

**A REGULAÇÃO DA TRANSPARÊNCIA
EM DIREITOS HUMANOS E
ESCRAVIDÃO MODERNA NAS
CADEIAS DE SUPRIMENTOS
CORPORATIVAS:
A DISCREPÂNCIA ENTRE A
DUE DILIGENCE DOS DIREITOS
HUMANOS E A AUDITORIA SOCIAL**

REGULATING TRANSPARENCY ON HUMAN RIGHTS AND MODERN
SLAVERY IN CORPORATE SUPPLY CHAINS: THE DISCREPANCY BETWEEN
HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE AND THE SOCIAL AUDIT

A REGULAÇÃO DA TRANSPARÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS E ESCRAVIDÃO MODERNA NAS CADEIAS DE SUPRIMENTOS CORPORATIVAS: A DISCREPÂNCIA ENTRE A *DUE DILIGENCE* DOS DIREITOS HUMANOS E A AUDITORIA SOCIAL

REGULATING TRANSPARENCY ON HUMAN RIGHTS AND MODERN SLAVERY IN CORPORATE SUPPLY CHAINS: THE DISCREPANCY BETWEEN HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE AND THE SOCIAL AUDIT¹

JOLYON FORD

Australian National University
jo.ford@anu.edu.au
ORCID: 0000-0003-2356-2420

JUSTINE NOLAN

University of New South Wales Faculty of Law - Austrália
justine.nolan@unsw.edu.au
ORCID: 0000-0002-9744-020X

Resumo

O presente artigo analisa alguns limites dos modelos de prestação de informações para avaliar se são ferramentas hábeis na identificação de riscos das atividades empresariais em matéria de direitos humanos, bem como para engajar as empresas em esforços colaborativos para defendê-los. A Lei de Escravidão Moderna da Austrália (*MSA*, 2018, *Commonwealth*) é o mais recente exemplo global entre os modelos legislativos criados para estimular a ação corporativa nas operações de seus negócios e nas cadeias de suprimento diante desses riscos. Alguns desses modelos exigem a implementação de medidas de *due diligence* em direitos humanos (DDDH), como previsto pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, de 2011. Entretanto, o modelo do MSA é melhor descrito como um regime de transparência e de dever de informar. Esse tipo de regime não exige que as empresas tomem medidas de DDDH; ao invés, apenas exigem que elas reportem sobre as medidas que tomaram durante o período avaliado. Nesse artigo, analisamos algumas suposições subjacentes ao modelo desses modelos ou esquemas baseados em relatórios. Consideramos, para tanto, a prática usual das companhias ao investigar suas cadeias de suprimentos: a auditoria social. Alertamos, porém, contra o excesso de confiança nessa prática, que

¹ Publicado originalmente em (2020) 26(1) *Australian Journal of Human Rights* e 1 [2020] *University of New South Wales Faculty of Law Research Series (UNSWLRS)* 29.

Tradução: Mariana Bernardi Esteves, Rafael de Oliveira Honorio, Julia Bauli Lima, Antonio Sestito Neto, Lígia Paula Pires Pinto Sica e José Antonio Siqueira Pontes. **Revisão técnica:** Lígia Paula Pires Pinto Sica e José Antonio Siqueira Pontes.

não é sinônimo de DDDH. Ela não necessariamente promove uma conformidade abrangente e não meramente cosmética, assim como não estimula ações corporativas perante riscos não evidentes no tema direitos humanos. Finalmente, oferecemos algumas abordagens alternativas para o aperfeiçoamento da eficácia dos mecanismos de percepção de riscos de direitos humanos especialmente nas cadeias produtivas.

Palavras-chave: *negócios, direitos humanos, risco, Austrália, Modern Slavery Act, escravidão moderna, cadeia de suprimentos, diligência, UNGP, auditoria social.*

Abstract

This article examines some of the limits of reporting schemes as a tool for addressing business-related human rights risks and for engaging business in a collaborative effort to improve human rights. Australia's Modern Slavery Act 2018 (Cth) (MSA) is the latest example globally of a legislative scheme intended to foster corporate action on such risks within businesses' operations and supply chains. Some such schemes require firms to implement human rights due diligence (HRDD) measures, as envisaged by the 2011 UN Guiding Principles on Business and Human Rights. However, the MSA's model is best described as a disclosure or reporting regime. Such regimes do not require businesses to take HRDD measures; rather, they only require businesses to report on any such measures that they have taken during the relevant reporting period. In this article, we analyse some of the assumptions underlying the design of reporting-based schemes. We then consider one practice used by firms facing supply chain scrutiny: social auditing. We caution against an over-reliance on this practice, which is not synonymous with HRDD. It does not necessarily promote fulsome, non-cosmetic reporting compliance or foster corporate action on underlying human rights risks. We finally offer some alternative approaches that could improve the effectiveness of measures to address human rights risks in supply chains.

Keywords: business, human rights, risks, Australia's Modern Slavery Act, corporate action, operations, supply chain, HRDD, UN Guiding Principles, due diligence, MSA, social auditing.

Introdução

Um crescimento em relação ao entendimento da prevalência e da dificuldade de resolver o problema da “escravidão moderna” ao redor do mundo tem sido observado na última década (ex. APH 2017). Simultaneamente, temos visto um aumento de consciência em relação a como comportamentos globalizados de compra e consumo podem ser estruturalmente implicados neste problema, o que aumenta o interesse em entender como grandes empresas estão lidando com o risco de graves abusos de direitos humanos que ocorrem nas cadeias de suprimentos (ex. New 2015; Safarty 2015; Nolan and Boersma 2019). Parte desta conscientização se manifestou, em nível nacional, em vários documentos legislativos com a intenção de envolver grandes companhias em iniciativas antiescravistas por meio de influências exercidas em suas cadeias de suprimentos. Alguns desses documentos exigem que as empresas afetadas pelo problema implementem medidas de *due diligence* de direitos humanos (DDDH)² em suas cadeias de suprimentos.³ Entretanto, a maioria das tendências legislativas exige o desenvolvimento de regimes de transparência corporativa ou de relatórios de informações. A Lei de Escravidão Moderna da Austrália, (*Modern Slavery Act*, doravante MSA), de 2018⁴, destaca-se, entre várias leis ou propostas legislativas no mundo, como o mais recente regime de fiscalização em direitos humanos relacionado à cadeia de suprimentos.⁵ Várias dessas leis não exigem explicitamente, ao invés, pressupõem implicitamente a adoção de DDDH, definindo a conformidade como prestação de informações sobre quaisquer medidas adotadas para lidar com a escravidão moderna ou outros riscos de violação a direitos humanos.

Uma importante concepção suposta em tais modelos consiste em que as empresas irão produzir informações (i.e. reportar) sobre sua gestão de riscos de violação de direitos humanos que o mercado, consumidores e outros atores podem utilizar para avaliar e reagir. Outra suposição igualmente importante e de interesse aqui é a de que as obrigações de informar irão estimular processos internos como a DDDH, de tal modo que os riscos de violação a direitos humanos se tornem uma “parte integrante séria” da tomada de decisão corporativa (Muchlinski 2012, 158). A DDDH é um conceito relativamente novo para a maioria das empresas, pelo menos na Austrália, e prevê uma abordagem abrangente para identificar e medir riscos de violação de direitos humanos. O MSA também é recente, o que torna difícil mensurar como as empresas australianas estão se preparando para responder ao problema (Ford,

2 Preferimos falar da diligência em direitos humanos como DDHH porque a expressão *due diligence* é corrente e usual nas práticas empresariais e jurídicas do Brasil. (nota dos tradutores).

3 *Loi relative au Devoir de Vigilance* 2017 (França) e *Child Labour Due Diligence Law* 2017 (Holanda).

4 Legislação da *Commonwealth Britânica* (nota dos tradutores)

5 *Tariff Act of 1930*, 19 USC § 1654 (E.U.A.); *Federal Acquisitions Regulation (FAR)* 48 CFR 1, 22.17 (E.U.A.); *Modern Slavery Act 2015* (Reino Unido), s 54; *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* 12 USC § 1502; *Transparency in Supply Chains Act of 2010*, Cal Civil Code §1714.43; *Conflict Minerals Regulation 2021* (U.E.); *Responsible Business Initiative* (Suíça), *Modern Slavery Act 2018* (*Commonwealth Britânica*); *Modern Slavery Act 2018* (NSW - New South Wales - Austrália).

Islam e Nolan 2019).⁶ Consideramos que o cenário plausível seja, ao invés de uma completa DDDH (relacionada à significativa implementação interna de conscientização e prevenção da escravidão), que as “entidades informantes”⁷ do MSA possam confiar consideravelmente em práticas corporativas mais familiares e consolidadas como um substituto para a DDDH. Essas práticas são as conhecidas “auditorias sociais” de fornecedores já prevaletes nos relatórios empresariais em matéria social e ambiental. Esse artigo explora as experiências com auditorias sociais existentes, atualmente a forma globalmente dominante na verificação de padrões laborais em cadeias de fornecimento, porque as empresas australianas podem muito bem recorrer a estas práticas ao prepararem seus relatórios nos termos da MSA. Nós argumentamos que confiar em tais auditorias (e especialmente confiar em excesso) seria problemático devido ao que mostramos serem limitações significativas das auditorias de fornecedores. O que motiva nossa preocupação particular com os riscos de que as auditorias sociais se tornem a atividade dominante de DDDH conforme a MSA são as duas décadas de evidências de como tais programas “geralmente falham em detectar ou corrigir problemas trabalhistas e ambientais nas cadeias de suprimentos” (LeBaron et al 2017, 1). Quando analisados num contexto de escassez de evidências de que regimes não penais de relatórios de informações podem estimular ou significativamente estimulam mudanças comportamentais internas nas empresas, o problema das auditorias sociais, seria acarretar na apresentação de respostas “cosméticas”, superficiais ou limitadas e em indicativos auto-legitimadores de conformidade das empresas (Ford 2015, 11; Narine 2015; Ford e Nolan 2017; Landau 2019). A menos que os processos sejam reformados, o excesso de confiança nesses pode significar que as duas suposições-chave do modelo da MSA não serão atendidas. Primeiramente, os relatórios têm por objetivo envolver informações derivadas das auditorias que não revelam ou enfrentam os riscos de escravidão com precisão. Em segundo lugar, não resulta do MSA que a sociedade controle os recursos e a influência das empresas em direção a esforços substantivos contra a escravidão moderna e, assim, o MSA se torna incapaz de servir como um catalisador geracional para mudanças internas significativas nas empresas quanto aos riscos de violação de direitos humanos.

Este artigo procede da seguinte forma. A Seção 1 analisa o MSA em seu amplo contexto normativo, em particular com foco nos Guiding Principles on Business and Human Rights da ONU8, UNGP9 de 2011, quanto aos processos corporativos de DDDH. Exploramos as suposições aparentes que sustentam a abordagem geral de governança em modelos de prestação de informações como o do MSA, em particular a ideia de que as empresas devem complementar a governança estatal, principalmente mediante a transformação de suas culturas e processos

6 Até mesmo sob a antiga Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015, são limitadas as informações sobre como as companhias estão atualmente conduzindo a DDDH: McCorquodale et al 2017, 196.

7 “reporting entities” no original [nota dos tradutores].

internos. Explicamos nosso ceticismo sobre se os regimes de informações, por mais bem intencionados que sejam, tendem a conduzir a um modelo de DDDH abrangente e/ou se podem gerar consequências profundas. Portanto, em nossa tentativa de explorar futuros cenários ao redor das respostas corporativas sob a égide da MSA, a Seção 2 relata os padrões observados diante do crescimento de auditorias sociais como prática de responsabilidade corporativa na prestação de informações. A Seção 3 expressa cautela em relação ao risco de que as auditorias sociais se tornem um substituto ou sinônimo para a DDDH, particularmente por conta da superficialidade na verificação de processos de auditoria e da tendência de que os processos de auditoria tratem os sintomas ao invés das raízes dos problemas relacionados à violação de direitos humanos. Não buscamos nem precisamos mostrar que tais esquemas de informação consistem em “falhas” regulatórias (cf. Ben-Shahar e Schneider 2011; 2014). Nossa intenção é destacar os riscos envolvidos em confiar acriticamente na suposição de que tais relatórios geram informações úteis para parceiros e interessados ou mudanças transformadoras na cultura e nas práticas e negócios empresariais (especialmente se forem desproporcionalmente baseados em auditorias). A Seção 4 dispõe brevemente sobre três mecanismos que podem melhorar o processo de auditoria social: engajamento dos trabalhadores, maior transparência nos processos de auditoria e incorporação de dimensões reparatórias.

Por fim, a Seção 5 reflete sobre o fenômeno da auditoria social à luz do presumido papel que a DDDH pretende desempenhar na transformação de práticas corporativas internas. Os limites da auditoria social, tal como tipicamente praticada, criam a perspectiva de que o excesso de confiança nas auditorias como respostas corporativas a MSA pode transformar esse esquema num processo de geração de informações relativamente limitadas, promovendo uma abordagem orientada à conformidade superficial e insatisfatória, ao invés de uma abordagem robusta de resolução de problemas relativos a escravidão moderna. Nesse cenário, caso a afirmação seja verdadeira, é improvável que a MSA seja o esperado estímulo para contribuições mais completas, sistemáticas, escalonadas e transformacionais de co-governança corporativa para os direitos humanos.

1. O Contexto das Contribuições da Governança Corporativa

1.1 A *Due Diligence* de Direitos Humanos (DDDH) e a Lei de Escravidão Moderna (MSA)

Os UNGPs deixaram claro que as empresas não podem mostrar (externamente) que respeitam os direitos humanos sem que saibam mais sobre suas próprias operações e de suas cadeias de suprimentos, razão pela qual foi imposta a implementação de algumas políticas e processos.⁸ Os UNGPs introduziram a DDDH como um exercício repetitivo abrangente, proativo, preventivo (ou mitigador) para descobrir atuais e potenciais riscos de violação de direitos

⁸ Princípio 15, Comentário.

humanos nas atividades empresariais.⁹ Os processos e indicadores de DDDH representam os principais mecanismos pelos quais as companhias poderiam quitar sua “responsabilidade por respeitar”¹⁰ os direitos humanos (Nolan 2014). A DDDH difere da *due diligence* corporativa convencional porque seu foco não consiste nos riscos ou contingências para o negócio, mas sim nos riscos para as pessoas afetadas pelas atividades empresariais.¹¹ Devido à grande diversidade de empresas, setores e circunstâncias, o estilo de DDDH dos UNGPs é amplamente estruturado, enfatizando a flexibilidade e o contexto¹², enquanto compreende cinco elementos essenciais.¹³ A fim de “identificar, prevenir, mitigar e responsabilizar”¹⁴ como elas lidam com seus impactos adversos relacionados aos direitos humanos, as empresas deveriam: (1) identificar e avaliar impactos adversos atuais e potenciais; (2) assimilar os resultados internamente,¹⁵ implementando medidas preventivas e mitigadoras apropriadas;¹⁶ (3) avaliar a efetividade de tais medidas;¹⁷ e (4) comunicar publicamente como elas estão realizando a DDDH.¹⁸ As empresas deveriam também (5) ter processos de reparação quando as DDDH revelarem que estas causam ou contribuem para a geração de impactos adversos.¹⁹ Os UNGPs e a doutrina em gestão das melhores práticas sobre transparência da cadeia de suprimentos enfatiza que essas etapas são contínuas e recorrentes.²⁰

Para que as DDDHs (e os relatórios a ela relacionados) funcionem, as empresas precisam mapear suas cadeias de suprimentos, coletar e verificar informações sobre as falhas e lacunas sobre práticas, desempenho e informações. Nesse sentido, as empresas devem exigir informações de seus fornecedores (p.ex. em referência a um código de conduta interno) e devem verificar ou auditar parte dessas informações. Nos modelos do tipo MSA, essas informações ajudam a dar sustentação ao relatório ou declaração pública emitida, porém a DDDH exige

9 ‘*Business and Human Rights: Towards Operationalizing the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework’ Report to the UN Human Rights Council*, Geneva, UN Doc. A/HRC/11/13 (22 de abril de 2009), par. [71]. Debates sobre DDDH nos UNGPs – desde as normas ou cristalizações subjacentes até as alegadas mensagens confusas - estão além do escopo desse artigo; veja, por exemplo, Martin-Ortega 2014, ou Ruggie and Sherman 2017, respondendo a Bonnitcha e McCorquodale 2017. Ainda assim, resta claro que o foco normativo dos UNGPs é fortemente nos requisitos procedimentais de DDDH (cf. Ruggie and Sherman 2017).

10 Pilar II of the UNGPs; Vide o *Framework* (2009), n.11 acima.

11 Princípio 17(a), e Comentário; veja recentemente, por exemplo, UNGA 2018, [15]. Este tem por finalidade entender e endereçar impactos específicos em pessoas específicas em contextos específicos: UNGP Princípio 18, comentário. Todavia, DDDH necessariamente envolve uma série de avaliações de “materialidade” para a empresa medir e reavaliar suas próprias calibrações e metas de risco (e.g. Bateman and Bonanni 2019, veja também McCorquodale et al 2017, 199) e ser capaz de fazer a triagem, ou priorizar por referência, os riscos mais graves e/ou irremediáveis: Princípio 24.

12 Princípio 17(b), e Princípio 14; vide e.g. OHCHR 2012, 4.

13 Princípio 17, e Princípio 15(b); também Princípio 13(b).

14 Princípio 17.

15 Princípio 19(a).

16 Princípio 19(b).

17 Princípio 20.

18 Princípio 21.

19 Princípio 15(c) e Princípio 22.

20 UNGPs Princípio 17(c); veja recentemente, por exemplo, Bateman and Bonanni 2019. Para obter orientação oficial específica para as etapas relacionadas aos relatórios de ‘escravidão moderna’, consulte, por exemplo o *UK Government 2015 and Australian Government 2019*, Capítulo 5.

ações adicionais (mais precisamente, interações)²¹ em relação às informações: engajamento na cadeia de suprimentos com base nas informações coletadas, incluindo “contato, colaboração, monitoramento e suporte a fornecedores” e, eventualmente, parceria com terceiros para acessar conhecimentos específicos que não estão disponíveis internamente (Bateman and Bonanni 2019). Os UNGPs representam apenas um (se significativo) esquema de DDDH no qual as empresas podem se basear.²²

Os elementos de DDDH dos UNGPs correspondem aos mesmos critérios dos relatórios obrigatórios da seção 16 do MSA australiano: descrever cadeias de suprimentos e identificar riscos;²³ implementar ações para localizar e avaliar tais riscos;²⁴ e avaliar a efetividade de tais ações,²⁵ todos mais ou menos correspondentes aos três primeiros elementos da DDDH do modelo dos UNGPs. O quarto elemento (comunicação pública) representa a essência do MSA, o qual, conforme observado, consiste num esquema de relatórios de informações: a seção 16 não obriga as empresas, por si, a realizarem a DDDH.²⁶ Uma questão crítica advinda dessa análise consiste no modo pelo qual as entidades coletam as informações relevantes que constituem não apenas a base de sua comunicação pública, mas também quais são as que levam as empresas a atuarem internamente para levar adiante seu ciclo de autoanálise e aprimoramento.

1.2 Co-governança de direitos humanos: fundamentos subjacentes à sua concepção.

Para efeito do tom preventivo e prospectivo deste artigo, é necessário se afastar do conteúdo literal do MSA e explorar alguns dos fundamentos potencialmente subjacentes nessa escolha de modelo legislativo.²⁷ Conforme mencionado, o MSA é, em nível internacional, o exemplo mais recente de medidas legislativas destinadas a complementar o poder regulatório público formal, controlando duas outras fontes de influência.²⁸ Uma delas é a influência que grandes empresas podem exercer sobre suas cadeias de suprimentos (transnacionais ou não) para identificar possíveis abusos de direitos humanos vinculados aos seus negócios. A outra influência é a pressão que investidores, acionistas, seguradoras, clientes e outros podem trazer,

21 Princípio 18. Vide também, por exemplo, Lundan and Muchlinski 2012, enfatizando que a DDDH exige interações extensivas com atores de fora e de dentro do mercado e parceiros ou partes interessadas.

22 OECD 2016 (embora dedicado às cadeias de suprimentos de minerais). Essas etapas são (i) sistemas sólidos de gestão da empresa; (ii) identificar e avaliar os riscos da cadeia de suprimentos; (iii) desenvolver uma estratégia para lidar com os riscos identificados; (iv) auditoria DDDH independente da cadeia de suprimentos; e (v) relatar anualmente sobre DDDH. Veja também (não limitado à cadeias de suprimentos) *OECD 'Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct'* (Paris, 2018). Veja também a versão francesa da lei de vigilância: *Loi relative au Devoir de Vigilance*, n. 3 above.

23 Subseção 16(1)(b) and (c).

24 Subseção 16(1)(d), a qual prevê que o relatório do MSA deve “descrever as ações tomadas ... para localizar e avaliar esses riscos, incluindo *due diligence* e processos de reparação”.

25 Subseção 16(1)(e).

26 Ainda, a MSA não penaliza a denúncia de não conformidade como tal, ao invés, confia nos mercados e consumidores para utilizar comportamentos denunciados ou informações reveladas para pressionar as empresas a enfrentarem os riscos da escravidão moderna (vide, e.g. Ford 2018).

27 Considerações sobre circunstâncias políticas que informam ou restringem as opções de modelos da MSA estão além do propósito de nosso artigo.

28 Para uma tipologia recente de tais esquemas, que pretende ser o primeiro passo para mapear e analisar sistematicamente as características e a eficácia da legislação sobre transparência em padrões de direitos humanos no trabalho, consultar Phillips, Le Baron e Wallin, 2018.

forçando essas empresas a exercerem essa influência sobre os riscos aos direitos humanos na cadeia de suprimentos. O modelo da MSA adota requisitos de relatórios e divulgações à sociedade para dar efetividade a essa lógica e alavancar essa influência em cadeia.²⁹

Relatórios de responsabilidade social corporativa têm geralmente finalidades tanto internas quanto externas (Hodges 2015; Crowther 2017; Mares 2018).³⁰ As duas grandes premissas subjacentes ao modelo MSA são que a exigência legal de relatar irá gerar ações internas nas empresas para identificar e medir riscos, e que também gerarão informações (relatórios) sobre tais medidas para o mercado externo e outras partes interessadas possam adequadamente exercer pressões ou recompensar essas empresas. Nesse artigo, estamos principalmente interessados em explorar o primeiro dos pressupostos acima, o potencial da MSA em estimular processos internos aprimorados dentro das organizações (Mares 2018, 194). Que confiança podemos ter em que um relatório desse tipo possa desencadear atividades internas de uma DDDH abrangente que não apenas produzirão informações de qualidade para o público poder agir, mas também incorporarão profunda e significativa responsabilidade pela integridade da cadeia de suprimentos dentro das estruturas e culturas da governança corporativa? (e.g. Govindan et al 2016).³¹ Ao fazer essa pergunta e focar no aspecto interno, estamos cientes de que pode haver (ou talvez deveria haver) um relacionamento dinâmico e reflexivo entre o “interno” (gestão, processos corporativos e cultura) e o “externo” (envolvimento das partes interessadas com as informações que as empresas produzem e relatam). Vemos alguns paralelos com o inquérito de Buhmann (2018) sobre se a DDDH, de acordo com a *EU’s Non-Financial Reporting Directive*, poderia induzir modificações nas condutas empresariais, orientadas para a prevenção e não apenas a divulgação pós-fato em relatórios sobre as situações ocorridas ou medidas tomadas.

A lógica de “co-governança” na qual o MSA se baseia - de deliberadamente controlar o poder “regulatório” das empresas (David et al 2012; em geral, Braithwaite e Drahos 2000; Braithwaite 2008) - não é necessariamente ilegítima ou mal concebida. Sua premissa básica é de que não apenas os governos podem prevenir problemas relativos aos direitos humanos e de que devemos envolver as empresas em esforços para promover e proteger os direitos humanos afetados por suas atividades (Annan 1999). O governo ainda lidera, mas o faz exigindo, entre outras coisas, relatórios de risco no gerenciamento dos processos. Esses regimes de transparência são ferramentas políticas estabelecidas em outros temas (da proteção da criança

29 Esse é um modelo regulatório “Tipo 1” para os fins da tipologia de 2018 presente em Phillips et al, *ibid*.

30 Na tipologia de Mares, nossa preocupação é com os efeitos “internos e indiretos” (mas pretendidos) da MSA em termos das maneiras pelas quais as empresas poderiam “mudar sua tomada de decisão à medida que novas informações [se tornam] disponíveis”: Mares, 2018, 190.

31 Está além do propósito desse artigo explorar teorias de como, na doutrina sobre gestão interna, tal transformação ocorre, como a “teoria da difusão da informação” usada no projeto de Cadeias de Suprimento Sustentáveis do MIT: <https://ctl.mit.edu/research/current-projects/sustainable-supply-chains>. [“innovation diffusion theory”, no original, nota dos trad.]

às cotas de gênero no local de trabalho). A lógica da “nova governança” aqui envolvida (e.g. Ford e Condon 2011) postula que a regulamentação eficaz não consiste em regras e inspetores, mas no envolvimento e incentivo do poder de comando dos próprios sistemas dos regulados (Ayres e Braithwaite 1992; Parker 2002). Os reguladores estatais, então, auditam esse sistema de gestão de risco ou, como acontece com a MSA, essencialmente deixa a ação e supervisão para o mercado ou cidadãos (Grabosky 2017). Assim, os recursos de governança não-estatais não apenas fomentam a regulação de conformidade (Grabosky 2014), mas contribuem para o objetivo regulatório de fundo, de que as empresas relatem os riscos de escravidão e co-gerenciem esses riscos com o Estado, exigindo tais relatórios.

Os proponentes (e.g. OBPR 2012) veem esses esquemas de relatórios como potencialmente mais fáceis e mais econômicos do que a intervenção estatal tradicional direta, e mais adequado para diversos contextos mais complexos em que o Estado tem acesso limitado (como nas cadeias de suprimento internacionais). A lógica de co-governança implícita do MSA está de acordo com a premissa delineada pelos próprios UNGPs acerca de um cenário “policêntrico” de governança estabelecendo explicitamente as contribuições regulatórias das empresas e das partes interessadas do mercado e da sociedade por meio de relatórios corporativos (ver e.g. Ostrom 2010; Taylor 2011; Ruggie 2014; Prenkert and Shackelford 2014; Melish & Meidinger 2012; Ford and O’Brien 2019). Os UNGPs giram em torno de uma estratégia normativa deliberada de usar o fato empírico da pluralidade de governança, abordando suas lacunas por meio do acionamento de fontes múltiplas de influência.³² Essa abordagem também está de acordo com o que a Organização Internacional do Trabalho chama de “governança sinérgica” (OIT 2016, 24).³³ No entanto, uma premissa fundamental nessa abordagem de co-governança é que pôr-se em conformidade não só facilitará que as partes interessadas constituídas por empresas não-estatais prestem contas, mas também “abrirá” invariavelmente a companhia (Parker 2002) a imperativos de políticas públicas. Ou seja, esquemas do tipo MSA podem transformar a mentalidade das empresas que são alvos regulatórios em processos em que Estado também utiliza os sistemas dessas companhias para ajudar a lidar com problemas difíceis como a escravidão.

A transparência sobre os direitos humanos nas cadeias de suprimento globais depende da criação de uma cultura de melhoria contínua dentro da organização e nas cadeias de valor (Bateman and Bonanni 2019). Parece razoavelmente claro que o MSA se destina, ao recorrer ao poder de co-governança das empresas, a cultivar mudanças culturais internas (gerenciais e procedimentais) dentro de empresas australianas. O governo pretendia que o MSA (em parte)

32 Ruggie 2013, 2014; vide, por exemplo, UN Doc. E/CN.4/2006/97, 22 de Fevereiro de 2006, [22].

33 Ou seja, para “descrever situações em que as estratégias de governança pública, privada e social não são apenas camadas de regulamentação, mas se reforçam mutuamente para uma conformidade eficaz e estabelecem condições iguais para livre concorrência”.

“transformasse a maneira como a comunidade empresarial australiana responde à escravidão moderna” (Minister 2018, ênfase adicionada). As empresas devem usar essa “abordagem baseada em risco” para “causar uma corrida para o topo” como entidades que competem pelo apoio do investidor e do consumidor (Minister 2018).³⁴ O que está claramente implícito é que as empresas terão de adotar certas medidas internas para competir nesta “corrida”. Isso se alinha com a justificativa de “internalização” do MSA do Reino Unido, destinada em partes a “incorporar” a moderna conscientização sobre escravidão, “ainda mais na cultura da empresa” (UK Government 2019, Vol.2, par. [2.3]). Isso corresponde à noção de “integração horizontal efetiva” dos UNGPs, que se baseia principalmente em processos de DDDH.³⁵

1.3 Razões para a cautela sobre a integração da DDDH

Antes de examinar a prática de auditoria prevalecente, existe uma causa mais ampla para duvidar se a internalização, a transformação e a incorporação assumidas pela MSA de fato ocorrerão. Quaisquer que sejam os méritos dos esquemas concebidos para converter empresas em recursos “regulados” (Ford 2015b), as práticas de relatórios empresariais absolutamente não são novidade como ferramenta de governança (e.g. Ford and Condon 2011), e pelo menos por duas décadas, surgiram questionamentos significativos sobre a real eficiência dos seus relatos (e.g. dePizza and Eccles 2002), particularmente em matéria social e ambiental (e.g. Gray et al 1995; Buhmann 2018). Se isso requer ou não uma “verificação da realidade” (Kinderman 2016) das premissas delineadas mencionadas acima, ao menos mais pesquisas são necessárias (McPhail and Ferguson 2016; Mares 2018), inclusive sobre as condições em que as exigências dos relatórios possam desencadear mudanças comportamentais nos negócios (e.g. Soutar et al 1995; Gond and Herrbach 2006; Crowther 2017). Embora se presuma que os relatórios de sustentabilidade impulsionem a mudança organizacional dentro das empresas, é escassa a doutrina sobre a exata ligação (a exemplo da mistura de motivações internas e estímulos externos) entre as obrigações de relatar e as correspondentes mudanças culturais internas e outras mudanças sistêmicas (Formentini and Tattichi 2016; Lozano et al 2016; em geral, Govindan et al 2016)³⁶, ou sobre as barreiras (e.g. Ritchey et al 2010) que impedem as empresas de responder às exigências de relatórios externos por meio de uma integração mais eficaz da cadeia de suprimentos. Além disso, o MSA é um esquema não punitivo baseado em informações socialmente impostas, ainda que empiricamente tais modelos de relatórios

34 A análise da razão por trás (dos incentivos para) essa competição entre empresas é uma questão-chave para a provável eficácia do modelo MSA, mas está além do propósito desse artigo.

35 Princípio 19(a). Um estudo prospectivo da futura DDDH publicado na época do endosso do UNGPs incluiu, como o primeiro de seus cinco temas abrangentes, o processo interno de “desenvolvimento centrado na abordagem do ser humano para a gestão de negócios”: IHRB 2011.

36 Está além do propósito desse artigo explorar teorias de como, em *clusters* de gestão internos, tal transformação ocorre, como a “teoria da difusão da inovação” usada no projeto de Cadeias de Suprimento Sustentáveis do MIT: <https://ctl.mit.edu/research/current-projects/sustainable-supply-chains>.

apresentem, na melhor das hipóteses, resultados mistos na realização do objetivo social (e.g. Clarke et al 1999; Gunningham et al 2004; Ford 2005; Gunningham and Holley 2010; Holley 2017; cf. Ioannou and Serafeim 2017). Na verdade, essa tem sido a reação até hoje em torno da legislação do Reino Unido na qual o MSA da Austrália se baseia (UK Government 2019, 14-15, 23-24, Vol.2, [2.5]).

Por trás do MSA, então, está uma “distinta e subjacente” lógica de governança (Phillips, Le Baron and Wallin 2018,19) inclusive a suposição de que as empresas “vão se abrir” (Parker 2002) e internalizar o objetivo regulatório. Pensamos que isso precisa ser testado conceitualmente e (se possível) medido empiricamente, uma vez que a doutrina e a experiência existentes criam dúvidas sobre a ligação entre os requisitos de relatórios processuais no estilo MSA e a geração de reais mudanças e aprendizagens internas à organização (Buhmann 2018, 26-27, 32, 36, citando Gond and Herrbach 2006), sem falar no impacto substantivo. Com esse contexto, passamos agora, ao contrário, a explorar o risco de cumprimento superficial, cosmético ou ritualístico (Power 1999; also Charlesworth and Larking 2015), em que o excesso de confiança nas práticas de auditoria social domina a concepção corporativa sobre o que compõe uma DDDH adequada.

2. Auditorias sociais na perspectiva da *Due Diligence* (DDDH).

Uma questão crítica da estrutura do MSA será como as entidades declarantes reunirão as informações que sustentam sua comunicação pública e o que esses métodos dizem sobre como as empresas estão internalizando a cultura dos direitos humanos. Como percebido, sabemos pouco sobre os passos que as empresas estão dando em atividades internas pré-relatórios (UK: McCorquodale et al 2017, 196; Australia: Ford, Islam and Nolan 2019).³⁷ Porém a pesquisa empírica do MSA do Reino Unido sugere que a auditoria de fornecedores é o segundo método mais proeminente empregado para identificar impactos ou riscos ou direito humanos (McCorquodale et al 2017, 209). Isso não é uma surpresa, considerando como a predominância da auditoria social (ou ética) de *compliance* cresceu como ferramenta indicativa de condições abusivas de trabalho (Terwindt and Armstrong 2019, 248) e como resposta ao crescimento da confiança em geral descrita, na Seção 1, como iniciativas essencialmente autorregulatórias ou mercadológicas para combater os abusos dos direitos humanos nas cadeias de abastecimento globais. (Locke 2013; Macdonald 2014).

Por meio de processos de auditoria social, as empresas buscam verificar a conformidade de fornecedores aos padrões de direitos humanos. A natureza da auditoria social varia de acordo com o setor e a entidade que a submete. Geralmente envolve inspeção física da instalação (exemplo, fábrica, fazenda, mina ou embarcação), combinada com análise de documentos

³⁷ Entretanto, observações de alguns anos atrás sobre a variação significativa de como alguns grupos de empresas estão se aproximando da DDDH (IHRB 2011) provavelmente continuam precisas.

(quando os registros são mantidos) além de entrevistas com gerentes e eventualmente empregados.³⁸ Os UNGPs contemplam a auditoria social como parte da DDDH, somada a outros guias de orientação e roteiros associados (exemplo, OECD 2016).³⁹ No entanto, nesses roteiros, é atribuído à auditoria um papel razoavelmente limitado. Os UNGPs referem-se a eles somente no contexto de rastreamento, considerando-os uma de várias de ferramentas para avaliar a efetiva resposta de uma corporação aos impactos dos direitos humanos rastreados.⁴⁰ Logo, enquanto a auditoria social pode ser uma das ações possíveis até o presente estágio das DDDHs, ela não é um substituto da DDDH mencionada na Seção 1, bem mais holística.

Existe um “império” de consultorias em torno de transparência obrigatória e auditorias relacionadas (Bem-Shahar e Schneider 2011; 2014). Como notado, apenas a auditoria social é uma indústria crescente de US\$ 50 bilhões, respondendo por até 80% dos orçamentos de conformidade ética, segundo estimativas (ETI Auditing Working Conditions; UK Joint Committee, 2019). Essa é a ferramenta mais comum utilizada por iniciativas seja de multi-partes interessadas, seja lideradas por companhias na busca dos impactos de direitos humanos na cadeia global de fornecimento. A *Ethical Trading Initiative* (ETI) e entidades análogas⁴¹, cada qual elegendo seus padrões de conduta, mas confiam na auditoria social como o mais importante meio de reforçar seus padrões.⁴² Reconhecendo o crescimento dos custos e da complexidade associada a auditorias sociais extensas, agora algumas plataformas propõem auditorias compartilhadas entre companhias.⁴³

A escravidão, assim como outras condições laborais abaixo dos padrões, deveria ser submetida à “[ampla] regulamentação e inspeção governamentais, além da pressão dos grupos organizados de trabalhadores, como sindicatos independentes e centrais sindicais” (Terwindt 2019, 248). A realidade é que a supervisão por governos e sindicatos muitas vezes omitem diversos anéis ao longo da corrente global de fornecedores. A incapacidade ou falta de vontade de governos em fazer cumprir os padrões trabalhistas nos locais de trabalho costumam ser

38 Veja, por exemplo ISEAL Alliance, ‘Assuring Compliance with Social and Environmental Standards: Code of Good Practice’ (v1.0, October 2012), 5 <<https://www.isealalliance.org/online-community/resources/assurancecode-version-10>>, (ISEAL Alliance Code of Good Practice). A ISEAL Alliance é uma iniciativa de múltiplas partes envolvidas que busca fortalecer os padrões de sustentabilidade do MSI (e outras configurações de padrões e órgãos de credenciamento).

39 Além disso, veja OECD ‘Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and footwear Sector’ (Paris, 2017); e OECD-FAO ‘Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains’ (Paris / Rome, 2016). Notavelmente, no contexto da avaliação de impacto, esses guias não se referem diretamente à auditoria social, mas ao monitoramento e avaliações de nível local, que são, na verdade, um tipo de auditoria social. Veja também OECD ‘Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct’ (Paris, 2018), 27-28, 32. Os documentos de orientação da OCDE destacam a necessidade de envolvimento significativo do trabalhador, bem como consulta a uma ampla base de partes interessadas, incluindo autoridades governamentais, sindicatos, sociedade civil e comunidades afetadas.

40 Outras ferramentas contempladas incluem contratos de performance e revisões, pesquisas e mecanismos de denúncias: UNGPs Princípio 20, Comentário.

41 Por exemplo, as principais iniciativas além da ETI, como a Social Accountability International (SAI), o Fair Labor Association (FLA), Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), Fair Wear Foundation, Business Social Compliance Initiative (BSCI), Electronic Industry Citizenship Coalition.

42 Apesar de o ETI não conduzir auditorias, seus membros vêm se apoiando na auditoria para implementar o código ETI em direção a toda a cadeia de suprimentos. No entanto, deve-se notar que o ETI reconhece os limites da auditoria social, ‘ETI Perspective 2020: A Five Year Strategy’ (7 de Dezembro de 2015) <<http://www.ethicaltrade.org/resources/eti-perspective-2020-five-year-strategy>>.

43 Por exemplo, Fair Factories Clearinghouse, Responsible Sport Initiative, e SEDEX: <http://www.wfsg.org/activities>; <http://www.fairfactories.org/>; <https://www.sedexglobal.com/about-us/>

acompanhadas de restrições ao funcionamento dos sindicatos nesses locais (AFL-CIO 2013). Após a repercussão da fábrica Rana Plaza de Bangladesh em 2013, que matou mais de 1100 trabalhadores, foi revelado que Bangladesh tinha menos de 200 inspetores do governo para inspecionar o trabalho em mais de 5000 fábricas com mais de 4 milhões de trabalhadores (Bose 2013). E esse problema não se limita às economias em desenvolvimento: o Reino Unido tem “uma falta de pessoal na fiscalização do trabalho com menos da metade da referência global de um inspetor por 10.000 trabalhadores” (Kenway 2019).

Além dos recursos ou incentivos limitados para a inspeção das condições de trabalho, ainda existe o esforço intencional de alguns estados para dificultar as iniciativas dos trabalhadores organizados. Organizações ao redor do mundo que lutam por trabalhadores vulneráveis são cada vez mais silenciadas enquanto governos reduzem direitos trabalhistas.⁴⁴ A probabilidade de exploração diminui onde fortes sindicatos de trabalhadores existem, como uma pesquisa da OIT aponta, entre 1454 empresas em cadeias de abastecimento globais, menos de um terço dos trabalhadores é coberto por um acordo coletivo (Vaughan-Whitehead e Caro 2017). É na nessas condições reais que as auditorias sociais encomendadas pelas empresas operam e procuram, teoricamente, complementar e suplementar as lacunas de governança na regulação do trabalho nos mercados globais. No entanto, agora existem descobertas consistentes que revelam as limitações das auditorias tanto em identificar quanto corrigir a exploração do trabalho (O’Rourke 2006; Locke 2013; AFL-CIO 2013; Macdonald 2014; LeBaron e Lister 2015; LeBaron et al 2017). O fracasso da auditoria social talvez seja o exemplo mais trágico de vários desastres e escândalos de alta repercussão no setor de vestuário. Em 1 de setembro de 2012, um incêndio na fábrica de roupas da Ali Enterprises em Karachi matou próximo de 300 trabalhadores; em 24 de novembro de 2012, um incêndio na Tazreen Fashions em Dhaka matou 117 trabalhadores. A fábrica da Tazreen foi auditada várias vezes pelo Wal-Mart. Enquanto questões de segurança foram levantadas, nenhuma ação corretiva foi tomada. A fábrica da Ali Enterprises tinha sido certificada de acordo com o código de conduta da SAI e também tinha sido auditada separadamente por uma agência credenciada pela WRAP e pela FLA. Por fim, pelo menos duas das fábricas do complexo Rana Plaza passaram por auditorias sociais da BSCI poucos meses antes de seu colapso (Reinecke e Donaghey 2015; Pekdemir et al 2015).⁴⁵

3. Duas limitações da auditoria social: superficialidade e foco nos sintomas.

Após o desastre de Rana Plaza, o Diretor Administrativo da BSCI observou que é

44 “Em 2018, 65% dos países proibiram os trabalhadores de estabelecer ou filiar-se a um sindicato, 81% violaram direitos de negociação coletiva e 87% violaram o direito à greve. Países envolvidos em prisões arbitrárias e detenção de trabalhadores aumentaram de 44 em 2017 para 59 em 2018, e os países onde os trabalhadores foram expostos a assassinato, violência física, ameaças de morte e intimidação aumentaram de 59 em 2017 para 65 em 2018” (Nolan and Boersma 2019, 196) [tradução livre, obs. dos trad.].

45 [nota dos trad. vide n.43, acima, para as siglas referidas]

“muito importante não esperar muito da auditoria social” (Terwindt e Armstrong 2019, 245). Existem várias razões pelas quais a auditoria social não é um substitutivo para DDDH e não deve formar a espinha dorsal dos relatórios MSA.⁴⁶ No entanto, destacamos apenas duas: a natureza superficial das auditorias e o fato de que uma auditoria é projetada para focar em informações que representam sintomas ao invés da causa-raiz dos problemas. Esses problemas dão motivos para duvidar não só da qualidade de informações relatadas em modelos do tipo MSA, mas também para duvidar de quão profunda e significativa a escravidão moderna será assimilada na cultura corporativa das empresas que dependem de tais auditorias, já que muitas vezes elas são feitas por terceiros.⁴⁷

Primeiramente, o formato da auditoria é inerentemente superficial.⁴⁸ Auditorias sociais tendem a ser realizadas como um exercício de checagem rápida (“*checklist*”), geralmente em poucos dias e em intervalos de um a dois anos. Problemas e causas subjacentes são frequentemente ignorados, com resultados, na melhor das hipóteses, revelando apenas uma imagem instantânea (O’Rourke 2006, 907; Clean Clothes Campaign 2005, 26-28, 32-30; Locke et al 2009, 331-334; Locke 2013, 35-37; Le Baron e Lister 2015, 2016; ETI Auditing Working Conditions; ILO 2016, 45). Casos de fraude e omissão de fornecedores (por exemplo, falsificando registros de trabalhadores e ‘limpando’ instalações antes de inspeções) são bastante documentados (Clean Clothes Campaign 2005, 20-25, Clean Clothes Campaign 2009, 46-51; Locke et al 2009, 332; Labowitz e Baumann-Pauly 2014, 18; HRW 2015). O modelo atual de auditoria social promove uma cultura coercitiva que incentiva a trapaça e a corrupção, reforçando assimetrias ocultas de poder. Trabalhadores, sindicatos, ONGs e outras partes interessadas que poderiam se opor a esses problemas e esclarecer as violações, não costumam ser significativamente envolvidos nos processos (O’Rourke 2006, 908; Barrientos e Smith, 2006, 40; Barrientos e Smith, 2007, 726; Locke 2009, 331-334; Utting 2014, 437). As auditorias podem ser anunciadas ou não, mas de qualquer modo seu desenho e escopo são fortemente influenciados pelo comprador ou varejista no topo da cadeia de suprimentos. Elas são usadas como um instrumento político

46 As empresas não podem olhar ou auditar além dos fornecedores de “nível um”; as informações podem ser obscurecidas ou retidas; McCorquodale et al (2017, 223) observa que algumas empresas parecem ter dificuldade em mudar o foco de “riscos para os negócios” para “riscos para as pessoas” como ditam os UNGPs. Da mesma forma, um relatório sugere que as atividades atuais orientadas por auditoria falham porque não focam fortemente os direitos humanos, não são conduzidos por especialistas em direitos humanos, ou são muito limitadas em escopo: Human Rights Watch 2016, 13. Veja também Shift 2013 para uma análise dos cinco fatores que dizem ajudar a explicar por que o paradigma de auditoria tradicional tem lutado para resultar em um melhor desempenho social corporativo.

47 Tal como acontece com as auditorias sociais em consideração aqui, veja Harrison 2013 para um argumento análogo de que a prevalência de práticas superficiais em Estudos de Impactos em Direitos Humanos (HRIA - *Human Rights Impacts Assessments*, apenas como um aspecto da DDDH) dá razões para preocupação sobre a credibilidade e robustez da prática de DDDH se enfocada fortemente em HRIA.

48 Uma vez que a colaboração em toda a cadeia de valor é essencial para alcançar, nas indústrias, uma transformação em escala da sustentabilidade, tem-se argumentado que os gerentes de compras (*Chief Purchasing Officers ou CPOs*) precisam mudar seu padrão de transações de “negociadores de contrato” para “gerentes de relacionamento” (McKinsey 2019; EY 2016, e veja também Shift 2013), reformulando as relações das empresas com os fornecedores, de “policiais” (de códigos de conduta) para “parceiros” (na localização de riscos aos direitos humanos). As relações estritamente negociais, tênues, com relacionamentos superficiais ocasionalmente anuais e de baixo comprometimento, pelo menos em alguns setores de varejo (exemplo, McKinsey 2019: vestuário de varejo) não criam incentivos para os fornecedores investirem no alcance dos objetivos regulatórios aptos a enfrentar riscos aos direitos humanos.

apenas para “gerenciar” o problema. Raramente se desenvolvem como uma ferramenta para engajamento colaborativo. As auditorias são mais tipicamente focadas em um comprador direto ou em fornecedores de primeiro nível, sendo menos comumente aplicadas nas camadas mais baixas das cadeias de abastecimento, onde os trabalhadores são mais vulneráveis à exploração. Um estudo observou que a maioria das auditorias “não tentam descobrir as coisas, mas estão tentando provar que algo não está lá” (Le Baron et al 2017, 14). Esses padrões não são um bom sinal para a precisão das informações nos relatórios do MSA, ou para a probabilidade de que a auditoria seja parte de uma “integração horizontal eficaz” de DDDH⁴⁹ na cultura e processos de uma empresa.

Tais problemas podem ser exacerbados quando as auditorias são usadas para identificar a escravidão moderna, que, por sua natureza, costuma ser um problema bem escondido. É improvável que a escravidão moderna seja facilmente identificada por auditorias caracterizadas abertamente por protocolos formais de “*checklist*”. Sua detecção normalmente exige muito mais engajamento significativo com trabalhadores e comunidades. Essa auditoria pode precisar ser formatada com termos de direitos humanos, em vez de fazer parte de auditorias mais amplas em temas sustentáveis ou éticos.⁵⁰ Um recente estudo da OIT mostrou que diferentes tipos de auditores e diferenças de tempo, metodologia, padrões e rigor dos processos de auditoria impactam fortemente na detecção de trabalho abusivo (Phillips, Le Baron e Wallin 2018). De forma geral, os auditores podem ter dificuldade em reunir dados sobre um assunto tão sensível. Os trabalhadores podem ter medo de falar abertamente com os auditores sobre a escravidão. Por exemplo, em uma investigação do Fair Work Ombudsman (FWO), da Austrália, na indústria de limpeza, o FWO destacou ser insuficiente depender de trabalhadores vulneráveis para denunciar formalmente violações de seus próprios direitos trabalhistas. O FWO descobriu que muitos trabalhadores estavam relutantes em envolver-se ou se aproximar do FWO para obter assistência “devido a razões culturais, situações de imigração, conhecimento limitado dos direitos do local de trabalho ou preocupações sobre sua segurança no emprego” (FWO 2018, 7).

Em segundo lugar, as auditorias não se concentram nas raízes das causas (o motivo de violações trabalhistas persistentes), mas nos sintomas dos problemas (discrepâncias de salários, horas extras forçadas) e, portanto, têm utilidade limitada para corrigir a exploração. Uma das quatro maiores empresas de auditoria do mundo alertou que a abordagem formal do tipo “assinale sim/não” é inadequada para detectar as causas subjacentes dos problemas de responsabilidade social (EY 2016, 3).⁵¹ Violações trabalhistas no setor de vestuário, por exemplo, não são

49 Veja Seção 1 supra.

50 Pesquisas sobre o MSA britânico apontaram que onde os direitos humanos são indiretamente levados em consideração noutros processos de *due diligence*, nas áreas de trabalho, saúde e segurança, impactos adversos nos direitos humanos são significativamente menos prováveis de serem identificados: McCorquodale et al 2017, 209.

51 Em relação à DDDH em geral, Shift (2013) apelou à mudança para uma melhoria contínua e abrangente dos programas, em vez de

simplesmente “um problema no nível de fábrica solucionada pelo monitoramento de *compliance* aprimorado”, mas são “resultantes difusas e previsíveis” do modelo geral de negócios (Anner et al 2013, 1).⁵² Esse modelo, em especial, as práticas de negociação pelos compradores (muitas vezes, mas nem sempre, empresas com foco na marca) no topo da cadeia de fornecedores, tem um impacto significativo nas condições dos trabalhadores na parte inferior. Mais ainda, enquanto essas empresas líderes demonstraram disposição para impor exigências aos seus fornecedores, por meio de demandas para abrirem fábricas, campos e minas para auditores, essas empresas líderes têm mostrado disposição limitada para identificar holisticamente os impactos de suas próprias práticas e inovar na forma de comprar. Mais uma vez isso sugere que as auditorias tipo “DDDH *checklist*” carregadas de formulários “assinale aqui” provavelmente não catalisarão o aprendizado interno e a melhoria contínua por parte das empresas para a prevenção e a proteção substantivas dos direitos humanos. As auditorias normalmente não conduzem uma análise de causas-raiz sobre como as práticas de preços, compras e suprimentos contribuem para essas violações. A auditoria não deve ser um substituto confiável para o desenvolvimento de um programa de DDDH mais amplo. Enquanto isso, as filosofias de co-governança (Seção 1 acima) combinadas com a aceitação da auditoria como uma ferramenta para descobrir e lidar com o trabalho abusivo reforçam a noção que esta é uma questão que as empresas podem “assumir” sem o envolvimento dos estados. Mas a auditoria de acordo com o MSA não deve suplantiar o papel dos governos locais para fiscalizar e assegurar padrões de trabalho, enquanto os governos dos países fornecedores podem precisar detalhar o que vale como “DDDH” (no MSA e equivalentes) .

4. Mecanismos para aprimorar a auditoria como parte da DDDH

A questão então passa a ser quais alternativas podem ser mais eficazes na garantia dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de suprimentos globais, bem como no estímulo às empresas contratantes para internalizar de forma mais completa uma abordagem de DDDH capaz de identificar e resolver os problemas da cadeia de suprimentos. Se a auditoria social é tão difundida, quais modificações podem melhorar a sua credibilidade?⁵³

4.1 Ampliando a voz do trabalhador

Ao analisar a falha das auditorias sociais em identificar totalmente os problemas em locais de trabalho específicos, a *Clean Clothes Campaign* argumenta que os melhores auditores são ‘os próprios trabalhadores, uma vez que estão continuamente presentes no local de trabalho’ (*Clean Clothes Campaign*, 2005, 79). Estudos demonstram que os trabalhadores e

auditorias baseadas em simples *compliance* “aprovado/reprovado”, incluindo a substituição de auditorias por investigação colaborativa e análise de “causas de raiz”.

52 Anner et al descrevem uma indústria dominada por empresas cujo modelo de negócios “baseia-se na terceirização externa da produção por meio de redes de subcontratação altamente flexíveis, voláteis e sensíveis ao custo”.

53 Para uma tentativa anterior de delinear melhorias nas práticas de conformidade social, veja Shift (2013).

as organizações representativas são cruciais para um processo eficaz de DDDH das cadeias de suprimentos. Um estudo conclui que um grande obstáculo para a implementação eficaz do código é a falta de um “meios abrangentes e responsáveis de envolver os trabalhadores, bem como seus sindicatos” (World Bank 2003). Da mesma forma, um relatório da OCDE de 2017 afirma que “as empresas devem envolver trabalhadores, sindicatos e organizações representativas da própria escolha dos trabalhadores” na DDDH (OECD 2017, 29). Este não é o primeiro artigo a examinar a necessidade e os meios necessários para que os trabalhadores tenham um papel mais significativo no monitoramento da cadeia de suprimentos e uma das principais recomendações é que os processos de monitoramento não apenas sejam centrados nos trabalhadores, mas também que tais processo sejam desenvolvidos por eles (Claeson, 2019, Locke e Romis, 2007, Outhwaite e Martin-Ortega, 2019). Em outras palavras, o papel dos trabalhadores no desenvolvimento e na implementação de processos de monitoramento é fundamental e transcende a atividade de identificar problemas no local de trabalho, cabendo-lhes também fornecer correções aos problemas identificados.

As medidas de Responsabilidade Social Desenvolvidas pelo Trabalhador (doravante RSdT) são uma prática relativamente nova e envolvem os próprios trabalhadores como os mentores implícitos na atividade de criação, monitoramento e aplicação de padrões aceitáveis no local de trabalho. Algumas empresas estão adotando RSdT para dar mais eficácia à DDDH e para gerenciar continuamente a conformidade e os riscos operacionais da cadeia de suprimentos. Dentre os exemplos estão dois programas dos Estados Unidos (*Fair Food Program e Milk with Dignity*) e uma nova iniciativa australiana (o *Cleaning Accountability Framework, CAF*). O CAF exige que os trabalhadores de limpeza sejam pagos para participar de duas reuniões anuais de engajamento de trabalhadores, oportunidade em que outros profissionais são educados sobre o código CAF e têm a oportunidade de fornecer informações em pesquisas sobre as condições de trabalho do prédio em que atuam. A reunião de acompanhamento envolve os funcionários, o CAF, um sindicato e oferece uma oportunidade para os trabalhadores falarem sem a presença dos empregadores. As questões levantadas por eles são um componente que integra o modelo de auditoria da CAF. As questões levantadas são investigadas e resolvidas no local de trabalho pelas principais partes interessadas na cadeia de suprimentos.

Terwindt e Armstrong argumentam (2019, 257) que é essencial garantir que um canal de denúncias permanente esteja disponível para os trabalhadores a fim de lhes garantir voz nas avaliações do estabelecimento empresarial durante a auditoria. Geralmente, os trabalhadores têm apenas uma participação tardia nesse processo e as iniciativas de RSdT visam alterar esse cenário. Tradicionalmente, as auditorias sociais têm envolvimento limitado dos trabalhadores e não permitem necessariamente que os trabalhadores sejam entrevistados confidencialmente

e fora do local de trabalho. Mesmo onde se pratica essa entrevista, há ainda uma baixa probabilidade de que o auditor seja capaz de desenvolver a confiança necessária com os trabalhadores para revelações mais completas.

A tecnologia também está sendo cada vez mais usada para envolver os trabalhadores nas cadeias de suprimentos. Várias ferramentas digitais podem permitir que os trabalhadores forneçam informações (geralmente anônimas) sobre as condições de trabalho.⁵⁴ Muitas estão focadas na coleta de dados dos trabalhadores para que as empresas possam entender melhor alguma questão ou reclamação em específico, mas permanecem dúvidas sobre eficácia dessas ferramentas no que diz respeito ao envolvimento dos trabalhadores no processo da avaliação. Um relatório da Verite para a *GAP* observou que “os processos de engajamento do trabalhador são tratados como uma atividade separada ... [e] geralmente são centrados na marca e fortemente orientados para a gestão de riscos da cadeia de suprimentos”, de tal forma que os interesses dos ‘trabalhadores’ são muitas vezes negligenciados ou marginalizados” (Verite 2018, 3). Portanto, as medidas baseadas na tecnologia podem cair na mesma armadilha como auditoria social, sendo desenvolvidas pela marca e não pelo trabalhador. A tecnologia pode ser um complemento útil para uma auditoria, mas tudo depende da acessibilidade e aceitação da ferramenta (confiabilidade) entre os usuários.⁵⁵ Qualquer uso de tecnologia deve garantir a segurança dos usuários e pode ser mais eficaz quando combinado com o contato face a face com os trabalhadores, tão vital para facilitar uma conexão entre estes e aqueles que tentam descobrir e resolver os problemas do local de trabalho. Parece improvável que as empresas cujas auditorias não envolvem totalmente os trabalhadores aprendam com as auditorias de modo a fomentar uma significativa transformação cultural interna.

4.2 Aumentando a transparência das informações na auditoria

Para avaliar a utilidade das informações derivadas da auditoria e para avaliar se a auditoria pode evidenciar algo sobre a assimilação dos riscos de trabalho escravo por uma empresa, certas partes interessadas (particularmente os próprios trabalhadores) precisam ser capazes de compreender o processo por trás da auditoria.⁵⁶ Os processos e resultados da auditoria normalmente não são divulgados. Por isso, os trabalhadores e seus representantes estão em melhor posição para avaliar a veracidade da auditoria e sua ciência dos desdobramentos (por exemplo, plano de ação corretiva) é recomendada. Resultados de auditoria adequadamente traduzidos, ilustrados e acessíveis podem ser úteis para todos os trabalhadores e seus representantes, contribuindo assim para aprimorar a DDDH (Clean Clothes 2019, 8).

54 Por exemplo, aplicativos personalizados, além de mídia social e aplicativos de mensagens.

55 Por exemplo, pode ser útil manter a simplicidade e adaptar um aplicativo de mensagens que os funcionários já usam em seus telefones (como o *WeChat*) para permitir que os funcionários complementem os relatórios de auditoria externa.

56 Por exemplo, a auditoria foi pré-anunciada ou não? Como os auditores foram treinados ou ‘credenciados’? Quem os contratou e pagou? Foi uma auditoria interna ou externa de terceiros? Como os trabalhadores estavam envolvidos? Por quanto tempo os auditores ficaram no local? O processo e os resultados foram divulgados?

Por exemplo, em 2019, as regiões suecas (via Região Östergötland) encomendaram auditorias sociais independentes em fábricas de luvas descartáveis na Malásia, que foram destacadas como de alto risco em uma avaliação inicial de suas cadeias de suprimentos. A auditoria encontrou evidências de trabalho forçado entre outras violações nas fábricas. Os resultados completos da auditoria foram publicados (as três fábricas foram anonimizadas). A iniciativa de divulgar os resultados da auditoria é significativa por não beneficiar o adquirente, no longo prazo, e por não manter questões de trabalho forçado ocultas. Tornar as metodologias e os resultados da auditoria disponíveis para os auditores fiscais do trabalho e para os trabalhadores ajudaria a garantir que as auditorias de fato auxiliem não só na identificação e apuração precisa dos ilícitos no ambiente de trabalho, mas também levem a empresa (com os relatórios do MSA) a aprender e se aprimorar como uma organização no topo da cadeia de suprimentos. Como foi observado na Seção 1, a “governança sinérgica” nesta área, com processos “reforçados mutuamente” por vários atores (OIT 2016, 24) requer disponibilidade de informações sobre as auditorias (e sobre as DDDH em geral) (ver também HRW 2016, 15).⁵⁷

4.3 Tornando a reparação efetiva

Dadas algumas limitações enraizadas na prática corriqueira de auditoria social, uma medida desenvolvida para gerar reparação deve acompanhar o processo de auditoria se as atividades utilizadas para subsidiar os relatórios nos termos do MSA contribuírem também não só para mudanças dentro das empresas, mas também para ajudar as empresas a lidar com riscos substantivos a direitos ao longo de suas cadeias de suprimentos. As medidas de reparação por (e das) empresas que podem ser utilizadas incluem a restituição, a indenização, a reabilitação, a satisfação, os acordos de não-reincidência e outras medidas preventivas (UN Working Group 2017, [43]-[54]). As auditorias podem destacar os problemas, mas a DDDH exige que a auditoria informe e se estenda para contemplar soluções em situações concretas, enquanto envolve os trabalhadores sobre o que uma “reparação” deve abranger.

Alguns modelos recentes de monitoramento de RSDT têm mecanismos integrados para melhor efetivar e canalizar as reparações. Por exemplo, o Acordo de Bangladesh sobre Incêndios Segurança de Edifícios incorpora inspeções de fábrica, treinamento de trabalhadores, um canal de denúncias e um mecanismo legal vinculante para responsabilizar as empresas em caso de não cumprimento dos requisitos do Acordo.⁵⁸ Enquanto isso, a iniciativa *Fair Food* dos Estados Unidos, dirigida pelos agricultores, que começou como “Campanha por Alimentos Justos da

⁵⁷ Harrison observa (2013, 112) que a transparência do próprio processo de DDDH (ou seja, sua metodologia etc.) é uma condição *sine qua non* para sua eficácia.

⁵⁸ [No original, *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety*, nota dos trad.] <https://bangladeshaccord.org/>. O Acordo representa a primeira vez que um procedimento de arbitragem vinculante foi integrado a um acordo-modelo global para a resolução de disputas comerciais e de direitos humanos.

Coalizão dos Trabalhadores de *Immokalee*” (CIW)⁵⁹, tem contado com a construção de fortes alianças com grupos de consumidores e ativistas para persuadir grandes marcas a tomarem medidas para acabar com a exploração dos trabalhadores agrícolas, incluindo nove casos de escravidão moderna envolvendo mais de 1200 trabalhadores (CIW). O Código Alimentar Justo⁶⁰ é garantido por acordos vinculantes entre a CIW e empresas compradoras no sentido de que os compradores suspendam as compras de produtores que uma auditoria independente considere como em desacordo com o Código.⁶¹ Isso dá aos produtores um forte incentivo de mercado para cumprir o Código. Notavelmente, em termos de reparação, o esquema CIW envolve um canal de reclamações confidenciais que normalmente compartilha seus resultados com os trabalhadores.

Em agosto de 2019, marcas de vestuário líderes, uma entidade sindical, defensores dos direitos das mulheres e um grande fornecedor estabeleceram vários acordos para combater a violência de gênero e assédio no setor de vestuário de Lesoto. Os defensores dos trabalhadores identificaram essas questões como generalizadas, embora os programas de auditoria social dessas marcas não tenham captado tais violações. Os acordos condicionam a continuidade dos negócios dos fornecedores ao cumprimento dos acordos e à incorporação não só de treinamento dos trabalhadores, mas também de um canal de denúncias confidencial para defensores locais independentes (Abimourched et al 2019). O principal estudo sobre a DDDH nos termos do MSA britânico sugeriu que a presença de um canal de denúncias é crucial para garantir um processo de ciclo completo (McCorquodale et al 2017, 211).⁶² Além disso, experiências com canais de reclamação só podem melhorar o aprendizado organizacional dentro das empresas obrigadas a prestar informações.

5. Conclusão

Um indicador de efetividade (Phillips, Le Baron e Wallin 2018, 29) dos regimes corporativos de transparência em direitos humanos, segundo argumentamos, é sua capacidade de acelerar as mudanças transformadoras no interior das organizações empresariais, já que o objetivo é aproveitar não só os próprios recursos de governança da empresa, mas também potencializar o apoio aos esforços globais antiescravidão. “Mudança transformadora” em relação a como as empresas pensam e agem frente a direitos humanos compreenderia a adoção generalizada de uma DDDH robusta e significativa em todo o mundo, correspondendo ao que se pode entender como mudanças nas culturas corporativas e melhorias de nível básico em relação a direitos humanos (ver Harrison 2013, 108).⁶³ Uma suposição principal de duas etapas dos regimes de

59 *Coalition of Immokalee Workers’* (CIW) no original, [nota dos trad.]

60 *Food Fair Code*, no original [nota dos trad.]

61 As auditorias independentes são supervisionadas pelo *Fair Foods Standards Council* e, em relação ao item 4.1 acima, incorporam entrevistas de trabalhadores com 50% ou mais da força de trabalho em qualquer fazenda.

62 Veja também os temas 4 e 5 do IHRB 2011.

63 Saber se e como os regimes de denúncia realmente reduzem as violações substantivas dos direitos humanos nas cadeias de abastecimento envolveria um exercício empírico complexo e não é uma questão que tenha sido avaliada com autoridade: veja Sarfaty

transparência nos moldes do MSA é que eles estimularão as empresas a adotar a DDDH e, além disso, que a DDDH terá efeitos internos transformadores do comportamento e dos processos de aprendizagem (além dos impactos “externos” desses relatórios diante do “policimento” de *compliance* pelos mercados e pelos consumidores). No entanto, a experiência e as evidências sobre esses regimes de informações em outras esferas socioambientais sugerem boas razões para a cautela perante a presunção de que os regimes de transparência cuja “DDDH” tenha por foco prevalente a auditoria possam gerar qualquer tipo de consciência sistêmica interna e mudança dentro das empresas, sem desconsiderar os motivos concorrenciais e de mercado que levam as empresas a utilizá-los. A importância central da DDDH para o modelo UNGPs é elogiada como estratégica porque as empresas já estão muito familiarizadas com o conceito de “*due diligence*”. No entanto, essa familiaridade também traz o risco de que as maiores empresas da Austrália simplesmente encaixem as informações do MSA em seu já saturado programa de conformidade, preferindo as técnicas já familiares de declarações de sustentabilidade. Até agora, essas atividades de declaração têm sido fortemente dependentes de auditorias sociais, pelo menos no que diz respeito à dimensão de “impacto social” na dimensão mais ampla dos fatores de desempenho ambiental, social e de governança corporativa (“ESG”) para a agenda geral de sustentabilidade corporativa).⁶⁴

Logo após o UNGPs de 2011, Muchlinski advertiu (2012, 158) que a DDDH como uma obrigação de processo (ao invés de resultado) carregava o risco de “degenerar em um exercício formulário de ‘assinale aqui’ projetado para fins de relações públicas”, ao invés de uma parte integrante e séria da tomada de decisão corporativa. Naquela época, um relatório já apontava que muitas empresas continuavam a ver a DDDH exclusivamente com foco em auditoria, mesmo quando “privadamente reconheciam que ela não estava funcionando” (Shift 2013). Advertindo explicitamente o problema “assinale aqui”/ “lista de checagem”(*checklist*), EY observou que a indústria de auditoria de conformidade social não mostrou progresso em relação ao investimento e que o volume de atividade da indústria de auditoria social pode de fato ter criado uma “ilusão perigosa” de progresso nas próprias normas substantivas do trabalho (EY 2016, 2). Recentemente, a revisão abrangente do MSA do governo do Reino Unido reafirmou textualmente o risco da conformidade “assinale aqui”/ “*checklist*” de Muchlinski, de 2012 (Reino Unido 2019, par. [2.3.1]).

A implementação de DDDH está implícita no MSA da Austrália, compreendendo apenas um dever de informar. Argumentamos que um cenário do MSA é de que as empresas informantes adotarão uma confiança excessiva nas auditorias sociais em substituição (ou tomando parte

2015; Nolan, 2016, 275.

64 DDDH podem ser (e provavelmente serão) incluídos em sistemas mais amplos de gestão de riscos corporativos: Princípio 17 do UNGPs e Comentário do Princípio 18. O paradoxo, é claro, é que nosso apelo para a integração da DDDH nos sistemas de gestão das empresas também pode levar a DDDH relacionada ao MSA a se tornar apenas mais um exercício de *compliance* entre muitos desses sistemas.

desproporcional) de uma DDDH rigorosa. Nesse caso, o risco de conformidade “assinale aqui” é real (Ford, Islam e Nolan 2019).⁶⁵ Não apenas as questões de qualidade/precisão do MSA permaneceriam sem solução, mas também os efeitos da “assimilação” de medidas dessa natureza e a “competição” entre as empresas nos termos do MSA parecem de improvável realização. A Seção 3 mostrou como o processo dentro das empresas para realizar essas auditorias pode se tornar superficial e simples formalidade de *compliance*, “os negócios de sempre” em torno das cadeias de abastecimento (Labowitz e Baumann-Pauly 2014). A adoção do MSA pelas maiores empresas da Austrália com o objetivo de remexer significativamente as atividades estreitas, centradas em auditoria e em formalidades de *compliance* pode não dar ao MSA uma ‘vitória vazia’ (Mares 2018), mas deve representar uma oportunidade perdida (Buhmann 2018) para a mais profunda transformação cultural e gerencial corporativa - ouvir, aprender, prevenir e se envolver com problemas substantivos - prevista pelo UNGPs e agora pelo MSA. Propusemos três maneiras de melhorar a auditoria na DDDH. No entanto, com os padrões de auditoria atuais, evidências mais convincentes são necessárias para confirmar a probabilidade de que os regimes de informação não penais possam desencadear a transformação indispensável dentro das empresas, para que cumpram o seu papel potencial de co-governança “sinérgica”, e assim ajudar governos e a sociedade civil a lidarem com problemas graves risco a direitos humanos.

Referências

- ABIMOURCHED, R.; MATLHO, L.; TNTLAMA & R RUNGE. 13 September 2019. ‘Lesotho garment workers struck landmark deals to tackle gender-based violence. Here’s how it happened.’ Business and Human Rights Resource Centre.
- AFL-CIO. 2013. Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification And Twenty Years Of Failure To Protect Worker Rights, US.
- ANNAN, Kofi. 1999. ‘UN Global Compact with Business’ UN Secretary-General’s speech, World Economic Forum, Davos, 31 January 1999.
- ANNER M, Bair J and BLASI J. 2013. ‘Toward joint liability in global supply chains: addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks’ *Comp. Labor law & Policy Journal* Vol 35:1.
- APH. 2017 Hidden in Plain Sight: Enquiry into a Modern Slavery Act in Australia. Report of the Joint Standing Committee on Foreign Affairs. Canberra: Commonwealth of Australia.

65 Ver Ford 2015, 11 para uma discussão deste risco em relação aos negócios e à implementação de direitos humanos em geral.

- Australian Government. 2019. 'Commonwealth Modern Slavery Act: Guidance for Reporting Entities' Canberra: Commonwealth of Australia; <https://www.homeaffairs.gov.au/criminaljustice/files/modern-slavery-reporting-entities.pdf>.
- AYRES, Ian and BRAITHWAITE, John. 1992. *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. Oxford University Press
- BARRIENTOS, S and SMITH, S. 'The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? Reporting on the ETI Impact Assessment 2006, Part 1: Main Findings' (Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006) <<http://www.ids.ac.uk/project/ethicaltrading-initiative-impact-assessment>>
- BARRIENTOS S and SMITH S. 2007. 'Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems' 28(4) *Third World Quarterly* 713 (Barrientos & Smith 2007).
- BATEMAN, Alexis and BONANNI, Leonardo. 2019. 'What Supply Chain Transparency Really Means' *Harvard Business Review* (online, 20 August 2019).
- BEN-SHAHAR, Omri and SCHNEIDER, Carl. 2011 and 2014. 'The Failure of Mandated Disclosure' (2011) 159 *Univ. of Pennsylvania Law Rev.* 647-746.
- BEN-SHAHAR, Omri and SCHNEIDER, Carl. 2014. *More Than You Wanted to Know: The Failure of Mandated Disclosure*. Princeton University Press.
- BONNITCHA, Jonathan and MCCORQUODALE, Robert. 2017. 'The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights' 28(3) *European Journal of International Law* 899-919
- BOSE, N. 2013. 'Insight: Bangladesh struggles to check garment factories are safe', *Thomson Reuters*, <<https://www.reuters.com/article/us-bangladesh-building-inspections-insig/insightbangladesh-struggles-to-check-garment-factories-are-safe-idUSBRE96R0DA20130728>>.
- BRAITHWAITE, John. 2008. *Regulatory Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar.
- BRAITHWAITE, John, and DRAHOS, Peter. 2000. *Global Business Regulation*. Oxford University Press.
- BUHMANN, Karen. 2018. 'Neglecting the Proactive Aspect of Due Diligence?' 3 *Business and Human Rts Jnl* 23.
- CHARLESWORTH, Hilary and LARKING, Emma (eds). 2015. *Human Rights and the Universal Periodic Review: Rituals and Ritualism*. Cambridge University Press.
- CLARKE, Julia, et al. 1999. 'Use of corporate social disclosures' 8(1) *Business Ethics* 5.

- CLAESON, B. 2019. 'Making rights effective in public procurement supply chains: Lessons learned from the electronics sector' in Martin-Ortega, O. and O'Brien, M (eds). 2019. *Public Procurement and Human Rights: Opportunities, Risks and Dilemmas for the State as a Buyer*. 192
- CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. 2005. 'Looking for a Quick Fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops' < <https://cleanclothes.org/resources/publications/05-quickfix.pdf/view>>.
- CLEAN CLOTHES CAMPAIGN. 2009. 'Cashing in: Giant retailers, purchasing practices, and working conditions in the garment industry' < <https://cleanclothes.org/resources/publications/cashingin.pdf/view>>
- COALITION OF IMMOKALEE WORKERS (CIW) 'Slavery in the Field and the Food we eat': <http://ciwonline.org/Resources/tools/general/10Slavery%20in%20the%20Fields.pdf>
- CROWTHER, David. 2017. *A Social Critique of Corporate Reporting: A Semiotic Analysis of Corporate Financial and Environmental Reporting: A Semiotic Analysis of Corporate Financial and Environmental Reporting*. Abingdon: Routledge.
- DAVID, Fiona et al. 2012. 'Harnessing the power of business to eliminate Modern Slavery', Walk Free Foundation. dePiazza, Samuel and Eccles, Robert. 2002. *Building Public Trust: the future of Corporate Reporting*. Wiley.
- ETHICAL TRADING INITIATIVE, 'Auditing working conditions' <<http://www.ethicaltrade.org/issues/auditing-working-conditions>> (ETI Auditing Working Conditions).
- EY. 2016. 'Human Rights and Professional Wrongs: Rethinking Corporate Social Compliance in the Supply Chain' (Ernst and Young Global 2016): [https://www.eycomstg.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Human_rights_and_professional_wrongs/\\$FILE/ey-Social-compliance-and-human-rightsreport.pdf](https://www.eycomstg.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Human_rights_and_professional_wrongs/$FILE/ey-Social-compliance-and-human-rightsreport.pdf).
- FAIR WORK OMBUDSMAN. 2018. *An inquiry into the procurement of cleaners in Tasmanian supermarkets*, <https://www.fairwork.gov.au/reports/inquiry-into-the-procurement-of-cleanersin-tasmanian-supermarkets/download-pdf>
- FORD, Cristie and CONDON, Mary, (eds.). 2011. 'New Governance and the Business Organisation' 33(4) *Law and Policy* (Special Issue). Ford, Cristy. 2005. 'Toward a new model of Securities Law enforcement' 57 *Administrative Law Rev.* 757.
- FORD, Jolyon, ISLAM Azizul M., and NOLAN, Justine. 2019. 'Regulating Transparency and Disclosures on Modern Slavery in Global Supply Chains' (Melbourne: CPA Australia).
- FORD, Jolyon and O'BRIEN, Claire. (2019). 'Domestic institutionalisation of business and human rights: national protection systems amid transnational dynamics' *Nordic Journal of Human Rights* (Special Issue on National Protection Systems, Jensen, Lagoutte and Lorion (eds.) (forthcoming).

- FORD, Jolyon and NOLAN, Justine. 2017. 'Written Submission to Parliamentary Joint Committee on Foreign Affairs and Trade on 'Proposals for a Modern Slavery Act in Australia'' (August 2017).
- FORD, Jolyon. 2018. 'Can consumers and market actors 'regulate' corporate reporting on Modern Slavery risk?' (Blog) (Business and Human Rights Resource Centre, London, December 2018).
- FORD, Jolyon. 2015. 'Business and Human Rights: bridging the governance gap'. London: Chatham House.
- FORD, Jolyon. 2015b. *Regulating Business for Peace*. Cambridge Univ. Press.
- FORMENTINI, Marco and TATTICHI, Paulo. 2016. 'Corporate sustainability approaches and governance mechanisms in sustainable supply chain management 112 *Journal of Cleaner Production* 1920-1933.
- FRANSEN, Luc and LEBARON, Genevieve. 2018. 'Big audit firms as regulatory intermediaries in transnational labor governance' 13(2) *Regulation and Governance* 260-279.
- GOND, Jean-Pascal and HERRBACH, Olivier. 2006. 'Social Reporting as an organisational Learning tool? A theoretical framework' 65 *Journal of Business Ethics* 359.
- GOVINDAN, Kannan et al (eds). 2016. 'Embedding Sustainability Dynamics in Supply Chain Relationship Management and Governance Structures' Special Issue 112(3) *Journal of Cleaner Production* 1813-2144.
- GRABOSKY, Peter. 2017. 'Meta-regulation' in Drahos, Peter (ed.) *Regulatory Theory*. Canberra: ANU Press.
- GRABOSKY, Peter. 1995. 'Using Non-Governmental Resources to Foster Regulatory Compliance' 8 *Governance* 527-550.
- GRAY, Robert, et al. 1995. 'Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure' 8(2) *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 47.
- GUNNINGHAM, Neil and HOLLEY, Cameron. 2010. *Bringing the R word back: Regulation, Environment and NRM*. ASSA.
- GUNNINGHAM, Neil et al. 2004. 'Social License and Environmental Protection' 29(2) *Law & Social Inquiry* 307.
- HARRISON, James. 2013. 'Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment' 31(2) *Impact Assessment and Project Appraisal* 107-117.
- HODGES, Christopher. 2015. *Law and Corporate Behaviour: Integrating Regulation, Enforcement, and Ethics*. Oxford: Hart.

- HOLLEY, Cameron. 2017. 'Environmental Regulation and Governance' in Drahos, Peter (ed.) *Regulatory Theory*. Canberra: ANU Press.
- HOUSE OF LORDS, House of Commons Joint Committee on Human Rights, *Human Rights and Business 2017: Promoting responsibility and ensuring accountability*, Sixth Report of Session 2016–17 HL PAPER 153, HC 443 (5 April 2017) <https://www.publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/443.pdf> (UK Joint Committee Report).
- HUMAN RIGHTS WATCH. 2016. 'Human Rights in Supply Chains: a call for a binding global standard on due diligence' (New York: Human Rights Watch).
- HUMAN RIGHTS WATCH. 22 April 2015. 'Whoever Raises their Head Suffers the Most': Workers' Rights in Bangladesh's Garment Factories' <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workersrights-bangladeshs-garment>
- IOANNOU, Ioannis and SERAFEIM, George. 2017. 'Consequences of Corporate Sustainability Reporting' RWP No. 11-100. Cambridge MA: Harvard Business School.
- IHRB 2011. 'The State of Play of HRDD: anticipating the next five years' Vol. 1. London: Institute for Human Rights and Business.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. (ILO). 2016. 'Fishers first: Good practices to end labour exploitation at sea' <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_515365.pdf> .
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. (ILO). 2016. 'Workplace Compliance in Global Supply Chains, ILO.
- KENWAY E. 2019. 'FLEX welcomes recommendations to give Modern Slavery Act "transparency" requirement more teeth', Labour Exploitation, <<https://labourexploitation.org/news/flex-welcomes-recommendations-give-modern-slaveryact-transparency-requirement-more-teeth>>.
- KINDERMAN, Daniel. 2016. 'Time for a Reality Check' 35(1) *Policy & Society* 29.
- LABOWITZ, Sarah and BAUMANN-PAULY, Dorothee. 2014. 'Business-as-Usual is not an option: supply chains and sourcing after Rana Plaza'. New York: NYU Stern School.
- LANDAU, I. 2019. 'Human rights due diligence and the risk of cosmetic compliance' *Melbourne Journal of International Law* Vol 20 222-247.
- LEBARON, G. and LISTER J. 2016. 'SPERI Global Political Economy Brief No. 1: Ethical Audits and the Supply Chains of Global Corporations', Sheffield Political Economy Research Institute, University of Sheffield < <http://speri.dept.shef.ac.uk/wpcontent/uploads/2016/01/Global-Brief-1-Ethical-Audits-and-the-Supply-Chains-of-Global-Corporations.pdf>>

- LEBARON, G. and LISTER J. 2015. 'Benchmarking global supply chains: the power of the 'ethical audit' regime' 41(5) *Review of International Studies* 905 – 924.
- LEBARON, G., Lister J. and DAUVERGNE. 2017. 'Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime' *Globalizations* 1-18.
- LOCKE, R. 2013. *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy* Cambridge, Cambridge University Press.
- LOCKE, R., AMENGUAL and MANGLA A. 2009. 'Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains' 37(3) *Politics & Society* 319.
- LOCKE, R.M. and ROMIS, M. 2007. 'Improving working conditions in a global supply chain' *MIT Sloan Management Review* 48 (2).
- LOZANO, Rodrigo et al. 2016. 'Elucidating the relationship between Sustainability Reporting and Organisational Change Management for Sustainability' 125 *Journal of Cleaner Production* 168-188.
- LUNDAN, Sarianna, and MUCHLINKSI, Peter. 2012. 'Human Rights Due Diligence in Global Value Chains' New Policy Challenges for European Multinationals, *Progress in International Business Research* Vol. 7. Emerald Group.
- MACDONALD, Kate. 2014. *The politics of global supply chains: Power and governance beyond the state* Cambridge Polity Press.
- MARES, Radu. 2018. 'Corporate Transparency laws: a 'hollow victory'? 36(3) *Netherlands Quarterly of Human Rights* 189-213.
- MARTIN-ORTEGA, Olga. 2014. 'Human rights due diligence for corporations: from voluntary standards to hard law at last?' 32(1) *Netherlands Quarterly of Human Rights*.
- MCCORQUODALE, Robert, et al. 2017. 'Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises' 2(2) *Business and Human Rights Journal* 195-224.
- MCPHAIL, Ken and FERGUSON, John. 2016. 'The past, present and future of accounting for human rights' 29(4) *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 526.
- MCKINSEY and Co. 2019. 'Fashion's new must-have: sustainable sourcing at scale' Report on Apparel CPO Survey (1 October 2019).
- MELISH, Tara and MEIDINGER, Errol. 2012. 'Protect, Respect, Remedy and Participate': new governance lessons for the Ruggie framework' in MARES, Radu (ed.) *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Foundations and Implementation*. Martinus Nijhoff.

- MINISTER. 2018. (The Hon. Alex Hawke MP), ‘Second Reading Speech of the Modern Slavery Bill 2018’ House of Representatives, Commonwealth of Australia, *Parliamentary Debates* 6754–6757, 28 June 2018.
- MUCHLINSKI, Peter. 2012. ‘Implementing the new UN corporate human rights framework’ 22(1) *Business Ethics Quarterly* 145-177.
- NARINE, Marcia. 2015. ‘Disclosing disclosure’s defects: corporate responsibility for human rights impact’ 47 *Columbia Human Rts. LRev* 84.
- NEW, Stephen. 2015. ‘Modern slavery and the supply chain: the limits of CSR?’ 20(6) *Supply Chain Management* 697.
- NOLAN, Justine and BOTT, Geoffrey. 2018. ‘Global supply chains and human rights: forced labour and modern slavery’ 24(1) *Aus. Jnl Human Rts.* 44.
- NOLAN, Justine. 2014 ‘Refining the rules of the game: the corporate responsibility to respect human rights’ 30 *Utrecht Jnl. Intl Law* 7.
- NOLAN, Justine. 2016. ‘Mapping the Movement: the regulatory framework for business and human rights’ in Baumann-Pauly, Dorothée and Nolan, Justine (eds.) *Business and Human Rights: From Principles to Practice*. Abingdon: Routledge.
- NOLAN, Justine and BOERSMA M. 2019. *Addressing Modern Slavery UNSW Press*.
- OPBR. 2012. ‘Influencing consumer behaviour: Improving regulatory design’. Canberra: Office of Best Practice Regulation.
- OECD. 2016. ‘Due Diligence Guidance for responsible supply chains of minerals from conflict-affected and high-risk areas’ 3rd Edition. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>
- OECD DUE DILIGENCE GUIDANCE FOR RESPONSIBLE SUPPLY CHAINS IN THE GARMENT AND FOOTWEAR SECTOR. 2017.
- OHCHR. 2012. ‘The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide’. Geneva: Office of the UN High Commissioner for Human Rights.
- O’ROURKE, Dara. 2006. ‘Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards?’ 34(5) *World Development* 899, 907.
- OSTROM, Elinor. 2010. ‘Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems’ 2(2) *Transnational Corporations Review* 1.
- OUTHWAITE, Opi. and MARTIN-ORTEGA, Olga. 2019. ‘Worker-driven monitoring – Redefining supply chain monitoring to improve labour rights in global supply chains’ Vol. 23(4) *Competition and Change*, 378.
- PARKER, Christine. 2002. *The Open Corporation*. Cambridge University Press.

- PEKDEMIR, C., GLASBERGEN P. and CÖRVERS R. 2015. 'On the transformative capacity of private fair labour arrangements' in Axel Marx, Jan Wouters, Glenn Rayp, Laura Beke (eds), *Global Governance of Labour Rights: Assessing the Effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives* (Edward Elgar Publishing).
- PHILLIPS, Nicola, LE BARON, Genevieve and WALLIN, Sarah. 2018. 'Mapping and measuring the effectiveness of labour-related disclosure requirements for global supply chains' Research Department Working Paper No. 32. Geneva: ILO.
- POWER, Michael. 1999. *The Audit Society: Rituals of Verification*. Oxford University Press.
- PRENKERT, Jamie and SHACKLEFORD, Scott. 2014. 'Business, Human Rights and the Promise of Polycentricity' *Vanderbilt Jnl of Transnational Law* 451-498.
- REINECKE J. and DONAGHEY J. 2015. 'The 'Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh' in response to the Rana Plaza disaster' in AXEL Marx, JAN Wouters, GLENN Rayp, LAURA Beke (eds), *Global Governance of Labour Rights: Assessing the Effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives* Edward Elgar Publishing.
- RITCHEY, R. Glenn et al. 2010. 'Exploring a governance theory of supply chain management' 31(1) *Journal of Business and Logistics* 237-256.
- RUGGIE, John. 2013. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. New York: Norton.
- RUGGIE, John. 2014. 'Global Governance and 'New Governance' Theory: Lessons from Business and Human Rights' 20 *Global Governance* 4
- RUGGIE, John and SHERMAN, John. 2017. 'The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply' 28(3) *European Journal of International Law* 921-928.
- SHIFT. 2013. 'From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains'.
- SOUTER, Geoffrey et al. 1995. 'A Management Perspective on Business Ethics' 14 *Jnl of Business Ethics* 603.
- TAYLOR, Mark. 2011. 'The Ruggie Framework: Polycentric regulation and the implications for Corporate Social Responsibility' 5(1) *Nordic Journal of Applied Ethics* 9.
- TERWINDT, C. and ARMSTRONG, A. 2019. 'Oversight and accountability in the social auditing industry: the role of social compliance initiatives' *International Labour Review* Vol. 158 No. 2 245-272.
- UK GOVERNMENT. 2019. 'Independent review of the *Modern Slavery Act* 2015: Final Report' (UK Government, 22 May 2019): <https://www.gov.uk/government/publications/independentreview-of-the-modern-slavery-act-final-report>.

- UK GOVERNMENT. 2015. *Transparency in Supply Chains: A Practical Guide* (2015) (www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471996/Transparency_in_Supply_Chains_etc__A_practical_guide_final_.pdf).
- UNGA. 2017 *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* United Nations General Assembly (18 July 2017), UN Doc A/72/162 (UN Working Group).
- UNGA. 2018. ‘Corporate human rights due diligence – emerging practices, challenges and ways forward’ *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* United Nations General Assembly (16 October 2018), UN Doc A/73/163 (UN Guidance).
- UTTING, P. 2014. ‘Multistakeholder regulation of business: Assessing the pros and cons’ in Rob Van Tulder, Alain Verbeke, Roger Strange (eds) *International Business and Sustainable Development (Progress in International Business Research, Volume 8)* Emerald Group Publishing Limited.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. and CARO, LP. 2017. ‘Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results’, International Labour Organization.
- VERITE. July 2018. ‘Gap Inc: Employing Workers’ Sense of Value as a Key Performance Indicator (KPI) to Drive Facility Improvement in Social Responsibility’: <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2018/08/Verite-Gap-Inc-Employing-Workers-SOV-as-KPI.pdf>
- WORLD BANK. 2003. “Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains”, available at: http://siteresources.worldbank.org/INTPSD/Resources/CSR/Strengthening_Implementatio.pdf.

Publicado originalmente em (2020) 26(1) *Australian Journal of Human Rights* e 1 [2020] *University of New South Wales Faculty of Law Research Series (UNSWLRS)* 29.

Tradução: Mariana Bernardi Esteves, Rafael de Oliveira Honorio, Julia Bauli Lima, Antonio Sestito Neto, Ligia Paula Pires Pinto e José Antonio Siqueira Pontes.

Revisão técnica: Ligia Paula Pires Pinto e José Antonio Siqueira Pontes.

SOBRE OS AUTORES:

Jolyon Ford

Associate Dean (International, 2017) at Australian National University, once Associate Fellow of the Royal Institute for International Affairs, London (Chatham House) and Research Associate of the Global Economic Governance programme at the University of Oxford's Blavatnik School of Government. Also held a senior role at Oxford Analytica. worked in the federal public service, intergovernmental organisation, academia, civil society, the private sector and freelance consulting. Holds degrees from the University of KwaZulu-Natal (South Africa), Cambridge University, and the ANU. Legal Practitioner in New South Wales. Among other works, author of *Regulating Business for Peace* (Cambridge University Press, 2015); *Business and Human Rights: bridging the governance gap* (Chatham House, London, 2015); *Business and Human Rights: emerging challenges to consensus and coherence* (Chatham House, London, 2015); *Investing in Stability: can extractive-sector development help build peace?* (Chatham House, London, 2015).

Justine Nolan

Professor in the Faculty of Law at UNSW Sydney. Visiting Professorial Scholar at NYU's Stern Center for Business and Human Rights. Research with focuses on the intersection of business and human rights, in particular, corporate responsibility for human rights and modern slavery. Co-authored the book *Addressing Modern Slavery* (UNSW Press, 2019). Other recent publications include *The International Law of Human Rights* (OUP, 2017) and *Business and Human Rights: From Principles to Practice* (Routledge, 2016). Teaches international human rights law and related courses on global law, development, globalisation and business and human rights, closely working with business and civil society and has been a key driver of the Australian business and human rights movement. In 2019 awarded 'Academic of the Year' at the Australian Law Awards. From 2016-2019, Associate Dean Academic at UNSW Law.