumidor final, adotando algumas das seguintes estratégias:

Rotulagem de produtos: A rotulagem de produtos pode fornecer informações ao cliente final sobre a origem do produto, os materiais usados na sua produção, as práticas trabalhistas adotadas na cadeia de suprimentos e outras informações relevantes. A rotulagem pode ser feita por meio de selos, etiquetas e outras formas de identificação.

Tecnologias de rastreamento: As empresas podem usar tecnologias de rastreamento para monitorar a cadeia de suprimentos e compartilhar essas informações com clientes, permitindo o acesso a informações detalhadas sobre a origem dos produtos e os processos de produção em tempo real.

Comunicação direta com os clientes: É possível se comunicar diretamente com os clientes e fornecer informações sobre a origem dos produtos e as práticas trabalhistas e ambientais adotadas na cadeia de suprimentos. A comunicação pode ser feita por

meio de sites, redes sociais, e-mails etc.

Certificações de sustentabilidade:

As empresas podem buscar certificações de sustentabilidade como, por exemplo, a do Forest Stewardship Council (FSC) para produtos de madeira, entre outras, para fornecer

informações confiáveis ao cliente sobre as práticas sustentáveis adotadas na cadeia de suprimentos.

Enfim, é importante que as empresas busquem rapidamente uma melhora de suas estratégias e invistam em uma gestão com princípios, a fim de coibir potenciais práticas que podem colocar em risco a sua existência. Afinal, como diz Claudinei, “mesmo quando falamos de organizações centenárias, o sucesso do passado não garante o sucesso no futuro”. O mundo mudou e continuará mudando, graças à frequente conscientização, em muitos níveis, na nossa sociedade. Fazer parte desta transformação só depende de você. Apenas comece!



Denuncie o trabalho escravo

Ministério Público do Trabalho (MPT):

O MPT é responsável por investigar e processar casos de trabalho escravo. As denúncias podem ser feitas pelo telefone 0800-282-0058 ou em uma das unidades do MPT.

Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos:

A Ouvidoria é um canal de denúncias do Governo Federal que recebe relatos de

violações aos direitos humanos, incluindo casos de trabalho escravo. As denúncias podem ser feitas pelo telefone 100.

Polícia Federal: A Polícia Federal tem competência para investigar e reprimir crimes relacionados ao trabalho escravo. As denúncias podem ser feitas em uma das delegacias da Polícia Federal.

Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos: O Ministério recebe denúncias de violações aos direitos humanos, incluindo casos de trabalho escravo. As denúncias podem ser feitas pelo Disque 100.

Organizações da sociedade civil: Existem diversas organizações da sociedade civil que trabalham no combate ao trabalho escravo e podem receber denúncias de forma anônima ou identificada. Algumas delas são a Repórter Brasil, a Comissão Pastoral da Terra e o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA).



***Milena Brito é jornalista especializada em Comunicação Empresarial e coordenadora de conteúdo no Instituto Capitalismo Consciente Brasil.**

Trabalho escravo

É caracterizado como trabalho escravo no Brasil qualquer atividade que se utilize de supressão de direitos essenciais do indivíduo, especialmente sua dignidade, através do cerceamento de sua liberdade, da ausência de condições mínimas de saúde e segurança no trabalho, da retenção de documentos e salários, da dificuldade de saída do local, da falta de dinheiro para retornar ao estado ou país de origem, do uso da fraude, da ameaça, da violência, da sujeição de trabalhadores a condições degradantes e/ou a jornadas exaustivas, entre outros elementos.

Governança

Sistema de peso e contrapesos que visa auxiliar as empresas e organizações a desenvolverem suas operações dentro de um conceito de licença para operar, incluindo a direção, seu monitoramento e incentivos. A Governança visa dar suporte à estratégia e sua execução, em busca da performance com bons princípios. Envolve uma série de modelos, métodos, processos, políticas, insumos e artefatos que favorecem a transparência (tornar acessíveis informações de interesse dos stakeholders), equidade (tratamento justo e na medida para todos os stakeholders - conceito de isonomia), prestação de conta (accountability - os agentes de governança devem prestar contas de forma clara, compreensível e acessível, com assunção de responsabilidade), responsabilidade corporativa (zelar pelo equilíbrio econômico-financeiro, entender e gerenciar as externalidades e potencializar as oportunidades). Os processos de Gestão de Riscos, Controles Internos, Auditoria, Compliance e ESG estão entre os principais a serem adotados para um suporte robusto e estruturado de uma Governança sólida. Tudo calibrado de acordo com o tamanho, capacidade e maturidade das empresas e organizações.

REFERÊNCIAS

<https://reporterbrasil.org.br/2004/06/ze-pereira-um-sobrevivente/>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227300.pdf

<https://www.camara.leg.br/noticias/949504-brasil-bate-recorde-de-trabalho-escravo-e-deputados-sugerem-propostas-forca-tarefa-e-ate-cpi/>

https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPDH/Cartilhas_Di%C3%A1logos_da_Cidadania_Enfrentamento_ao_Trabalho_Escravo.pdf

<https://g1.globo.com/pop-arte/musica/lollapalooza/2023/noticia/2023/03/23/lolla-diz-que-empresa-autuada-por-suposto-trabalho-escravo-descumpriu-regra-e-rescinde-contrato.ghtml>

<https://investnews.com.br/esg/salton-aurora-garibaldi-faturamento-recorde-trabalho-escravo/>

<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/trabalho-escravo-32-sao-resgatados-em-fornecedora-do-acucar-caravelas/>

Torne-se
Embaixador(a) II
e tenha acesso à
CERTIFICAÇÃO BÁSICA

SAIBA MAIS



APP CONSCIENTE

Associados do Capitalismo Consciente têm acesso ao App Consciente! Faça o download e tenha nossos **conteúdos** e **cursos** na palma de sua mão!

SAIBA MAIS



**AGORA FICOU MAIS FÁCIL ACOMPANHAR
TUDO O QUE ACONTECE NO ICCB!**

Clique no botão e **SALVE** nosso número na agenda do seu celular

SALVAR



**CAPITALISMO
CONSCIENTE**
BRASIL



Junho de 2023