
2026

Alimentos e bebidas

BENCHMARK



ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	3
Alimentos e bebidas benchmark: pontuação de 2026	5
PRINCIPAIS RESULTADOS	6
Investigação no Brasil: principais contribuições das/dos trabalhadoras	7
RECOMENDAÇÕES	8
CONTEXTOS EM PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO E TRABALHO FORÇADO NAS CADEIAS DE FORNECIMENTO AGROALIMENTARES	10
Contexto fundamental de fornecimento: compras de café do Brasil	13
BENCHMARK 2026	14
Visão geral	15
Resultados por região	17
Resultados por subsetores	18
Práticas de compras	25
Monitoramento	26
Recrutamento responsável e trabalhadoras migrantes	28
Promover os direitos das/dos trabalhadoras	34
Acesso a reparação	40
Envolvimento de partes interessadas: um tema transversal	42
APÊNDICE 1: SELEÇÃO DAS EMPRESAS	44
APÊNDICE 2: BENCHMARK METHODOLOGY	44



SUMÁRIO EXECUTIVO

A análise comparativa (benchmark) do KnowTheChain para o setor de alimentos e bebidas em 2026 expõe uma indústria que, lamentavelmente, está despreparada para as consequências humanas, jurídicas, regulatórias e financeiras cada vez mais graves do trabalho forçado nas cadeias de fornecimento globais. As empresas obtiveram uma pontuação **média de 15/100**, que representa uma queda em relação a 2023 e um claro sinal de apatia generalizada. Quase metade de todas as empresas analisadas não conseguiu atingir sequer 10/100. Seis delas – **Coles, Hershey, Smucker, Tesco, Unilever e Woolworths** – disputaram as primeiras posições no benchmark e, embora seja possível encontrar exemplos de melhores práticas entre elas, nem mesmo essas líderes conseguem implementar a ação transformadora necessária para erradicar os riscos sistêmicos e arraigados de trabalho forçado nas cadeias globais de fornecimento.

Como regra geral, as empresas estão negligenciando os elementos mais fundamentais da devida diligência em direitos humanos: monitoramento centrado no trabalhador/a, reparação efetiva, práticas de compras responsáveis e envolvimento real com detentores de direitos afetados. Apenas uma em cada cinco empresas divulgou algum exemplo de envolvimento direto com as/os trabalhadoras ou seus representantes legítimos, como sindicatos e outros grupos de defesa dos direitos trabalhistas na sociedade civil. Essa falta sistêmica de envolvimento não apenas deixa as/os trabalhadoras perigosamente desprotegidos, mas também expõe as empresas a ações de fiscalização, proibições de importação, litígios e prejuízos cada vez maiores à sua reputação.

15/100



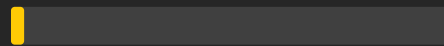
pontuação média da empresa

47% das empresas



pontuação inferior a 10/100 em todos os temas

3/100



pontuação média das empresas em práticas de compra responsáveis

24% das empresas



divulgou qualquer compromisso com as/os titulares dos direitos afetados ou seus representantes para abordar os riscos de trabalho forçado

Contexto: um setor sob pressão e observado de perto

O setor de alimentos e bebidas emprega milhões de pessoas diretamente e cumpre um papel fundamental na garantia da segurança alimentar e, portanto, é essencial para a transição rumo a sistemas alimentares sustentáveis. No entanto, sua dependência atual em relação a cadeias de fornecimento complexas, geograficamente diversas e sabidamente carentes de transparência permite e oculta as formas mais graves de exploração do trabalho. A necessidade de diversas commodities com alto risco de trabalho forçado, aliada à concentração de poder de mercado em etapas posteriores da cadeia, expõe as empresas ao trabalho forçado em todos os níveis, desde agricultura e pesca até processamento, embalagem e varejo. Ao mesmo tempo, a instabilidade global aumenta os riscos e ameaça a segurança alimentar, pois, em um quadro que vai desde eventos climáticos extremos até a volatilidade geopolítica, quem faz o trabalho pesado nas cadeias de fornecimento globais está enfrentando uma vulnerabilidade cada vez maior.

O custo da inação para as/os trabalhadoras

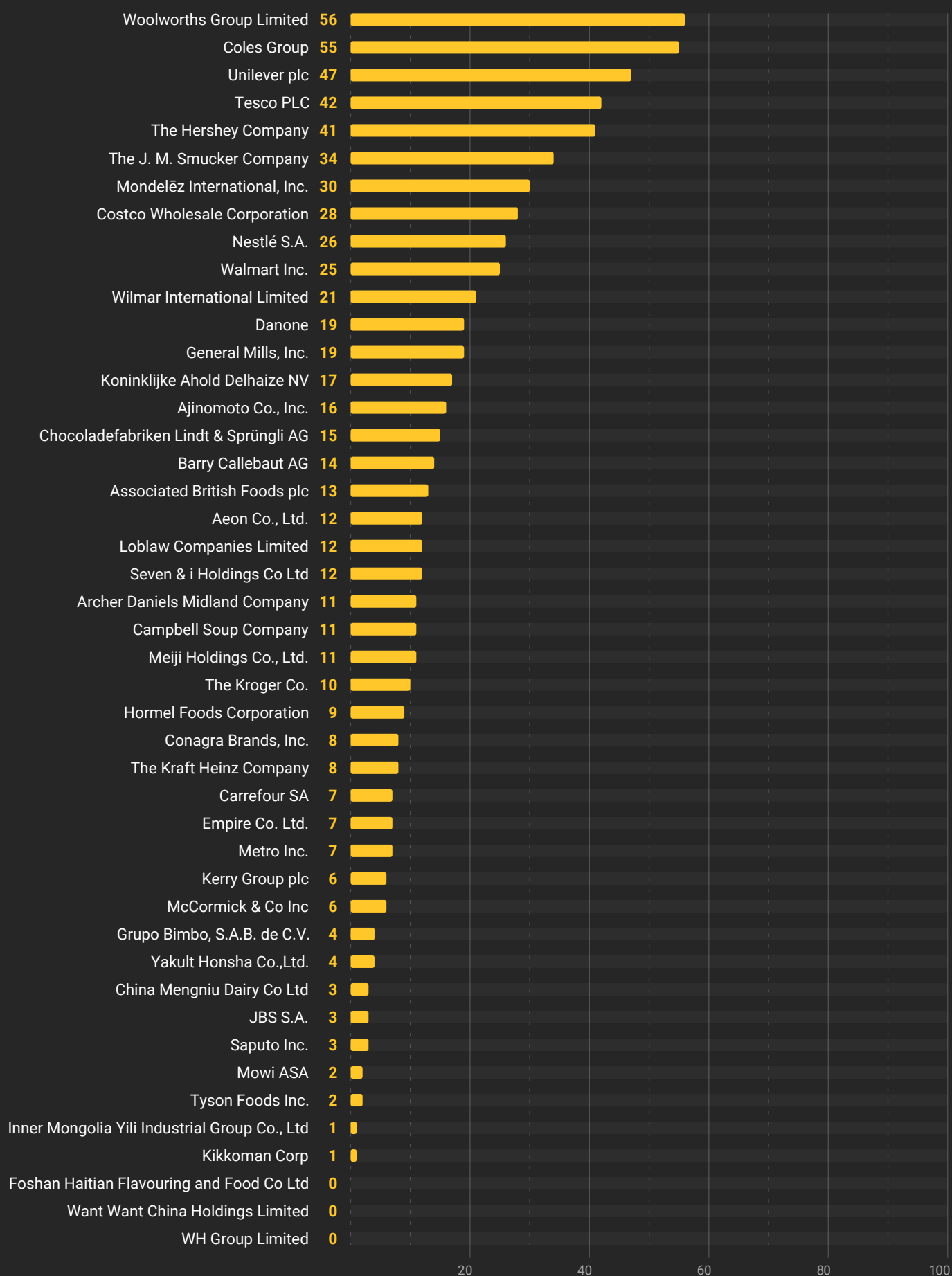
Para entender como as falhas das empresas se traduzem em danos reais, o programa KnowTheChain estabeleceu uma parceria com a Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (ADERE-MG) para investigar as condições nas plantações de café do Brasil. Foram encontrados indicadores de trabalho forçado em todas as entrevistas. As/os trabalhadoras descreveram práticas abusivas de recrutamento, condições de vida degradantes e quase total falta de transparência sobre quem compra o café que colhem, o que torna a reparação praticamente impossível. Embora algumas fazendas tenham sido punidas pelas autoridades trabalhistas brasileiras durante a colheita de 2025, muitos outros casos de trabalho forçado e exploração ficam sem ser detectados e sem reparação devido à falta de recursos para fiscalização e à inação das marcas.

Chamado à ação

Em meio à instabilidade global, governos de todo o mundo – de Colômbia e Tailândia a Coreia do Sul e União Europeia – estão implementando leis de devida diligência obrigatória em direitos humanos, com punições concretas para o descumprimento. Além disso, a sociedade civil e os órgãos reguladores estão recorrendo cada vez mais a proibições de importação, litígios e denúncias públicas para responsabilizar as empresas.

Os resultados do benchmark deste ano destacam que as empresas de alimentos ainda têm um longo caminho a percorrer até garantir que a transição para práticas sustentáveis não se baseie na exploração de trabalhadoras/as nem em práticas extrativistas para as comunidades, ou seja, até garantir uma transição verdadeiramente justa. A mensagem é inequívoca: as empresas não podem mais externalizar os danos aos direitos humanos sem consequências, e devem levar os processos de devida diligência para além das escrivainhas dos escritórios, chegando às fazendas, pescarias e fábricas das quais dependem. Somente passando de promessas no papel para ações vinculantes, informadas pelos detentores de direitos, é que este setor, que tem condições de catalisar melhorias para milhões de trabalhadoras/as em todo o mundo, poderá começar a responder de forma eficaz e íntegra ao risco muito concreto de trabalho forçado que recai sobre aqueles que impulsionam suas cadeias de fornecimento.

Alimentos e bebidas benchmark: pontuação de 2026





PRINCIPAIS RESULTADOS

15/100: pontuação média geral das iniciativas das empresas de alimentos e bebidas para combater o trabalho forçado nas cadeias de fornecimento:

- | 47% das empresas obtiveram pontuação inferior a 10/100 em todos os temas;
- | Apenas duas – as varejistas Australianas Coles e Woolworths – pontuaram acima de 50%.

Empresas líderes do setor, que haviam obtido as melhores pontuações, mantiveram sua posição no topo do benchmark:

- | A Woolworths liderou o benchmark em 2023 e 2026;
- | As mesmas seis empresas – Coles, Hershey, Smucker, Tesco, Unilever e Woolworths – disputaram a liderança pelo segundo ciclo consecutivo;
- | Mondelēz e Costco cresceram muito em relação ao benchmark de 2023, ficando entre as dez primeiras.

As iniciativas que visavam enfrentar, na prática, os fatores sistêmicos de vulnerabilidade e exploração dos trabalhadores obtiveram pontuações muito baixas:

- | Monitoramento das condições enfrentadas pelos trabalhadores da cadeia de fornecimento na prática (7/100);
- | Promoção dos direitos dos trabalhadores por meio do incentivo à liberdade de associação (6/100);
- | Implementação de processos e ações de reparação em resposta a riscos relatados (5/100);
- | Estímulo a práticas de compra responsáveis (3/100).

Em todos os temas do benchmark, apenas 24% das empresas divulgaram qualquer envolvimento com as/os detentores de direitos afetados ou suas/seus representantes para enfrentar os riscos de trabalho forçado.

Empresas com sede em jurisdições onde há devida diligência obrigatória e exigências de divulgação de informações sobre trabalho forçado e proibições de importação obtiveram resultados superiores às que não têm sede nessas jurisdições:

- | • Empresas com sede na Austrália (56/100), na Europa (19/100) e nos Estados Unidos/Canadá (15/100) superaram em muito as sediadas na América Latina (4/100) e na Ásia (7/100).

Investigação no Brasil: principais contribuições das/dos trabalhadores

Para entender como as lacunas nas políticas e práticas das empresas se manifestam nas condições enfrentadas pelos trabalhadores da base das cadeias de fornecimento globais, o KnowTheChain estabeleceu uma parceria com a Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (ADERE-MG) para o benchmark de 2026, com o objetivo de investigar as condições de trabalho em fazendas de café brasileiras.

Entre maio e outubro de 2025, entrevistas com 24 trabalhadores/as de nove fazendas revelaram possíveis situações de trabalho forçado:

Em todas as **24 entrevistas**, foram relatados indicadores de trabalho forçado, representando sua possível presença no recrutamento, bem como nas condições de vida e de trabalho;

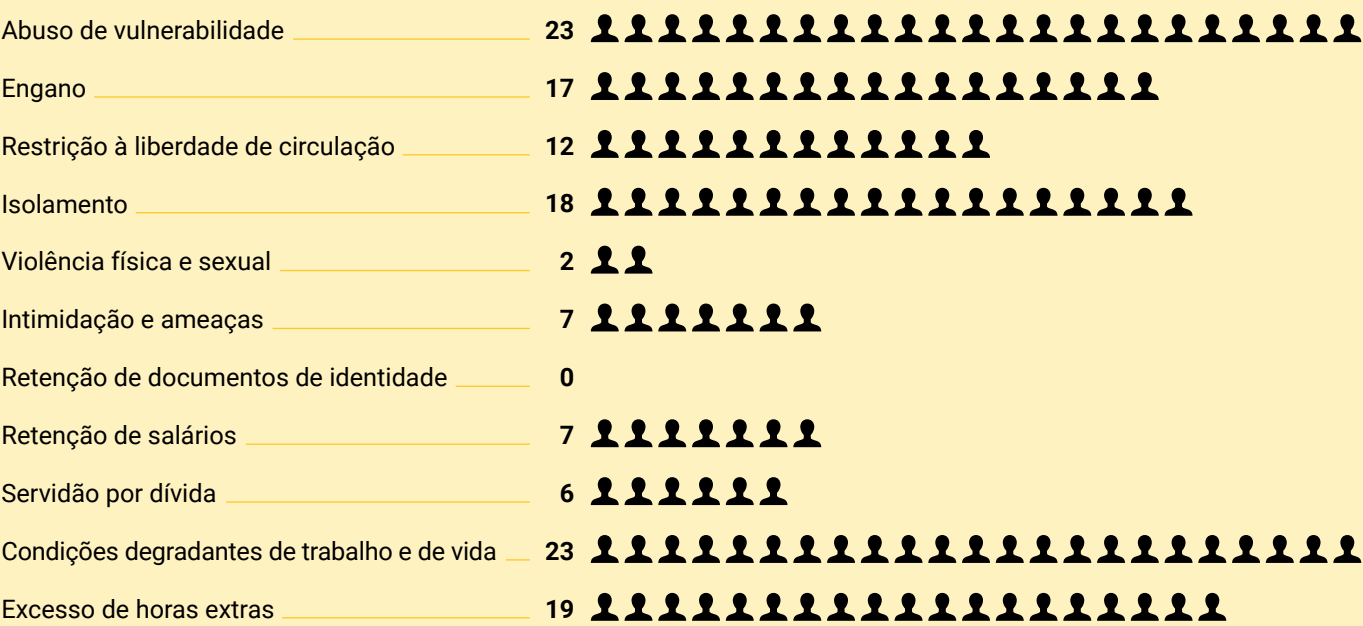
Em média, cada trabalhador/a disse ter vivenciado **cinco indicadores** de trabalho forçado.

A maioria não sabia quais cooperativas compravam o café que eles colhiam, nem quais cadeias de fornecimento se beneficiavam de seu trabalho:

Dois trabalhadores temeram dar os nomes dos empregadores, por sua própria segurança; apenas 16 deles souberam dizer os nomes das fazendas em que trabalhavam;

Nove deles disseram os nomes das cooperativas que acreditavam comprar de seus empregadores, mas apenas três tinham certeza.

INDICADORES DE TRABALHO FORÇADO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) PRESENTES EM FAZENDAS DE CAFÉ EM MINAS GERAIS





RECOMENDAÇÕES

Envolvimento de partes interessadas (stakeholder)

- Realizar avaliação de risco em direitos humanos** que inclua consulta às partes interessadas relevantes e às/aos detentores de direitos afetados, para identificar impactos negativos existentes e potenciais sobre os direitos humanos e riscos de trabalho forçado em toda a cadeia de fornecimento;
- Implementar um processo de resposta aos riscos de trabalho forçado e aos impactos negativos** que respeite os direitos e inclua as perspectivas das/dos detentores de direitos afetados;
- Fortalecer os processos de governança interna** para incluir os resultados das avaliações de impacto e agir com base nelas, melhorando a capacidade da empresa de responder quando surgirem riscos, tanto para os direitos humanos quanto para as cadeias de fornecimento;
- Realizar um sólido monitoramento da cadeia de fornecimento que seja centrado nas/nos trabalhadores**, incluindo entrevistas com eles, visitas a instalações de produção e alojamentos, e avaliações não anunciadas..

Rastreabilidade, transparência da cadeia de fornecimento e avaliação de riscos

- Divulgar dados da cadeia de fornecimento**, incluindo nomes e localização dos fornecedores de primeiro nível e os países de origem das commodities com alto risco de trabalho forçado;
- Coletar e divulgar, no mínimo, dados agregados sobre a força de trabalho da cadeia de fornecimento**, incluindo as proporções de mulheres e trabalhadores migrantes;
- Realizar e divulgar as metodologias para avaliações de impacto sobre os direitos humanos**, incluindo as fontes usadas e as partes interessadas consultadas no processo, para identificar e abordar os riscos de trabalho forçado em toda a cadeia de fornecimento.

Recrutamento responsável

- Implementar políticas e mitigar os riscos** específicos para as/os trabalhadores migrantes, incluindo cumprimento integral do Princípio do Empregador Paga, confirmação de reembolso e iniciativas que impeçam a cobrança de taxas dos trabalhadores durante o recrutamento.

Liberdade de associação

Para além dos compromissos de respeitar a liberdade de associação e incorporar essas cláusulas aos códigos de conduta dos fornecedores, as empresas devem se envolver de forma prática com sindicatos locais ou globais independentes, com o objetivo de contribuir para a liberdade de associação em toda a extensão das cadeias de fornecimento e garantir que as/os trabalhadores possam se organizar e negociar coletivamente. Isso pode incluir a celebração de Acordos-Marco Globais, caso sejam propostos por empresas afiliadas importantes.

Acesso a reparação e seus resultados

Implementar procedimentos de governança e mecanismos de responsabilização para lidar com impactos negativos sobre os direitos humanos, tanto potenciais e quanto existentes, que violem as políticas da empresa sobre trabalho forçado;

Desenvolver e implementar mecanismos de reclamação eficazes e imparciais, possibilitando que as/os trabalhadores da cadeia de fornecimento expressem suas preocupações à empresa, e comunicar a existência do mecanismo diretamente às/aos trabalhadoras;

Comunicar e divulgar publicamente dados sobre o número de reclamações feitas e resolvidas de forma satisfatória para os detentores de direitos.

Práticas de compra

Adotar e divulgar iniciativas para promover decisões de compras responsáveis nas cadeias de fornecimento, incluindo transparência em planejamento, previsão e garantia de que os termos de pagamento incorporem o custo total de produção para os fornecedores.





CONTEXTOS EM PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO E TRABALHO FORÇADO NAS CADEIAS DE FORNECIMENTO AGROALIMENTARES

Com quase 1,3 bilhão de pessoas trabalhando em sistemas agroalimentares em nível global, o setor continua sendo o maior do mundo, proporcionando meios de subsistência fundamentais e construindo cadeias de fornecimento essenciais para o desenvolvimento global, ou seja, a base para uma transição justa e sistemas alimentares sustentáveis. Ao mesmo tempo, as cadeias de valor agroalimentares são grandes emissoras de carbono e profundamente vulneráveis a choques nas cadeias de fornecimento, incluindo a própria crise climática, conflitos e turbulências comerciais. Mudanças sustentáveis nos sistemas do setor poderiam representar uma grande melhoria para milhões de vidas, com trabalho seguro, protegido e digno, mas os modelos extrativistas continuam perpetuando danos ecológicos e sociais.

Forças de mercado

O agronegócio é um setor caracterizado por altos níveis de concentração de mercado e volatilidade de preços, exacerbados pela especulação financeira. Em nível global, um número relativamente pequeno de varejistas, traders e processadoras de países consumidores exerce alto poder de compra e aplica estratégias agressivas de precificação sobre uma infinidade de pequenos produtores e agricultores familiares de países produtores, com a falta de transparência das cadeias de fornecimento e o endividamento dos produtores contribuindo para a exploração sustentada. Cada vez, varejistas e comerciantes ditam processos de produção, tecnologias e condições de trabalho. O aumento dos custos dos insumos em setores como sementes e pesticidas prende os produtores a cadeias de valor distorcidas que beneficiam desproporcionalmente os varejistas com sede em regiões econômicas estabelecidas.

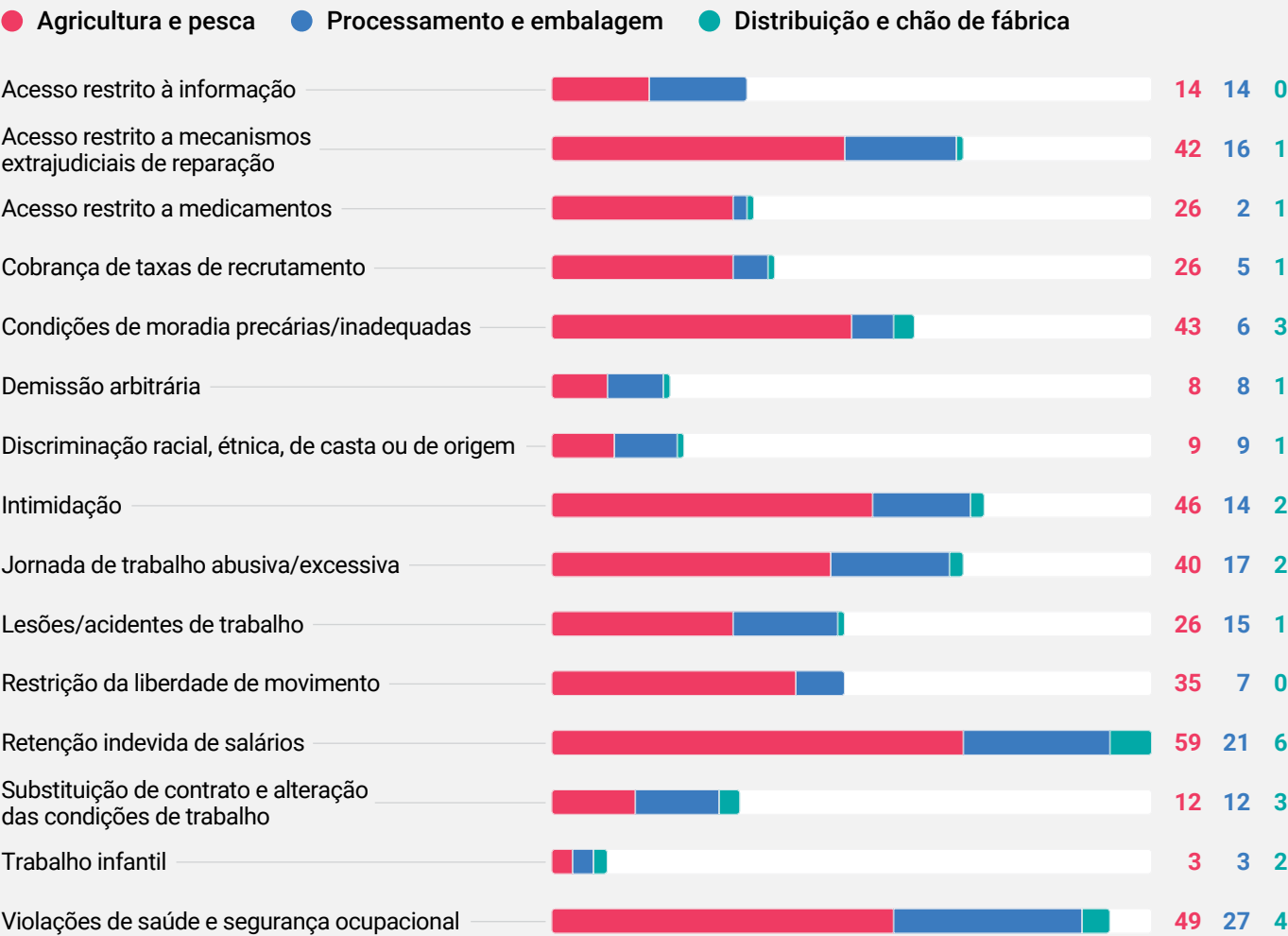
Nessas condições de pressão, o trabalho forçado tornou-se um grande negócio. Em 2024, a OIT calculou que ele resultou em lucros globais ilícitos de 236 bilhões de dólares, um aumento de 64 bilhões em uma década, com as/os trabalhadores agrícolas do mundo gerando, sozinhos, um valor estimado em 5 bilhões. Os abusos documentados impactam de forma desproporcional as/os trabalhadores mais vulneráveis da cadeia de fornecimento, desde a servidão por dívidas entre mulheres dalit nos galpões de descascamento de Andhra Pradesh até o tráfico nas cadeias brasileiras de gigantes do café. À medida que os lucros aumentam, as/os trabalhadores que impulsionam as cadeias de fornecimento agrícolas ficam expostos a fatores novos e antigos que levam ao trabalho forçado, principalmente as mudanças climáticas e a exclusão do direito de organização.

Aumento da vulnerabilidade da força de trabalho: presos entre mudanças climáticas e fronteiras

Em todos os setores da economia, a crise climática está remodelando as forças de trabalho e desestruturando comunidades de agricultores. Até 2050, estima-se que **63 milhões** de pessoas serão deslocadas no Sul da Ásia, **17,1 milhões** na América Latina e **86 milhões** na África Subsaariana devido a eventos climáticos extremos e à destruição de seus meios de subsistência.

Ao mesmo tempo, a crescente dependência de vários países do Norte Global, como Estados Unidos, Coreia do Sul e Austrália, em relação à mão de obra temporária e mal remunerada em seus setores agroalimentares impulsionou a expansão de programas de vistos temporários que aumentam os riscos, ao **vincular as/os trabalhadores a empregadores e empregos** e lhes negar **proteções legais**. **Retrocessos agressivos**, ineficazes ou esparsos na garantia dos direitos das/dos trabalhadores migrantes pelo Estado nessas **cadeias de fornecimento**, como os implementados atualmente pelo governo dos Estados Unidos, são particularmente preocupantes. Em conjunto, os riscos estruturais e contextuais fazem do setor agroalimentar **um dos mais perigosos** para as/os trabalhadores migrantes em todo o mundo.

CADEIAS DE FORNECIMENTO AGROALIMENTARES: PRINCIPAIS RISCOS RELATADOS POR SUBSETOR DA CADEIA DE VALOR



Dados registrados no [banco de dados de alegações sobre trabalhadores migrantes do BHRC](#), janeiro–dezembro de 2025

Outros grupos vulneráveis e aqueles com opções limitadas de trabalho, incluindo mulheres, refugiados e trabalhadores empobrecidos, costumam estar sobrerrepresentados nas cadeias de valor alimentares ou cumprir um papel fundamental na força de trabalho. Embora sejam uma fonte vital de subsistência, muitos empregos em agricultura, pesca e processamento de alimentos, que costumam ser precários, indignos e oferecer baixo potencial de ganhos, prendem as/os trabalhadores a condições de exploração, sem acesso a direitos fundamentais no trabalho ou à proteção social.

Desagregação das cadeias de fornecimento

Nos últimos anos, eventos climáticos exacerbados pelas mudanças no clima em regiões produtoras de alimentos, incluindo secas no Zimbábue, inundações no Brasil, tempestades solares nos Estados Unidos e baixos níveis de água no Canal do Panamá, aumentaram os custos de produção, processamento e transporte em toda a cadeia de valor alimentar. Além disso, conflitos e incertezas geopolíticas e geoeconômicas estão aumentando tanto os riscos de trabalho forçado quanto a insegurança alimentar. A invasão da Ucrânia pela Rússia em 2022 levou a aumentos acentuados e sustentados nos preços da energia, do milho e do trigo, contribuindo significativamente para a inflação global como resultado da especulação com commodities. Ao longo de 2025, os esforços vacilantes do governo dos Estados Unidos para atrair investimentos e proteger as indústrias do país, por meio da imposição de tarifas sobre os principais países exportadores de produtos agroalimentares, aumentaram ainda mais os preços de commodities essenciais.

Os negócios não podem continuar como se nada estivesse acontecendo

Atualmente, o setor não está conseguindo priorizar as/os trabalhadores da cadeia de fornecimento nos processos de devida diligência, e há uma dependência generalizada em relação a auditorias feitas por terceiros, programas de certificação e iniciativas financiadas pelo próprio setor envolvendo múltiplas partes interessadas, que prejudicam o envolvimento efetivo dos detentores de direitos.

Porém, governos de todo o mundo estão se conscientizando dos riscos representados por esses modelos implementados de cima para baixo e baseados em conformidade. Da Colômbia à Tailândia e da Coreia do Sul à União Europeia, vários países estão elaborando ou implementando leis de devida diligência em direitos humanos que preveem penalidades para empresas que não garantam cadeias de fornecimento sem violações de direitos humanos. Atores da sociedade civil também estão encontrando novas maneiras de impor custos jurídicos, de reputação e financeiros às empresas de alimentos e bebidas que lucram com o trabalho forçado.

Proibições de importação de produtos fabricados com esse tipo de trabalho, de frutos do mar a café, e o desenvolvimento de precedentes jurídicos para capacitar as/os trabalhadores a apresentar demandas transnacionais nos países de origem das empresas certamente estão tendo um impacto material em todo o setor. Esses desdobramentos jurídicos e legislativos servem para alterar o cálculo do risco para as empresas e suas diretorias, sinalizando que os impactos negativos sobre os direitos humanos não podem mais ser externalizados. Sintomaticamente, as empresas analisadas no benchmark do programa KnowTheChain tiveram maior probabilidade de obter pontuações mais altas em todos os temas quando estavam sediadas em jurisdições que têm esse tipo de legislação.

Contexto fundamental de fornecimento: compras de café do Brasil

O Brasil é o maior produtor global de café, responsável por um terço do fornecimento mundial para mais de 120 países, com 70% das exportações destinadas aos dez maiores compradores, entre os quais estão Estados Unidos, Alemanha, Itália e Japão. Aproximadamente metade do café produzido em todo o país tem origem no estado de Minas Gerais, incluindo 65% da produção total de Arábica do Brasil. O setor cafeeiro emprega cerca de 300 mil trabalhadores diretamente e até 8,4 milhões indiretamente, contribuindo em muito para o crescimento econômico e sustentando uma grande quantidade de pessoas. Porém, esses benefícios não são compartilhados de forma equitativa ao longo da cadeia de fornecimento. Os trabalhadores situados na ponta extrema da produção, incluindo migrantes de Minas Gerais e de outros estados brasileiros, trabalham duro, em condições de alta precariedade e exploração. Enquanto isso, o valor está concentrado principalmente em etapas posteriores da cadeia, com torrefadores e varejistas respondendo por cerca de um quinto, cada um, da cadeia de valor total. Esses atores, muitas vezes sediados no Norte Global, são acusados de complacência e excessiva dependência em relação a esquemas de denúncia voluntária que não detectam abusos trabalhistas e podem ser burlados por empregadores inescrupulosos.

Os empregadores do setor cafeeiro e a região de Minas Gerais estão sobre-representados na Lista Suja, um cadastro público de empregadores que usaram mão de obra em condições análogas à escravidão. Entre 2020 e 2025, o estado contabilizou 33 violações (o maior número), enquanto o cultivo de café respondeu por nove, sendo a terceira atividade econômica mais representada, depois da pecuária e dos serviços domésticos. Para as empresas analisadas no benchmark do KnowTheChain, essas tendências devem ser profundamente preocupantes, pois 64% divulgam a origem do café que compram, sendo que várias dependem de cadeias de fornecimento brasileiras.

INVESTIGAÇÃO

Para entender como as lacunas nas políticas e práticas das empresas se manifestam nas condições dos trabalhadores da base das cadeias de fornecimento globais, o KnowTheChain estabeleceu uma parceria com a Articulação dos Trabalhadores Rurais do Estado de Minas Gerais (ADERE-MG) com o objetivo de investigar as condições de trabalho em fazendas de café brasileiras. Por razões de segurança das/dos trabalhadoras, o KnowTheChain não divulgou os nomes de empregadores, fazendas ou cooperativas identificados nas entrevistas.

Um total de 24 trabalhadores/as participou de entrevistas semiestruturadas entre maio e outubro de 2025, abordando processos de recrutamento, salários e jornada de trabalho, alojamentos, discriminação, saúde e segurança, liberdade de associação e acesso a reparação. As/os trabalhadoras estavam empregadas em, no mínimo, oito fazendas que vendiam café para pelo menos seis cooperativas. A maioria era do sexo masculino, com idades entre 20 e 50 anos, e era migrante, incluindo 13 do próprio estado de Minas Gerais. Em média, cada entrevistado/a relatou cinco indicadores de trabalho forçado; 21 trabalhadoras descreveram ter vivenciado três ou mais desses indicadores, e quase todos disseram ter arcado com custos relacionados a abuso de vulnerabilidade, condições degradantes de trabalho e de vida, e excesso de horas extras. Essas áreas são exploradas mais detalhadamente abaixo, junto à análise do desempenho da empresa.

Durante a safra de café de 2025, fiscais encontraram pessoas em condições degradantes de trabalho e de vida, além de restrições à sua liberdade – dois dos critérios que definem trabalho forçado segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em resposta, a Cooxupé, a maior cooperativa do Brasil, proibiu a participação de cinco produtores.



BENCHMARK 2026

Visão geral

Em 2026, o benchmark do KnowTheChain para o setor de Alimentos e Bebidas continua liderado por um grupo de grandes empresas, com as seis mais bem classificadas – **Coles, Hershey, Smucker, Tesco, Unilever e Woolworths** – disputando a primeira posição tanto em 2023 quanto em 2025. Porém, a diferença entre as empresas com melhor desempenho e outras permanece significativa, e as varejistas de alimentos **Woolworths** (56/100) e **Coles** (55/100), com sede na Austrália, foram as únicas com pontuação acima de 50 e duas vezes maior que **Nestlé** (26/100) e **Walmart** (25/100), classificadas respectivamente em 9º e 10º lugares.

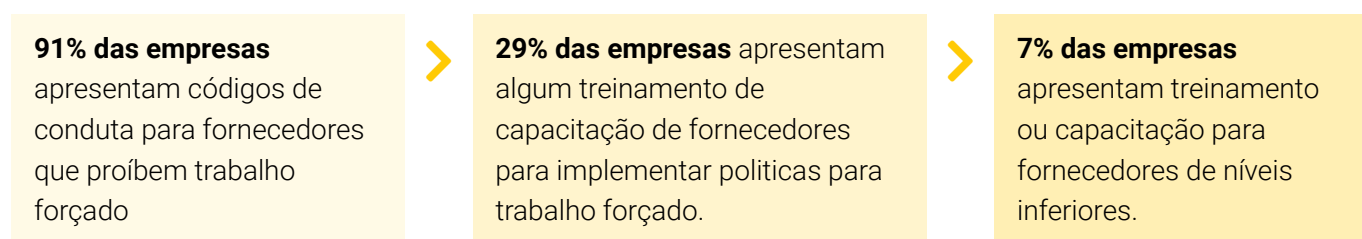
No geral, a pontuação média continua surpreendentemente baixa, em apenas 15/100. Só 53% das empresas avaliadas obtiveram pontuação acima de 10/100, enquanto três delas – **Foshan Haitian e Want Want**, ambas com sede na China, e **WH Group**, com sede em Hong Kong – não divulgaram nenhuma informação relevante sobre iniciativas de combate ao trabalho forçado nas cadeias de fornecimento. Duas empresas – a chinesa **Inner Mongolia Yili** e a japonesa **Kikkoman** – obtiveram pontuação de apenas 1/100.

Sete empresas – **Tesco** (42/100), **Smucker** (34/100), **Nestlé** (26/100), **Walmart** (25/100), **Wilmar** (21/100), **AB Foods** (13/100) e **Aeon** (12/100) – tiveram suas pontuações reduzidas em 10% ou mais em relação à avaliação de 2023, mas outras cinco – **Coles** (55/100), **Unilever** (47/100), **Mondelēz** (30/100), **Ahold Delhaize** (17/100) e **Loblaw** (12/100) – aumentaram suas pontuações entre 5% e 10%. Para a **Loblaw**, que obteve uma pontuação de apenas 5/100 em 2023, esse aumento é significativo.

ALTERAÇÕES NA PONTUAÇÃO 2023-2026

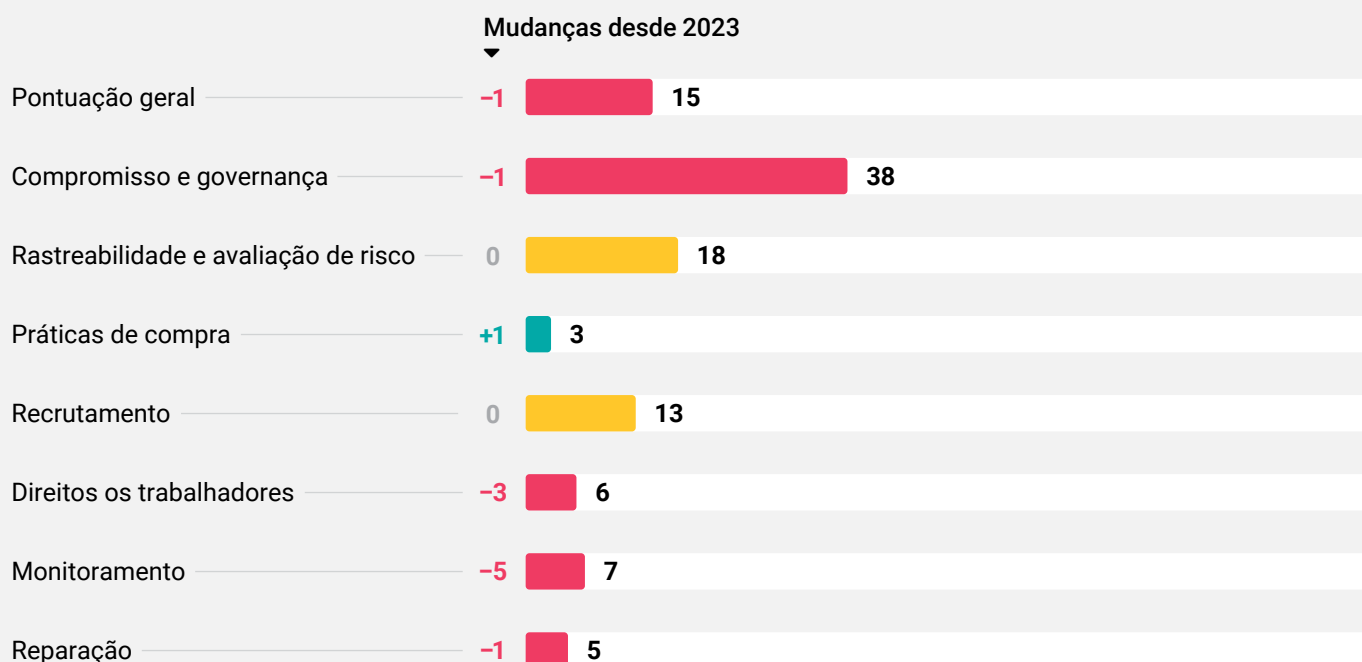
Pontuações de 2023				Pontuações de 2026	
56		Woolworths	1	Woolworths	56
52		Tesco	2	Coles	↑2 55
47		Smucker	3	Unilever	↑2 47
46		Coles	4	Tesco	↓2 42
42		Unilever	5	Hershey	↑1 41
38		Hershey	6	Smucker	↓3 34
36		Nestlé	7	Mondelēz	30
34		Wilmar	8	Costco	↑2 28
33		Walmart	9	Nestlé	↓2 26
27		Costco	10	Walmart	↓1 25

Refletindo os resultados dos benchmarks do KnowTheChain para **TIC** e **vestuário e calçados**, as empresas de alimentos e bebidas continuaram com pontuações mais altas no tema Compromisso e Governança, com Rastreabilidade e Avaliação de Riscos e Recrutamento aparecendo com a segunda e a terceira maiores pontuações, respectivamente. Embora quase todas as empresas (91%) tenham atualmente códigos de conduta para fornecedores que proíbem o trabalho forçado, ainda há falta de transparência em relação às estruturas internas de responsabilização e capacitação na cadeia de fornecimento que permitiriam que as políticas fossem eficazes. Apenas 40% das empresas informaram ter supervisão da diretoria sobre políticas e práticas para o trabalho forçado, embora somente a **Coles** tenha divulgado detalhes sobre como a experiência das/dos trabalhadores afetados ou de outras partes interessadas relevantes influenciou as discussões da diretoria. Essa postura da alta administração não apenas é importante para garantir responsabilização da liderança nessa área, mas já é exigida por leis de devida diligência obrigatória em direitos humanos (DDDH), da Alemanha à Noruega e à União Europeia. No segundo benchmark seguido, a **Unilever** foi a única empresa a apresentar informações abrangentes sobre incentivos financeiros vinculados ao desempenho da empresa em relação às metas de sustentabilidade, incluindo especificamente a melhorias nas condições de trabalho da cadeia de fornecimento.



Apesar desses avanços, a queda na pontuação em três dos outros quatro temas do benchmark – Promover os Direitos dos Trabalhadores, Monitoramento e Reparação – indica que o setor ainda não está implementando melhorias na prática. As pontuações refletem a adesão a compromissos políticos sem evidências de implementação, envolvimento de partes interessadas ou exemplos de mudanças tangíveis, nem desfechos positivos para os trabalhadores, que alcançariam as pontuações mais altas.

AVANÇO ESTAGNADO

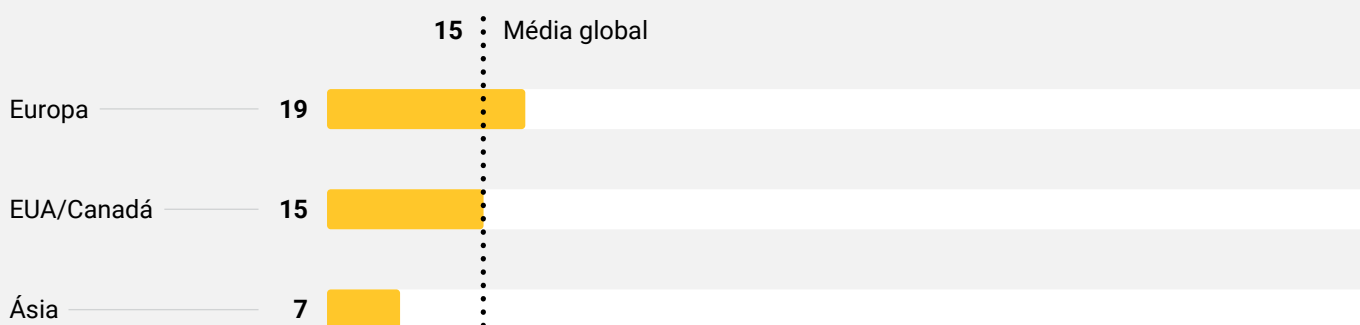


Resultados por região

A maioria das empresas analisadas no benchmark tinha sede nos Estados Unidos e no Canadá (18 no total; quatro no Canadá e 14 nos Estados Unidos), Ásia (12) e Europa (11). As melhores pontuações entre as empresas da Austrália, da Europa e dos Estados Unidos/Canadá podem ser parcialmente atribuídas a uma maior ênfase na **denúncia** do trabalho forçado e na **governança** em jurisdições com legislação mais avançada, incluindo Austrália, Estados Unidos, Canadá e toda a União Europeia. Com uma pontuação média combinada de 7/100, as 12 empresas asiáticas analisadas no benchmark ficam bem atrás da média global (15/100) e podem enfrentar desvantagens cada vez maiores no acesso a mercados que agora se encaminham para exigir mais, e não menos, transparência em questões importantes de direitos humanos.

O benchmark também incluiu duas varejistas australianas, uma mexicana (**Grupo Bimbo**) e uma empresa brasileira de alimentos embalados (**JBS**), que foram excluídas da análise de desempenho regional por serem menos representativas. O desempenho da **Woolworths** (56/100) e da **Coles** (55/100), com sede na Austrália, em relação aos esforços para combater o trabalho forçado superou em muito o das empresas da Europa (média de 19/100) e de Estados Unidos/Canadá (15/100). Enquanto isso, a brasileira **JBS** (3/100) mais uma vez não conseguiu realizar melhorias demonstráveis em seu processo de devida diligência em relação ao trabalho forçado.

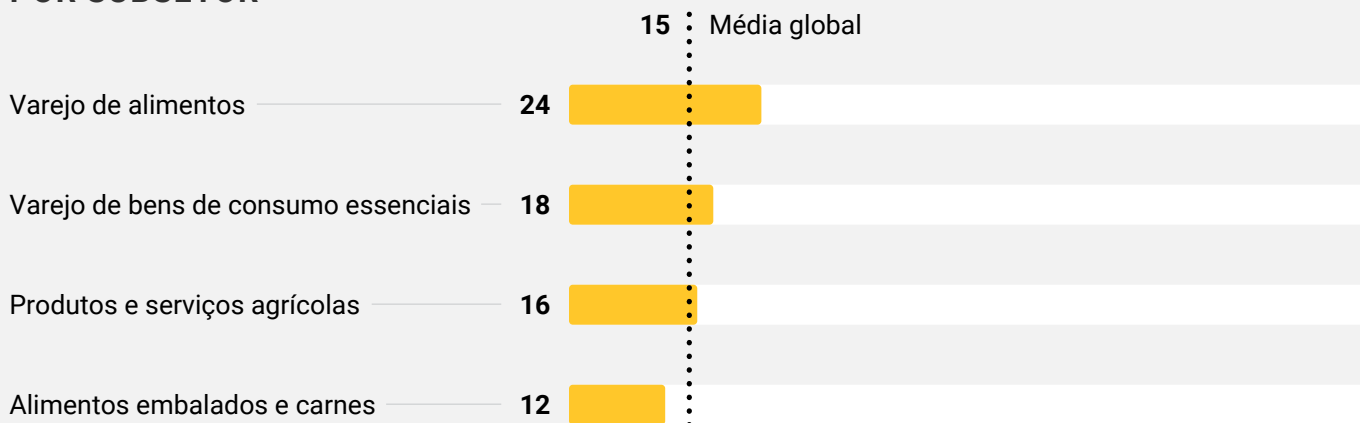
MÉDIA DO SETOR EM 2026 POR REGIÃO DA SEDE DA EMPRESA



Resultados por subsetores

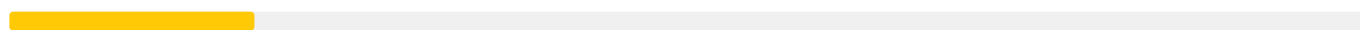
O benchmark de 2026 incluiu duas empresas fornecedoras de produtos e serviços agrícolas, quatro varejistas de bens de consumo essenciais, nove varejistas de alimentos (supermercados) e 30 empresas do setor de Alimentos embalados e carnes. Os supermercados mantiveram a tendência estabelecida, apresentando o melhor desempenho, em média (24/1000), enquanto Alimentos embalados e carnes teve o pior desempenho (12/100).

MÉDIA DO SETOR EM 2026 POR SUBSETOR



Rastreabilidade e avaliação de riscos

18/100 PONTUAÇÃO MÉDIA



- As empresas analisadas no benchmark informaram, em média, a compra de **oito commodities de alto risco**
- 89%** delas não apresentaram qualquer informação de identificação sobre fornecedores de primeiro nível
- 64%** divulgaram alguns detalhes sobre a realização de avaliações de risco ou impacto sobre os direitos humanos

Mapear as cadeias de fornecimento e os riscos para a força de trabalho, bem como realizar avaliações de risco aos direitos humanos, é um primeiro passo essencial para identificar impactos reais e potenciais dentro das cadeias de fornecimento. Esse processo é especialmente importante em setores como o de alimentos e bebidas, cujas compras e produção abrangem regiões e contextos geograficamente diversos, dependendo de forças de trabalho em que há alto risco de trabalho forçado. A falta de transparência em todos os níveis (agricultura, produção, processamento e embalagem) dificulta a detecção do trabalho forçado, prejudicando a capacidade das empresas de avaliar e mitigar os riscos decorrentes dessas relações de fornecimento.

TRANSPARÊNCIA DOS FORNECEDORES

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ Em nível global, a cadeia de valor agroalimentar depende de muitas commodities de alto risco, impossibilitando que as empresas evitem a exposição a riscos e impactos negativos sobre os direitos humanos.
- ▶ A transparência das cadeias de fornecimento, pelo menos até o primeiro nível, é um princípio fundamental das compras responsáveis para entender a origem dos produtos, como eles são produzidos e quem está envolvido.

As empresas analisadas no benchmark divulgaram o fornecimento, em média, de oito commodities de alto risco, conforme a definição do Departamento (Ministério) do Trabalho dos Estados Unidos, incluindo grãos e produtos bovinos (ambos fornecidos por 84% das empresas), óleo de palma (fornecido por 82% das empresas) e cacau e café (64% cada um). No entanto, em termos de rastreamento e transparência nas compras de commodities, as empresas analisadas no benchmark obtiveram pontuações decepcionantemente baixas, com uma variação importante entre regiões e subsetores em relação a localização geográfica dos fornecedores, força de trabalho da cadeia de fornecimento e iniciativas para realizar avaliações de risco de trabalho forçado:

Apenas **11% das empresas** apresentaram listas, mesmo que parciais, de fornecedores de primeiro nível, o que representa um índice de transparência decepcionantemente baixo em comparação com os setores de TIC (27%) e vestuário e calçados (52%);

Apenas **24% das empresas** apresentaram alguma informação relacionada ao fornecimento de uma commodity de alto risco abaixo do primeiro nível. Hershey e Nestlé foram as únicas a apresentar dados de compras com relação a mais commodities; e,

49% apresentaram alguns dados sobre os países de origem de matérias-primas como cana-de-açúcar, óleo de dendê e cacau. No entanto, apenas seis empresas divulgaram dados relativos a três ou mais matérias-primas.

COMPRAS DE COMMODITIES DE ALTO RISCO



RISCOS PARA A FORÇA DE TRABALHO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

Q O que as empresas precisam saber?

- Compreender os perfis das/dos trabalhadores da cadeia de fornecimento é fundamental para que empregadores, compradores e varejistas mitiguem danos potenciais, principalmente em relação a gênero e situação migratória.

Em grande parte, os dados sobre a força de trabalho da cadeia de fornecimento das empresas analisadas no benchmark estavam ausentes, com pouca ou nenhuma informação divulgada sobre quem está impulsionando as cadeias globais. Embora as evidências sugiram que as/os trabalhadores migrantes têm três vezes mais probabilidades de ser submetidos a condições de trabalho forçado e que as mulheres enfrentam riscos específicos relacionados ao gênero no setor agroalimentar:

93% das empresas não apresentaram qualquer dado sobre a proporção ou o número de trabalhadores/as migrantes em suas cadeias de fornecimento;

89% das empresas não apresentaram qualquer dado sobre o número ou a proporção de trabalhadoras em suas cadeias de fornecimento;

Apenas oito empresas informaram ter realizado análises parciais sobre o contexto salarial com o objetivo de implementar um **salário digno** ou um plano de remuneração justa. **Coles, Hershey, Ahold Delhaize e Barry Callebaut** fizeram isso pela primeira vez; a **Smucker** apresentou dados sobre a porcentagem de trabalhadores/as em sua cadeia de fornecimento de primeiro nível que recebe um salário digno, embora chame a atenção que os dados tenham sido autodeclarados durante as Auditorias de Comércio Ético dos Membros da Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) em suas instalações de fornecedores de primeiro nível, oferecendo informações limitadas;

Apenas duas empresas – Ahold Delhaize e Smucker – apresentaram dados sobre a porcentagem de suas cadeias de fornecimento contempladas por **acordos coletivos de trabalho**, que, novamente, originaram-se de auditorias ou se referiam apenas a um contexto limitado da cadeia de fornecimento.

Considerando a composição da força de trabalho em diferentes subsetores das cadeias de valor dos alimentos, a contribuição significativa tanto das/dos trabalhadores migrantes quanto das mulheres e os riscos específicos que esses grupos demográficos enfrentam, essa omissão em todo o setor é preocupante.



Foco no Brasil

A maior parte dos 24 trabalhadores/as entrevistados era de **migrantes** de outros estados do Brasil ou de Minas Gerais, e a maioria era nova na fazenda empregadora ou na colheita de café como um todo. Em geral, as/os trabalhadores disseram ter sido levados a migrar pela falta de oportunidades de trabalho em seus lugares de origem, incluindo baixos salários. Acrescentado as condições cada vez mais difíceis (que eles próprios atribuíram às mudanças climáticas), como chuvas excessivas, inundações e secas, as/os trabalhadores estavam claramente enfrentando grandes dificuldades financeiras mesmo antes de chegar. A equipe de investigação também teve conhecimento de vários deles que precisaram vender terras depois que seus meios de subsistência se deterioraram, e para financiar sua migração.

A maioria das/dos trabalhadores **não tinha informações sobre seus empregadores** nem sobre as cooperativas às quais os grãos colhidos estavam sendo vendidos, e dois deles tinham receio de revelar os nomes dos empregadores.

Em contraste com a falta de dados transparentes sobre a origem dos produtos divulgados pelas empresas analisadas no benchmark, esses resultados devem ser motivo de muita preocupação. Trabalhadores/as que não sabem quem são seus empregadores ou quem está lucrando com seu trabalho (as chamadas forças de trabalho ocultas) enfrentam mais vulnerabilidade e riscos comprovadamente maiores de trabalho forçado, e dispõem de recursos limitados para obter reparação.

Além disso, todos estavam empregados de forma precária: três eram explicitamente informais e dois terços (19 de 24) tinham contratos com durações de dois a cinco meses. Dos 18 trabalhadores/as questionados sobre contratos, 14 não tinham nenhum. Esses **regimes de trabalho precários** e informais devem servir de alerta para qualquer comprador de café.



AValiação de Risco para os Direitos Humanos

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ A avaliação de risco é fundamental para a devida diligência em direitos humanos, geralmente identificando o potencial de exposição ao trabalho forçado decorrente da estrutura da empresa, decisões de compra, localização e base de fornecedores.
- ▶ Pode ter abrangência global, nacional e/ou local, e as melhores práticas incluem a adoção de uma abordagem global, além da divulgação de dados específicos para determinadas mercadorias e regiões geográficas de alto risco.
- ▶ Deve ir além dos processos de auditoria baseados no cumprimento formal de itens e monitorar os aspectos da cadeia de fornecimento que comprovadamente representem um risco maior de trabalho forçado.

Um aspecto positivo é que **quase dois terços das empresas analisadas no benchmark (64%) divulgaram detalhes sobre como realizam avaliações de risco ou de impacto em direitos humanos nas cadeias de fornecimento**, incluindo, especificamente, riscos de trabalho forçado. Embora algumas delas – **Empire, Hormel e Metro** – tenham divulgado dados mais detalhados do que em anos anteriores, o avanço geral em nível de setor parece ter estagnado, e continua havendo uma lacuna importante entre as empresas que minimamente realizam avaliações de risco e as que divulgam informações relevantes sobre os riscos de trabalho forçado identificados em todos os níveis da cadeia de fornecimento (nível 2 ou abaixo), que são 22%. Os detalhes sobre as posturas das empresas com relação a avaliações de risco para os direitos humanos variaram consideravelmente, com algumas divulgando apenas consultas básicas com índices globais e outras afirmando adotar abordagens para avaliar riscos específicos de unidades de negócios ou mercadorias específicas, bem como os critérios pelos quais o risco foi avaliado.

A **Ajinomoto**, por exemplo, divulga informações relacionadas a commodities e regiões geográficas específicas, incluindo melão de cana-de-açúcar na Indonésia e café proveniente do Vietnã em 2023, além de óleo de dendê da Malásia e camarão de cultivo da Tailândia em 2024. A empresa divulgou avaliações completas de impacto sobre os direitos humanos ou relatórios de devida diligência para cada um desses contextos, incluindo detalhes sobre quem realizou a avaliação, as fontes usadas e os riscos de trabalho forçado avaliados e identificados em vários níveis da cadeia de fornecimento.

Da mesma forma, embora **49% das empresas tenham identificado pelo menos alguns riscos de trabalho forçado para trabalhadores** em fornecedores primeiro nível ou diretos, por meio de seus processos de avaliação de riscos, a qualidade das informações variou muito. Nove empresas melhoraram sua divulgação geral nessa área, principalmente Costco e Lindt, que se juntaram a várias outras – Ajinomoto, Coles, Mondelēz, Tesco, Hershey, Smucker, Unilever e Woolworths – na divulgação de riscos identificados abaixo do primeiro nível de suas cadeias de fornecimento.

A **Lindt**, por exemplo, concluiu que a gravidade e a prevalência de seus principais problemas de direitos humanos tendiam a ser maiores em sua cadeia de fornecimento indireta (nível 2+) e em compras e processamento de bens e serviços, como matérias-primas. A empresa também informou que os riscos de trabalho forçado surgiram devido a picos sazonais de demanda, em que os trabalhadores terceirizados em operações de produção e embalagem podem correr maior risco de enfrentar escravidão moderna.

Enquanto isso, Nestlé, Danone, Barry Callebaut, AB Foods, Kerry Group e Wilmar regrediram, apresentando informações menos detalhadas sobre os riscos de trabalho forçado identificados do que em 2023. Considerando-se que o risco é maior nos níveis inferiores, é preocupante que a maioria das empresas ainda não disponha de processos para identificá-los além do primeiro nível.

Foco no Brasil:

Riscos de trabalho forçado em plantações de café

Nas 24 entrevistas, foram relatados indicadores de trabalho forçado abrangendo recrutamento, assim como condições de vida e de trabalho em todas as nove fazendas. Em média, as/os trabalhadores relataram ter vivenciado cinco indicadores de trabalho forçado.

CONDIÇÕES DE TRABALHO DEGRADANTES

Em vez de salário fixo, **cada trabalhador/a recebia por produção**, de acordo com o volume de café colhido. As/os trabalhadores descreveram pagamentos médios de 25 a 30 reais por sacas de 60 litros de café colhido, totalizando até 300 reais (55 dólares) por dia. Além disso, descreveram a pressão para completar um certo número de sacas e ganhar o bastante, e presenciaram colegas sendo repreendidos por não se esforçar o suficiente.

“ Ele mostrou um café muito bom, carregado, bonito, disse que o pior panhador lá ia conseguir panhar 10 medidas por dia. E na verdade 10 é o melhor que consegue e nem é todo dia. Tem gente que faz 2 ou 3 medidas no dia.”

A **intensidade do trabalho** era agravada pela **falta de férias remuneradas** ou descanso durante a jornada de trabalho. A maioria das/dos trabalhadores tinha folga aos domingos, sem remuneração, e três deles disseram não ter nenhum dia livre. Dezenove trabalhadores/as descreveram o **número total de horas de trabalho acima do máximo legal para a semana: uma média de 59 horas**, variando entre 44 (o máximo permitido por lei em seis dias por semana) e 91 horas no caso mais extremo.

“ Lá a gente chegava à roça as cinco e meia, seis horas da manhã, e chegava em casa de volta já escuro, e as lâmpadas já estavam acesas, pois já era noite. Eu acredito que trabalhava mais de 12 horas por dia... Não tinha muito tempo para o almoço não, pois a gente trabalhava por produção, e aí tinha que comer correndo e voltar, para consegui tirar um dinheirinho.”



CONDIÇÕES DE VIDA DEGRADANTES E ISOLAMENTO

A maioria das/dos trabalhadores (19) disse que vivia em alojamentos fornecidos pelo empregador, geralmente coletivos, de até 28 pessoas, e compartilhando apenas um banheiro. Para alguns deles, as condições de vida eram sujas, infestadas de pragas e insalubres. Outros tinham que arcar com despesas como eletricidade e gás ou equipar as cozinhas por conta própria.

Doze dos 20 trabalhadores/as entrevistados/as estavam preocupados com acomodações inseguras; um terço afirmou ter acesso a estruturas pessoais com fechadura, como armários, cozinhas ou lavanderias, mas mesmo essas eram limitadas, defeituosas ou inseguras. Todos os trabalhadores tinham que providenciar sua própria roupa de cama, e nove dos 11 entrevistados relataram que pelo menos alguns colegas em seus alojamentos eram obrigados a dormir no chão.

Era comum as/os trabalhadores ficarem fisicamente **isolados/as** nos alojamentos ou na plantação. Cinco dos 20 entrevistados/as estavam preocupados/as com a falta de segurança do transporte usado para ir ao trabalho, descrevendo um tempo de deslocamento não remunerado de até duas horas em cada sentido. Embora 23 trabalhadores/as tivessem acesso a telefones pessoais, 18 não tinham acesso garantido à internet ou precisavam providenciá-lo por conta própria. O isolamento significava que, embora nenhum empregador os impedisse fisicamente de sair dos alojamentos, outras condições os impediam. A ADERE-MG observou que esse isolamento diminuía a confiança dos trabalhadores nas instituições públicas.

“ Nosso tempo livre era quanto a gente chegava do trabalho, já era bem escuro. Nosso tempo era somente para lavar os pratos, preparar os alimentos para o dia seguinte, e dormir para pegar no batente na madrugada seguinte, tudo muito corrido. Aos domingos também tínhamos folgas, e aproveitávamos para lavar roupas e comprar algo na cidade que estava faltando. Então não era tão fácil porque tinha vinte e cinco pessoas na turma, e somente um meio de transporte que cabia 05 pessoas, e tinha muitos defeitos estruturais e no motor. E como a gente só tinha os domingos para fazer compras, e éramos três grupos, dividíamos as vagas do carro de forma que contemplasse as três casas, então não era fácil sair.”

Apesar das evidências significativas desses problemas associados às acomodações das/dos trabalhadores, a ADERE-MG constatou que os fiscais do trabalho e os esforços de monitoramento se concentravam principalmente nas condições das plantações, perdendo de vista um fator de risco importante para a exploração.



Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ As decisões sobre compras podem mitigar ou agravar os riscos de trabalho forçado e são fundamentais para a devida diligência em direitos humanos; a comunicação e o alinhamento entre as equipes de compras e de sustentabilidade são vitais para atingir os objetivos de combate ao trabalho forçado.
- ▶ Decisões de reduzir prazos de entrega, oscilar volumes de pedidos, aumentar prazos de pagamento e cancelar pedidos já realizados prejudicam a capacidade dos fornecedores de oferecer trabalho decente e podem gerar práticas baseadas na exploração.

Infelizmente, a divulgação de informações pelas empresas ainda é inadequada, principalmente sobre dados quantitativos, e as práticas de compras continuam entre os temas com menor pontuação nos benchmarks do KnowTheChain sobre o setor.

91% das empresas de alimentos e bebidas não divulgaram nenhuma informação sobre como adotam práticas de compras responsáveis, por exemplo, oferecer contratos justos, processos de decisão transparentes e cronogramas de produção realistas, no primeiro nível de suas cadeias de fornecimento.

Em um raro exemplo de melhor prática, a **Coles** informou ter realizado uma avaliação de suas práticas de compras para subsidiar seu trabalho sobre salários dignos. A empresa divulga uma “Política de Alteração de Preço de Custo”, detalhando o procedimento que adota para levar em consideração solicitações que os fornecedores possam fazer. Entre os critérios de avaliação está se as alterações de custo são necessárias para responder a “mudanças nos custos de mão de obra, na medida em que tenham sido implementadas pelo [fornecedor] para atender aos requisitos da Política de Compras Éticas da Coles e à legislação pertinente”.

Cinco empresas – Barry Callebaut, Coles, Tesco, Unilever e Woolworths – divulgaram pelo menos um dado quantitativo relacionado às suas práticas de compras, como condições de pagamento ou duração dos contratos. No entanto, os exemplos não foram explicitamente vinculados a melhores resultados em termos de direitos trabalhistas na cadeia de fornecimento, o que sugere que as decisões comerciais e as estratégias de sustentabilidade ainda estão em conflito.

No segundo benchmark consecutivo, **nenhuma empresa** informou adotar uma abordagem baseada em “responsabilidade compartilhada” para a contratação de fornecedores, em que os compradores reconheçam que a responsabilidade pela devida diligência em direitos humanos – e pelos danos – deve ser compartilhada. Nesse contexto de tamanha opacidade, os padrões de abuso sistêmico revelados nas plantações de café do Brasil não são surpreendentes. Isso porque onde as compras responsáveis não são prioridade, é inevitável o aparecimento de condições que resultam em horas extras excessivas, salários miseráveis e preferência por regimes de trabalho precários.

Monitoramento

7/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ Atualmente os programas convencionais de auditoria social são considerados pouco confiáveis para identificar evoluções nas violações relacionadas a trabalho forçado. A metodologia básica deve incluir a análise da documentação relevante, visitas in loco e entrevistas confidenciais com as/os trabalhadoras.
- ▶ Qualquer regime de monitoramento deve ser proporcional à complexidade das cadeias de fornecimento e à extensão da exposição da empresa aos riscos de trabalho forçado.
- ▶ Os programas de monitoramento mais eficazes abrangem os níveis inferiores das cadeias, onde as violações são mais prováveis e mais difíceis de detectar.

A maioria das empresas analisadas no benchmark divulgou informações gerais, indicando que estavam sendo realizadas auditorias de fornecedores. No entanto:

Apenas **11% das empresas** divulgaram dados quantitativos sobre a abrangência do programa de auditoria na prática, o que possibilita uma compreensão mais profunda sobre se e como os riscos estavam sendo avaliados em diferentes contextos das cadeias de fornecimento;

Apenas **22%** delas divulgaram algum detalhamento sobre os riscos de trabalho forçado identificados por meio dos processos de monitoramento, que incluem violações relacionadas a jornadas de trabalho, salários, saúde e segurança e cobrança de taxas de recrutamento. Além disso, em geral, as informações só foram disponibilizadas de forma agregada, sem referência a contextos de cadeias de fornecimento, regiões geográficas ou trabalhadores afetados. Apenas **Coles e Woolworths** divulgaram as conclusões de seus relatórios de monitoramento sobre violações relacionadas a trabalho forçado encontradas em níveis inferiores da cadeia.



Foco no Brasil

Questionados se alguém já havia visitado os locais de trabalho ou alojamentos das/dos trabalhadores para investigar como eram tratados, as respostas revelaram um nível alarmante de negligência, em que nem o empregador nem as/os trabalhadores esperavam alguma fiscalização, e os abusos podiam prosperar sem obstáculos. É preocupante que nenhum trabalhador/a tenha confirmado a existência de qualquer tipo de fórum de local de trabalho na fazenda em que trabalha para que pudesse expressar suas preocupações. Um total de 12 deles/as recebeu a visita de uma parte interessada externa, seja no local de trabalho ou no alojamento, mas apenas dois haviam sido questionados sobre as condições de trabalho antes de ser entrevistados pela ADERE-MG. Por exemplo, a fazenda de um trabalhador foi visitada por “uma empresa que presta serviços de segurança e saúde na fazenda... mas eles não conversaram com os trabalhadores, apenas com o patrão”.

A equipe da ADERE-MG também deixou claro que os esquemas de certificação que abrangiam as fazendas visitadas não estavam protegendo as/os trabalhadores na prática, nem documentando toda a sua experiência. No papel, os pesquisadores observaram que era raro encontrar, por exemplo, empregados não registrados ou ausência de banheiros disponíveis às/aos trabalhadores em uma fazenda certificada, mas isso refletia deficiências no processo de verificação de conformidade, e não a realidade. Por exemplo, embora houvesse registro de banheiros disponíveis, eles não tinham condições de uso ou não contavam com água encanada.

O momento da visita também era um problema. Os pesquisadores observaram com frequência que os auditores das certificadoras chegavam para realizar inspeções antes do início da colheita. Os trabalhadores entrevistados nesse ponto do ciclo agrícola tinham muito mais probabilidades de ser empregados regulares e permanentes. As/os trabalhadores migrantes irregulares, que apresentavam maior vulnerabilidade, não chegavam às fazendas certificadas até que as inspeções as considerassem dentro dos padrões.



Recrutamento responsável e trabalhadores migrantes

13/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

71% das empresas não divulgaram iniciativas para apoiar o recrutamento responsável nas cadeias de fornecimento

89% não apresentaram informações sobre os recrutadores de mão de obra que prestam serviços às suas cadeias de fornecimento

22% divulgaram políticas alinhadas ao Princípio do Empregador Paga

91% não apresentaram dados sobre reembolso de taxas

O uso generalizado de fornecedores de mão de obra nas cadeias de valor de produtos alimentares é impulsionado pela necessidade de preencher vagas em períodos de escassez, pelo aumento da especialização (principalmente na produção) e pela demanda sazonal. Essa tendência deve, portanto, ser combatida com devida diligência em direitos humanos, com vistas a avaliar e responder especificamente aos riscos para os trabalhadores migrantes. Em particular, a antiga prática de cobrar taxas das/dos trabalhadores para garantir emprego tem efeitos nocivos e prejudiciais, não apenas sobre os indivíduos, mas também sobre suas famílias, comunidades e economias inteiras, as quais recebem remessas que contribuem significativamente para o produto interno bruto. Segundo o próprio rastreamento do abuso de trabalhadores migrantes do BHRC, a incidência de cobrança de taxas de recrutamento é de um em cada quatro casos.



RECRUTAMENTO RESPONSÁVEL E DEVIDA DILIGÊNCIA

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ As iniciativas de devida diligência em direitos humanos devem abranger as cadeias de fornecimento de mão de obra, incluindo ações como rastrear e mapear recrutadores e agências de emprego.
- ▶ Essas iniciativas darão à empresa uma compreensão dos corredores de migração de mão de obra e dos processos e agências de recrutamento usados, para melhor avaliar os riscos a que as/os trabalhadores estão expostos em contextos específicos.

A maioria das empresas (89%) não divulgou qualquer informação sobre os recrutadores de mão de obra usados por seus fornecedores nos países de origem ou de destino dos migrantes, o que sugere pouca capacidade de prevenir e mitigar riscos para esses trabalhadores. Apenas cinco delas – **Aeon, Coles, Costco, Smucker e Woolworths** – descreveram processos para mapear os recrutadores de mão de obra usados em suas cadeias de fornecimento, e somente Woolworths e Smucker divulgaram os nomes dos recrutadores.

Para além da transparência, mais empresas (29%) divulgaram alguns detalhes sobre como apoiaram o recrutamento responsável em suas cadeias de fornecimento. Em uma prática avançada, **Hershey e Unilever** divulgaram sua participação em um programa especializado de capacitação de fornecedores, em colaboração com a AIM-Progress e administrado pela ONG Embode:

O **Projeto Ganapati de Recrutamento Responsável** foi desenvolvido e disponibilizado a essas empresas por meio de sua participação no Grupo de Trabalho de Recrutamento Responsável da AIM-Progress. Cinco fornecedores da Hershey na Malásia e dois da Unilever na Malásia e na Tailândia participaram de projetos de capacitação liderados pela Embode, que trataram de recrutamento responsável, sistemas de gestão de contratação e mecanismos de reclamação.

Os fornecedores receberam apoio para elaborar planos de ação que abordassem as não conformidades; a **Hershey**, por exemplo, afirmou que “um fornecedor concluiu seus planos de ação corretiva, priorizando o treinamento de sua equipe de Recursos Humanos sobre as exigências legais para a contratação de estrangeiros, o desenvolvimento de treinamentos para as/os trabalhadores antes e após a chegada, e a garantia de cumprimento das leis trabalhistas da Malásia em relação a jornadas de trabalho e intervalos.”

Para os fornecedores da **Unilever**, foram abordadas áreas como falta de compromisso formal com o Princípio do Empregador Paga, incerteza em relação às taxas pagas pelos trabalhadores, anúncios de emprego que não especificavam a isenção desses pagamentos, trabalhadores sem contratos em seu idioma principal e falta de clareza sobre os papéis do comprador e do fornecedor na reparação.

A **Hershey** informou que o trabalho seria ampliado para três fornecedores malaaios em uma segunda fase, priorizando planos de ação corretiva, bem como o início de uma primeira fase para um fornecedor com sede na Malásia e uma empresa licenciada, com sede na Tailândia.

Foco no Brasil

Ao serem entrevistados sobre como encontraram trabalho na colheita de café deste ano, as/os trabalhadores deram respostas variadas. A maioria disse ter sido recrutada através de um intermediário – um “gato” – ou ter ficado sabendo da oportunidade por meio de boca a boca. Três pessoas foram contratadas diretamente e seis disseram que um colega de trabalho as conectou com o gato ou diretamente com a fazenda.

Enganar os trabalhadores e manipular sua vulnerabilidade durante o processo de recrutamento foram ações frequentes, com relatos de que diversos aspectos do trabalho haviam sido ocultados:

Especificamente, os supervisores prometeram que o peso e a qualidade dos grãos seriam bons, mas nove trabalhadores/as disseram que a qualidade do café e da colheita foi muito pior do que o esperado.

Dezessete entrevistados/as disseram ter tido que **pagar por materiais e ferramentas essenciais**, incluindo equipamentos de proteção individual e maquinário.

Sete trabalhadores/as disseram que a qualidade do alojamento era pior do que o esperado, incluindo descontos inesperados nos salários para pagar pelo alojamento ou a necessidade de mobiliá-lo por conta própria.



TAXAS DE RECRUTAMENTO E CUSTOS RELACIONADOS

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ Os padrões internacionais básicos sobre recrutamento justo são o **Princípio do Pagamento pelo Empregador**, que especifica que nenhum trabalhador/a deveria pagar por um emprego e que o empregador deve arcar com os custos de recrutamento, e as **diretrizes da OIT** sobre a definição de taxas de recrutamento e custos relacionados.
- ▶ Embora os custos descobertos devam ser reembolsados aos trabalhadores, a erradicação sistêmica da cobrança de taxas de recrutamento depende de um modelo preventivo em que as/os trabalhadores não paguem taxas nem se endividem.

56% das empresas

divulgaram políticas proibindo a cobrança de taxas de trabalhadores migrantes



22% das empresas adotam totalmente o Princípio do Empregador Paga



11% das empresas divulgaram implementação proativa do Princípio do Empregador Paga

Pelo menos 56% das empresas divulgaram políticas que proíbem cobrar taxas de trabalhadores/as migrantes, ficando muito atrás dos setores de TIC (90%) e vestuário e calçados (65%). Pela primeira vez, isso incluiu **Mondelēz, General Mills, Ahold Delhaize, Ajinomoto, Carrefour e Tyson**. Apenas dez delas apresentaram políticas em total consonância com o Princípio do Pagamento pelo Empregador, segundo o qual o empregador deve arcar com os custos de recrutamento, e muito poucas divulgaram verificação de que os custos haviam sido de fato cobertos por empregadores.

Apenas cinco empresas – **Nestlé, Tesco, Smucker, Unilever e Woolworths** – informaram como implementam proativamente o Princípio do Empregador Paga. As estratégias mais comuns para acabar com o ônus da cobrança de taxas de recrutamento têm se concentrado no reembolso; essas empresas, por sua vez, demonstraram como trabalharam para evitar a cobrança antecipada de taxas às/aos trabalhadores da cadeia de fornecimento. Embora representem apenas uma pequena parte do setor, e muitas vezes careçam de detalhamento ou se limitem a contextos específicos da cadeia de fornecimento, essas iniciativas devem ser saudadas como melhores práticas que levam a um modelo em que as/os trabalhadores nunca sejam prejudicados financeiramente e nem cheguem a se tornar vulneráveis.

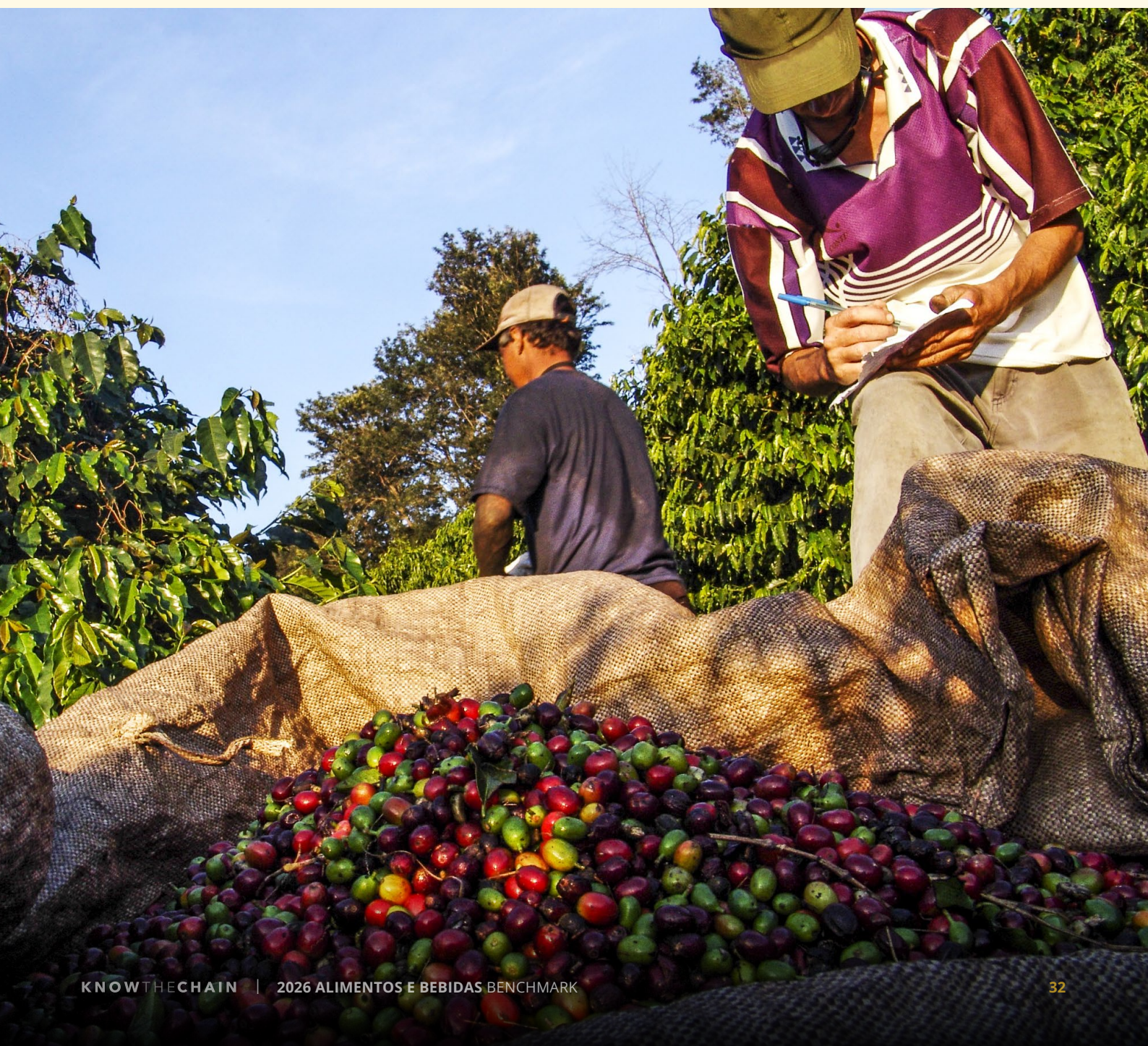
A **Woolworths** foi a única a vincular o mapeamento de corredores e custos de recrutamento a uma **mudança nas práticas de compras**: o mapeamento de fornecedores de mão de obra e agências de recrutamento nos países de origem e destino (e durante o trânsito) deve ser realizado expressamente para informar os custos calculados pelo fornecedor. Na prática, isso significa que o custo final para o recrutador cobre os custos totais do recrutamento. Além disso, a Woolworths exige que seus fornecedores monitorem as práticas dos fornecedores de mão de obra, revisando os contracheques dos trabalhadores, estabelecendo um processo para que eles possam opinar, monitorando os alojamentos fornecidos pelos recrutadores de mão de obra e revisando como esses recrutadores fiscalizam o não pagamento de taxas nos países de origem.

Apenas quatro empresas – **Coles, Tesco, Unilever e Woolworths** – divulgaram dados sobre reembolso de taxas em casos nos quais elas haviam sido cobradas de trabalhadores/as da cadeia de fornecimento. Esses casos variaram de uma agência de recrutamento australiana (**Coles**) a um fornecedor de sorvetes na Malásia e um fornecedor de temperos e sopas na América do Norte (**Unilever**), até um fornecedor de carne australiano (**Woolworths**). **A maioria (91%) das empresas não divulgou qualquer ação para remediar a cobrança de taxas**, e apenas a Woolworths disse como envolveu as/os trabalhadores afetados ou seus representantes durante o processo.

Foco no Brasil

Dezenove trabalhadores/as relataram ter arcado com custos relacionados ao recrutamento, como transporte, subsistência e compra de seus próprios equipamentos. Todos eram migrantes, ao passo que nenhum/a trabalhador/a recrutado/a localmente pagou esse tipo de despesa.

Os valores variaram entre R\$450 e R\$2.300 (US\$ 80-432), um ônus significativo diante da remuneração média diária dos trabalhadores, de R\$300 (US\$ 55). Um terço deles afirmou ter contraído empréstimos para cobrir os custos e descreveu situações de servidão por dívidas. Três trabalhadores fizeram empréstimos com seus patrões ou gatos. Um dos trabalhadores disse que o empréstimo foi de R\$1.000 (US\$184) e que foi feito com seu patrão. Outro disse que o empréstimo foi descontado do salário. Quatro deles pediram dinheiro emprestado a familiares, incluindo alguém que tomou R\$1.500 (US\$278 dólares) emprestados da filha. Apenas quatro trabalhadores disseram ter recebido reembolso dos custos, e para três deles isso só aconteceu após intervenção do Ministério do Trabalho.



Pesquisa sobre o Princípio do Pagamento pelo Empregador: **cobrança de taxas de recrutamento não está sendo acompanhada por ações das marcas**

O KnowTheChain solicitou que empresas analisadas no benchmark respondessem a uma pesquisa sobre como estavam implementando, na prática, o Princípio do Pagamento pelo Empregador, inclusive apresentando evidências verificáveis de ações preventivas (em vez de retrospectivas). Apenas nove empresas responderam à pesquisa, em comparação com 13 do setor de TIC analisadas em 2025. As respostas revelam que os compromissos simplesmente não são acompanhados por ações:

As empresas apontaram a mera existência de políticas ou auditorias (que, por si só, exigem evidências documentadas da cobrança de taxas na forma de recibos e comprovantes dos trabalhadores) como prova de implementação. Considerando-se que as/os trabalhadores geralmente não possuem esses comprovantes, como demonstrado na experiência dos colhedores de café entrevistados em Minas Gerais, isso é inadequado.

Apenas **quatro empresas** disseram que fazem entrevistas com trabalhadores para verificar processos e compromissos, seja para garantir a proibição de cobranças ou para verificar o reembolso de taxas já cobradas, o que é essencial para a devida diligência.

Nenhuma delas descreveu como os custos de recrutamento são levados em consideração nas negociações de preços com fornecedores, embora uma empresa tenha afirmado que sua equipe comercial está testando uma ferramenta para incluir a mão de obra no “custo real dos produtos”. A maioria (oito) também não confirmou se arcaria com os custos das taxas relacionadas ao recrutamento de trabalhadores dos fornecedores caso estes não pudessem.

Uma empresa divulgou o mapeamento de recrutadores de mão de obra para seus fornecedores, mas não informou a porcentagem desses fornecedores que realizaram esse mapeamento, enquanto duas delas descreveram a forma como garantem que os fornecedores impeçam as agências de emprego de cobrar taxas dos trabalhadores.

Além disso, as respostas à pesquisa sugerem que as marcas estão transferindo o ônus do reembolso para os fornecedores sem considerar os custos de recrutamento nos processos de precificação durante a negociação e não estão se comprometendo a cobrir os custos quando os fornecedores não conseguem fazê-lo.



Promover os direitos das/dos trabalhadores

6/100 PONTUAÇÃO MÉDIA

93% das empresas analisadas no benchmark não informaram envolvimento com sindicatos

49% não apresentaram mecanismos de reclamação disponíveis, mesmo para trabalhadores/as de fornecedores diretos; apenas 18% delas divulgaram dados sobre o uso do mecanismo.

A liberdade de associação e a negociação coletiva são essenciais para corrigir os desequilíbrios de poder fundamentais nas cadeias de fornecimento globais, e são extremamente deficientes nas cadeias agroalimentares. Como um direito fundamental que fortalece os trabalhadores, a liberdade de associação garante que eles possam se organizar livremente no local de trabalho, filiar-se a sindicatos independentes, defender interesses comuns e negociar formalmente melhores condições ao longo de suas cadeias de fornecimento. Quando as/os trabalhadores são empoderados dessa forma, as empresas devem esperar a apresentação de reclamações e identificar padrões de abuso e má conduta. A disponibilidade de mecanismos de reclamação eficazes na cadeia de fornecimento é uma parte essencial dos modelos de devida diligência liderados pelos trabalhadores.



LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ O direito fundamental de se filiar a um sindicato, o direito de se organizar e o direito à negociação coletiva são garantidos pelas Convenções Fundamentais 87 e 98 da OIT.
- ▶ A ausência de envolvimento com sindicatos prejudica a eficácia das medidas de devida diligência na identificação de riscos relevantes de trabalho forçado, no monitoramento efetivo de cadeias de fornecimento e na reparação de abusos de maneira oportuna e respeitando os direitos.
- ▶ O mapeamento de riscos para os direitos humanos deve incluir a cobertura da negociação coletiva como um indicador fundamental dos riscos para os direitos trabalhistas.

Em 2026, o envolvimento com sindicatos independentes, seja em nível local ou global, ainda é a exceção, e não a regra, e 93% das empresas analisadas no benchmark não apresentaram um único exemplo nos três anos anteriores. Das que descreveram esse tipo de envolvimento abrangendo as cadeias de fornecimento de alimentos, tanto a **Coles** quanto a **Woolworths** fazem parceria com a Shop, Distributive and Allied Employees Association, o Transport Workers Union e o Australian Workers Union para realizar eventos de educação e envolvimento para os trabalhadores, respectivamente. Porém, nenhum desses exemplos tinha o objetivo declarado de melhorar o acesso à liberdade de associação em toda a cadeia de fornecimento.

A **Tesco** foi a única a divulgar envolvimento com sindicatos explicitamente para desenvolver a capacidade das/dos trabalhadoras da cadeia de fornecimento de negociar coletivamente. Atuando em conjunto com a ONG Banana Link e a Dutch Sustainable Trade Initiative, a empresa divulgou capacitação para sindicatos no setor de bananas da Costa do Marfim, o que resultou na criação de sua primeira “federação sindical nacional dos trabalhadores da banana”, com o apoio da IUF, um sindicato global. A Tesco relata que o trabalho levou à criação de um “processo, liderado pelo governo, de revisão do sistema de definição do salário mínimo” e que, em fevereiro de 2024, “altos representantes dos sindicatos e das empresas produtoras concordaram em criar uma estrutura nacional de negociação coletiva para a Costa do Marfim como veículo para negociar melhorias na remuneração visando Salários Dignos”.

Além disso, apenas **duas empresas** (4%), **Danone** e **Unilever**, informaram fazer parte de um Acordo-Marco Global e/ou de um acordo de direitos trabalhistas vinculante que abranja suas cadeias de fornecimento. Isso demonstra uma falta de comprometimento com a liberdade de associação na prática, já que, entre as empresas de vestuário e calçados, foram 28%.

A **Unilever** tem um Memorando de Entendimento com a IUF e a IndustriAll Global Union, que reconhece os sindicatos como “órgãos internacionalmente representativos de trabalhadores sindicalizados em suas operações mundiais”. A empresa “está comprometida em garantir que, em todas as [suas] operações mundiais, os trabalhadores possam exercer livremente seus direitos internacionalmente reconhecidos e, em particular, os direitos à sindicalização e à negociação coletiva, sem medo de retaliação, repressão ou qualquer outra forma de discriminação”. O compromisso é explicitamente estendido aos fornecedores da empresa e seus subcontratados, mas a extensão de sua cadeia de fornecimento que é abrangida por ele não está clara.

Foco no Brasil

No Brasil, embora a liberdade de associação e a negociação coletiva sejam permitidas por lei, há importantes desafios estruturais, incluindo a alta incidência de precariedade e informalidade entre as/os trabalhadoras, que resultam em baixos índices de sindicalização. Além disso, a ADERE-MG criticou politicamente os sindicatos no país:

“ Nosso movimento sindical está destruído politicamente, moralmente, ideologicamente e financeiramente. É o movimento sindical que, na minha opinião, deve ser reavaliado. E, ao mesmo tempo, se for esse o caso, temos que ouvir dos trabalhadores como ele deve ser reconstruído, porque, em grande parte, ele perdeu o rumo.”

As/os trabalhadoras demonstraram baixos índices de conhecimento, confiança ou filiação aos sindicatos: apenas nove disseram entender esses conceitos, mas de forma extremamente limitada. As/os trabalhadoras acreditavam que os sindicatos eram fóruns para pedir informações ou apresentar reclamações, ou eram destinados apenas a pessoas com “carteira assinada”, por exemplo. Um total de 18 trabalhadores/as descreveu barreiras ao exercício da liberdade de associação, que vão desde longas jornadas de trabalho durante a colheita até medo de represálias do “patrão”.

Contudo, apesar da ausência de organização formal no setor e da falta de mecanismos de reclamação ou reparação, as entrevistas revelaram importantes manifestações do poder das/os trabalhadoras, incluindo casos de paralisações e greves, embora as negociações com empregadores e gatos tenham apresentado resultados contraditórios. Na maioria das vezes, essas paralisações ocorreram em resposta aos baixos preços pagos pelo trabalho no café, com cinco trabalhadores/as afirmando que seus patrões se recusaram a aumentar os preços e outros cinco relatando melhorias, inclusive em resposta a greves. Para a maioria dos trabalhadores que reclamaram do valor pago, os empregadores responderam simplesmente que eles poderiam ir embora se não estivessem satisfeitos.



MECANISMO DE RECLAMAÇÃO

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecem **oito critérios de eficácia** para os mecanismos de reclamação: legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, equidade, transparência, compatibilidade com os direitos, ser fonte de aprendizado permanente e ser baseado no envolvimento e no diálogo com as partes interessadas.
- ▶ Para além dos canais telefônicos, esses mecanismos garantem que as reclamações possam ser feitas a uma entidade imparcial e são explicitamente criados para receber denúncias de direitos humanos relativas a trabalhadores/as da cadeia de fornecimento, e não apenas àqueles que atuam dentro das próprias operações da empresa.

Em 2026, o benchmark também avaliou se esses mecanismos haviam sido comunicados às/aos trabalhadores, resultando na redução do crédito de 67% das empresas que divulgaram manter esse tipo de mecanismo de reclamação em 2023, mas não apresentaram comunicação. Embora 51% das empresas tenham informado disponibilizar mecanismos formais aos trabalhadores da cadeia de fornecimento, seja diretamente ou por meio de seus representantes legítimos, apenas quatro – **Coles, Tesco, Walmart e Woolworths** – divulgaram a forma como o mecanismo foi comunicado na prática, inclusive a trabalhadores de fornecedores diretos:

A **Coles** foi a única a divulgar que seus dois mecanismos de reclamação estavam disponíveis para trabalhadores/as abaixo do primeiro nível de suas cadeias de fornecimento e a comunicá-los proativamente para que esses trabalhadores tivessem um conhecimento razoável de sua existência. O STOPLine estava disponível a “partes interessadas em toda a cadeia de fornecimento [da Coles]”, incluindo “funcionários de empresas terceirizadas e fornecedores” e “quaisquer outras partes interessadas afetadas, incluindo membros da comunidade”, e foi criada uma Linha Direta sobre Salários e Condições para que as/os trabalhadores da cadeia de fornecimento relatassem práticas trabalhistas injustas ou outras preocupações com direitos humanos e emprego. São realizados eventos de Educação para Trabalhadores em parceria com sindicatos australianos que representam trabalhadores agrícolas, com o objetivo de informá-los sobre o mecanismo. A Coles afirma que os eventos oferecem a oportunidade de apresentar reclamações, há cartazes nos eventos divulgando a existência do mecanismo de reclamações, e os trabalhadores recebem cartões de visita.



Pior ainda, 82% das empresas não divulgaram qualquer dado sobre o funcionamento prático do mecanismo, incluindo o número de reclamações feitas e resolvidas e os prazos de resolução. As tendências relacionadas aos problemas relatados ou em contextos específicos da cadeia de fornecimento são essenciais, não só para demonstrar a eficácia de um mecanismo, mas também para conquistar e manter a confiança dos trabalhadores e de seus representantes. Um dado decepcionante é que **apenas oito empresas deram alguma informação sobre como o mecanismo foi usado na prática pelos trabalhadores/as**. Além disso, essas informações variaram imensamente em termos de qualidade e quantidade, desde algumas empresas que declararam apenas que o seu mecanismo foi usado em pelo menos um contexto até outras, que divulgaram dados sobre os tipos de reclamação feitos, e as empresas com melhor desempenho, que incluíram dados sobre a sua resolução.

A **Costco** informou ter recebido 13 reclamações relacionadas a direitos humanos de trabalhadores/as da cadeia de fornecimento em 2023 e 12 em 2024, principalmente através da sua linha direta Ethics Point. As reclamações recebidas em 2024 se referiam a “potenciais violações do nosso Código de Conduta de Fornecedores, saúde e segurança dos funcionários, salários e jornadas, más condições de trabalho, supostas contratações de trabalhadores sem documentos, tratamento indigno por parte da administração e uso de mão de obra carcerária”. A empresa confirmou que algumas reclamações foram comprovadas, e as soluções incluíram “o pagamento de indenizações rescisórias devidas às/aos trabalhadores, aprimoramento da segurança nas instalações para melhorar as condições de trabalho e formação adicional para a gestão das instalações”. No entanto, a empresa não apresenta dados sobre o número de trabalhadores/as afetados/as nem sobre como as/os trabalhadores da cadeia de fornecimento ou os seus representantes foram envolvidos na investigação das reclamações e na determinação das soluções adequadas. A Costco divulga informações limitadas sobre os contextos relevantes da cadeia de fornecimento.

A **Woolworths** informou ter investigado 73 reclamações apresentadas por trabalhadores/as da cadeia de fornecimento no ano fiscal de 2024 (um aumento de 59% desde 2023), incluindo 30 supostas violações da sua Política ou Normas de Compras Responsáveis. A empresa desagrega os dados por categorias de unidades de negócios que receberam reclamações, incluindo 45% na área de hortifrutigranjeiros, e se as reclamações estavam pendentes ou encerradas. Entre os tópicos estavam remuneração insuficiente, bullying e assédio, más condições de trabalho, abuso físico, recrutamento enganoso e trabalho infantil. Estes dois últimos itens incluíam potenciais incidentes de escravidão moderna. Algumas das medidas corretivas divulgadas foram “reembolso do dinheiro retido ou pago a menor, comunicação clara aos nossos fornecedores e seus subcontratados sobre as nossas expectativas de acordo com os nossos Padrões de Compras Responsáveis e, com o consentimento dos reclamantes, encaminhamento de alguns assuntos para mais investigações pelo fornecedor direto da Woolworths”. Especificamente em relação à hortifrutigranjeiros, a Woolworths divulgou um aumento em comparação com o ano anterior e afirma que isso pode estar relacionado às pressões operacionais sobre os fornecedores, à natureza de alto risco do setor de hortifrutigranjeiros ou ao aumento do envolvimento e da divulgação junto aos trabalhadores por meio da distribuição de cartazes dizendo “Speak Up” (Manifeste-se) e da participação em fóruns semestrais de trabalhadores.

Foco no Brasil

No máximo, as/os trabalhadores disseram ter acesso ao empregador ou ao gato para apresentar uma reclamação, mas nenhum descreveu um mecanismo, um processo ou uma política imparcial estabelecidos na fazenda em que trabalhava. Entre os que apresentaram reclamações, um trabalhador disse ter se dirigido a um representante de recursos humanos, e outro, a um sindicato. Questionados sobre como poderiam apresentar reclamações, 13 trabalhadores/as disseram que podiam acessar algum tipo de “canal telefônico”, mas muitas vezes não ficava claro com quem eles seriam conectados.

Os pesquisadores observaram que os trabalhadores que se manifestassem sobre suas condições estavam sujeitos a sofrer consequências:

“ Tem cooperativas que têm uma lista com os nomes. As pessoas que já foram à justiça e denunciaram os empregadores estão nessa lista. E os trabalhadores que realmente reclamaram e exigiram seus direitos humanos não são mais empregados. Para aqueles que vivem na fazenda, as condições de moradia são muito precárias, como as casas são pintadas, mas por dentro tem calhas.”

A informalidade, a falta de autonomia e o desconhecimento dos trabalhadores sobre os mecanismos de reclamação são altamente problemáticos. Os canais de comunicação supostamente disponibilizados pelos compradores internacionais de café simplesmente não estão alcançando seus destinatários, o que põe em dúvida as alegações das empresas de que proporcionam meios eficazes e adequados de reparação para os trabalhadores que sofrem danos.



Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ Dada a onipresença dos riscos de trabalho forçado e a potencial exposição das cadeias de fornecimento alimentar, as iniciativas de devida diligência devem começar com a premissa de que provavelmente existem violações dos direitos trabalhistas na cadeia de fornecimento de qualquer grande multinacional.
- ▶ Para demonstrar que os processos de reparação funcionam concretamente e em consonância com as melhores práticas de transparência, as empresas devem ser capazes de apresentar exemplos concretos de resultados de reparação para as/os trabalhadoras.
- ▶ Processos de reparação que não envolvam detentores de direitos comprometem a confiança das/dos trabalhadoras e a legitimidade, e prejudicam os resultados positivos da reparação.

76% das empresas não divulgaram processos de reparação para descumprimento das normas sobre trabalho forçado

91% não apresentaram exemplos práticos de reparação para as/os trabalhadoras da cadeia de fornecimento

33% das empresas foram associadas a 36 alegações de trabalho forçado em suas cadeias de fornecimento; nenhuma descreveu os resultados das reparações ou o envolvimento dos detentores de direitos em sua resposta

No entanto, 76% das empresas analisadas no benchmark não divulgaram processos de reparação para reclamações, insatisfações e/ou violações relatadas, tanto potenciais quanto existentes, de políticas que abordam questões de trabalho forçado nas cadeias de fornecimento. Embora onze empresas tenham divulgado pelo menos alguns detalhes sobre esse processo, apenas quatro – **Coles, Tesco, Unilever e Woolworths** – apresentaram dados sobre resultados de reparação para as/os trabalhadoras da cadeia de fornecimento:

A **Coles** apresentou dados agregados sobre violações relatadas em vários níveis de sua cadeia de fornecimento de chá depois que os fornecedores confirmaram que algumas alegações divulgadas pela mídia se referiam a eles. A empresa disse ter confirmado a solução do problema por meio da validação cruzada de informações entre fornecedores e auditorias. Em uma unidade onde se confirmou assédio sexual, foram implementadas “estruturas de bem-estar aprimoradas”, ampliou-se a “equipe de bem-estar”, foram oferecidos aconselhamento privado gratuito e “apoio psicossocial”, a gestão de terceirizados foi “reforçada” e se lançou uma campanha para divulgar a linha direta para denúncias.

A **Unilever** descobriu a cobrança de taxas de recrutamento em um fornecedor, resultando em reembolsos que totalizaram 692.514 dólares até o final de 2024. Em outro exemplo, de 2023, fornecedores reembolsaram mais de 200 mil libras a trabalhadoras do Nepal, de Mianmar e do Laos em quatro unidades na Malásia e Tailândia. A empresa deu seu apoio encomendando entrevistas com trabalhadoras/as para entender a eficácia e a importância da indenização, constatando que os beneficiários não necessariamente compreendiam a forma como era calculado o reembolso ou mesmo para que servia. No caso de 2024, porém, a maioria das/dos trabalhadoras afirmou que o dinheiro seria útil por diversos motivos, incluindo construir casas, pagar empréstimos, sustentar as famílias e financiar a educação dos filhos.

Foco no Brasil

Ao longo de toda a safra de café de 2025 no Brasil, a Inspeção do Trabalho realizou operações e fiscalizações paralelas nas condições de trabalho e de vida das/dos trabalhadoras. Resultado: mais de 100 delas/deles foram resgatados de situações identificadas como escravidão moderna. Quatro trabalhadores disseram ter recebido reembolso de custos relacionados ao recrutamento, incluindo despesas de transporte, sendo que em três casos o reembolso foi imposto pela própria Inspeção do Trabalho. Três trabalhadores só receberam camisas após intervenção do órgão.

Sintomaticamente, a maioria das/dos trabalhadoras afirmou que jamais voltaria a trabalhar na colheita de café em Minas Gerais e descreveu explicitamente suas condições de trabalho como “escravidão”:

“ Eu nunca voltaria. Porque lá não tem nada, é só trabalho. A gente não tem salário, ninguém sabe quanto vai receber. É conta pra todo lado: lugar pra ficar, comida, a máquininha, gasolina. A gente sai de casa achando que vai conseguir ganhar alguma coisa pra pagar as dívidas, chega aqui e se endivida ainda mais. Aí não compensa.”

Durante os interrogatórios realizados pelos fiscais do trabalho, as experiências das/dos trabalhadoras variaram muito, desde os que tiveram privacidade, segurança e a tranquilidade para denunciar o empregador sem medo de represálias até aqueles entrevistados na presença do empregador ou do gato. O alívio de ser entrevistado pela polícia federal e pelos fiscais do trabalho era evidente:

“ Quando o ministério foi lá, eu fiquei seguro sim, e meus colegas também, aí o gato ficou mansinho, parecia um santo, nem parecia aquele cara que toda hora falava em me bater.”

No entanto, os pesquisadores relataram que as/os trabalhadoras queriam contar suas histórias e que, apesar das adversidades, prevaleceram manifestações de empoderamento: os trabalhadores “se organizaram para nos proteger e proteger a eles mesmos, para garantir que a gente ia poder realizar nossas entrevistas com segurança”.



ANÁLISE DAS ALEGAÇÕES

Para além da análise das políticas e práticas das empresas, o benchmark KnowTheChain também incorpora uma avaliação da resposta das empresas às alegações públicas de abusos associados às suas cadeias de fornecimento. Entre 2022 e 2025, um total de 15 empresas foi associado a 36 alegações de abusos, na maioria das vezes, em nível de matérias-primas e durante o processamento de produtos alimentícios crus. Os abusos teriam ocorrido em locais tão diversos como plantações de café e fazendas de frutas, indústrias de camarão, peixe e tomate, e em geografias tão diferentes como Brasil, China, República Dominicana, Índia, Indonésia, Quênia e Reino Unido.

O KnowTheChain também avalia as respostas às alegações de abuso, inclusive se a empresa dialoga com os detentores de direitos afetados e divulga os resultados das medidas de reparação. **Preocupa o fato de que nenhuma delas tenha pontuado em qualquer desses indicadores.** Embora as empresas geralmente confirmassem que estavam investigando ou reiterassem seus compromissos políticos com padrões de compras responsáveis ou conformidade, a ausência de resultados concretos em contextos tão diversos demonstra que a inação do setor ainda é, alarmantemente, a norma.

Envolvimento de partes interessadas: um tema transversal

Apenas **24% das empresas** divulgaram algum envolvimento com as partes interessadas afetadas ou seus representantes para abordar os riscos de trabalho forçado, implementar abordagens participativas ou administrar medidas corretivas.

Q O que as empresas precisam saber?

- ▶ O envolvimento de partes interessadas, por meio do qual as/os detentores de direitos afetados pelas atividades comerciais podem influenciar os resultados e participar da concepção das intervenções, é essencial para uma devida diligência efetiva e que respeite os direitos humanos.
- ▶ Isso vai além da consulta, e abrange um diálogo permanente e bidirecional, concebido para incorporar ativamente a contribuição de grupos vulneráveis aos processos de decisão, por meio de ações e melhores condições.
- ▶ Exemplos de empresas que usam ferramentas, recursos e conjuntos de dados fornecidos por organizações da sociedade civil, ONGs e sindicatos não devem ser confundidos com envolvimento participativo.



CONSULTA ÀS/AOS DETENTORES DE DIREITOS

Ao longo do benchmark, o envolvimento das partes interessadas é avaliado para identificar empresas comprometidas com as melhores práticas, incluindo o envolvimento com as/os trabalhadores afetados na cadeia de fornecimento ou seus representantes legítimos.

Enfrentar os riscos de trabalho forçado: Apenas cinco empresas – **Coles, Mondelēz, Tesco, Hershey e Unilever** – descreveram claramente a forma como consultaram as partes interessadas relevantes, incluindo a sociedade civil, sindicatos e trabalhadores/as e/ou seus representantes, para enfrentar os riscos de trabalho forçado identificados por meio de seu processo de avaliação de riscos ou impactos.

Recrutamento: Apenas três empresas – **Mondelēz, Nestlé e Woolworths** – apresentaram a forma como estavam trabalhando com as partes interessadas relevantes para manter os esforços de recrutamento responsável em toda a sua cadeia de fornecimento.

A **Mondelēz** divulgou sua participação no “People Positive Palm Project” do Consumer Goods Forum, que visa abordar e prevenir a cobrança de taxas de recrutamento e conta com o apoio da ONG The Remedy Project, da iniciativa multisetorial Fair Labor Association (FLA) e da Organização Internacional para as Migrações (OIM). Esse processo incluiu a capacitação de fornecedores diretos e indiretos com sede na Malásia e agências de emprego, e tem foco nos riscos de trabalho forçado, na reparação da cobrança de taxas e na integração da experiência das/dos trabalhadores às avaliações de risco. Nenhuma empresa divulgou detalhes sobre envolvimento direto com as/os trabalhadores afetados ou seus representantes durante o reembolso das taxas de recrutamento para trabalhadores da cadeia de fornecimento.

Mecanismos de reclamação: Apenas duas empresas – **Coles e Tesco** – divulgaram detalhes sobre como os trabalhadores da cadeia de fornecimento ou seus representantes participaram da concepção e/ou da execução de um mecanismo de reclamação.

A **Coles** divulgou vários exemplos de feedback de trabalhadores/as de segundo nível da cadeia em um de seus fornecedores do setor de hortifrutigranjeiros. As/os trabalhadores informaram à empresa que ela deveria destacar em negrito as palavras “anônimo” e “confidencial” no portal de reclamações, esclarecer o que significava “Serviço de Tradução disponível” com “vários idiomas disponíveis”, e que a maioria preferiria usar um código QR para acessar. A empresa acatou todos os pontos, além de criar um “Protocolo de Investigação formal para que haja um processo documentado a ser seguido, que garanta as medidas adequadas para cada reclamação apresentada”.

Monitoramento: **Coles e Walmart** foram as únicas a divulgar o uso de monitoramento liderado pelas/pelos trabalhadores, no qual trabalhadores/as e representantes têm uma função formal e integral na criação, no monitoramento e na garantia de implementação, de baixo para cima, de programas para melhorar as condições de trabalho nas cadeias de fornecimento.

A **Walmart** é membro do Fair Food Program, voltado a trabalhadores agrícolas nos Estados Unidos que recebem um adicional para garantir um salário digno.

Reparação: Apenas uma empresa, a **Wilmar**, divulgou informações sobre o envolvimento de partes interessadas afetadas como parte de seu processo de resposta a reclamações, insatisfações ou denúncias de violações das políticas para trabalho forçado.

APÊNDICE 1:

SELEÇÃO DAS EMPRESAS

O programa KnowTheChain avalia empresas em setores nos quais houve ampla documentação de riscos de trabalho forçado. São analisadas as maiores empresas globais desses setores, pois elas têm uma grande força de trabalho na cadeia de fornecimento, bem como uma capacidade significativa de influência (e, portanto, podem ter maior impacto negativo sobre os trabalhadores ou melhorar em muito as condições de trabalho na cadeia de fornecimento). Devido ao seu foco em investidores (em ações listadas em bolsa), o programa avalia apenas empresas de capital aberto. As 45 empresas de alimentos e bebidas incluídas na avaliação foram selecionadas usando alguns critérios principais: devem ser de capital aberto e são selecionadas com base em seu tamanho (capitalização de mercado) e na porcentagem de receitas derivadas de produtos de marca própria. Além disso, para os benchmarks de 2025-2026, a seleção também levou em conta outros fatores para garantir representação regional ou de subsetores. A seleção inicial ocorreu em 2024, incluindo um exame da capitalização de mercado. Duas das empresas que constam no benchmark do KnowTheChain têm receitas significativas oriundas de vários tipos de produtos e, portanto, estão incluídas em mais de um benchmark setorial (Amazon e Walmart).

➔ **Para este relatório, o KnowTheChain avaliou 45 empresas segundo sua metodologia de benchmark. A lista dessas empresas, seus níveis de envolvimento e as informações adicionais divulgadas podem ser encontradas [aqui](#).**

APÊNDICE 2:

BENCHMARK METHODOLOGY

➔ **Consulte a metodologia de benchmark do KnowTheChain para 2025-2026 e as orientações para relatórios que a acompanham [aqui](#).**

A pesquisa foi realizada de março a junho de 2025, ou até setembro de 2025, caso as empresas tenham fornecido mais informações ou links. O programa contatou todas as empresas avaliadas em junho de 2024, convidando-as a participar de webinários introdutórios. Quando necessário, fez contato telefônico e em idiomas locais para garantir que as empresas tivessem recebido a comunicação. A maioria (87%) confirmou uma pessoa de contato. As empresas avaliadas no benchmark tiveram a oportunidade de analisar os resultados iniciais da pesquisa e fornecer outras informações ao longo de dois meses (julho a agosto de 2025). Além das informações em inglês nos sites de cada empresa, o KnowTheChain avaliou as informações públicas adicionais fornecidas por 53% delas. Uma outra empresa enviou links para divulgações de informações existentes ou recém-adicionadas a seus sites.

SOBRE O KNOWTHECHAIN

O **KnowTheChain** – do Centro de Empresas e Direitos Humanos – é um recurso para empresas e investidores identificarem e combaterem o trabalho forçado e os abusos dos direitos trabalhistas em suas cadeias de fornecimento. Ele faz a análise de benchmark das práticas empresariais atuais, desenvolve contribuições e fornece recursos práticos com o objetivo de informar as decisões dos investidores e alterar as abordagens empresariais à identificação, à prevenção e à reparação de condições de trabalho forçado.

A **Humanity United** é uma fundação dedicada a propor novas abordagens a problemas globais que há muito são considerados intratáveis. Ela constrói e apoia iniciativas voltadas a mudar os sistemas que contribuem para problemas como tráfico de pessoas, atrocidades em massa e conflitos violentos. A Humanity United faz parte do The Omidyar Group, que reúne organizações diversas, cada uma guiada por sua própria abordagem, mas unidas por um desejo comum de catalisar o impacto social

O programa KnowTheChain gostaria de agradecer o trabalho da **Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (ADERE-MG)**, por seu esforço e sua dedicação na coleta de depoimentos de trabalhadores empregados na colheita de café de 2025 em Minas Gerais. A ADERE-MG é um sindicato de trabalhadores rurais que atua para documentar casos de abuso, principalmente no setor agroalimentar brasileiro. Ela também participa de iniciativas legislativas transnacionais para responsabilizar empresas por abusos na cadeia de fornecimento, incluindo o registro de denúncias, junto a aliados, sob as Diretrizes da OCDE, o Serviço de Alfândega e Proteção de Fronteiras dos Estados Unidos e a Lei Alemã de Cadeias de fornecimento.