

ANÁLISE DE EMPRESAS VINÍCOLAS EM EXIGUIDADE DAS PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE, ÉTICA EMPRESARIAL E SOCIAL

MILDIANE GOMES DE SOUZA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO UNEMAT - CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE DIAMANTINO

FRANCIELY COELHO DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO UNEMAT - CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE DIAMANTINO

MIKAELA MARTINS RIBEIRO

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO UNEMAT - CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE DIAMANTINO

PAULO VINÍCIUS DE MIRANDA PEREIRA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ACRE - IFAC

Introdução

O atual contexto de negócios enfatiza a sustentabilidade e a sigla ESG (Ambiental, Social e Governança) como pilares cruciais. Consumidores valorizam empresas socialmente responsáveis. Investidores veem o ESG como indicativo de desempenho financeiro superior. No entanto, desafios na implementação persistem, incluindo custos e falta de conscientização.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O presente trabalho tem como objetivo analisar as práticas de sustentabilidade social relatadas por empresas que enfrentaram problemas judiciais relacionados ao trabalho escravo. A presente pesquisa busca esclarecer se a pauta ESG tem sido adotada por empresas acusadas de manter trabalhadores em condições de trabalho análogas à escravidão. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar as práticas de sustentabilidade social relatadas por empresas que enfrentaram problemas judiciais relacionados ao trabalho escravo.

Fundamentação Teórica

A Sustentabilidade Social envolve o tratamento do capital social, diversidade, responsabilidade com clientes internos e externos. Falhas na aplicação de práticas sociais podem ter consequências graves, como o trabalho análogo à escravidão, que viola a dignidade humana e prejudica a imagem da empresa. A implementação real das práticas de ESG é essencial para evitar o greenwashing. Um exemplo recente envolveu vinícolas no Brasil, onde mais de 200 trabalhadores foram resgatados de condições de trabalho escravo, o que contradiz os princípios do ESG.

Metodologia

Utilizando a análise documental de relatórios das Vinícolas Aurora, Garibaldi e Família Salton em 2023. Essa técnica qualitativa ajuda a compreender ideias de diversos autores, identificar padrões e lacunas, sendo relevante para este artigo ao analisar casos reais e as práticas de ESG implementadas por essas empresas. O SAFA Indicators da FAO foi escolhido como parâmetro para avaliar o bem-estar social, incluindo subsistência, direitos trabalhistas e segurança, a fim de investigar o que foi relatado por essas vinícolas.

Análise dos Resultados

A negligência das vinícolas quanto às práticas de ESG ao terceirizar resultou em riscos legais, destacando a necessidade de supervisão adequada. Os indicadores de Qualidade de Vida revelaram más condições para os trabalhadores. O indicador de Direitos Trabalhistas apontou coação e violência, violando os direitos dos trabalhadores. O indicador de Treinamento em Saúde e Segurança revelou falta de preocupação com a saúde e segurança, expondo os trabalhadores a riscos. Essas práticas são inaceitáveis em qualquer ambiente de trabalho.

Conclusão

A pesquisa revela contradições nas vinícolas (Aurora, Salton e Garibaldi) envolvidas em trabalho escravo, destacando a importância do ESG. As falhas de gestão e responsabilidade social afetam reputação, finanças e litígios. Empresas enfrentam obstáculos para adotar o ESG, incluindo preocupações financeiras e greenwashing. É crucial uma fiscalização rigorosa e cultura empresarial ética e sustentável. O ESG é fundamental, proporcionando benefícios financeiros, reputação e satisfação do cliente, atendendo às demandas crescentes por responsabilidade social e ambiental.

Referências Bibliográficas

BARBIERI, 2021. MTE, 2023. CAPITAL GROUP, 2022. C MARA DOS DEPUTADOS, 2023. Código Penal, 2003. CORRÊA, 2023. Habitability, 2022. Bloomberg, 2022. FILHO, 2023. MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, .2015. MMA, 2023. MPT, 2023. MSCI, 2023. NIELSEN, 2023. Made For Minds, 2023. OIT, 2022. Group Ecocert, 2023. SALTON, 2023. SANTOS, 2005. SCHEICH, 2022. SOARES, 2023. Templum, 2023. FIA Business School, 2023. Ekko Green, 2023. Tera Ambiental, 2014. Vinícola Aurora, 2023. Garibaldi Cooperativa Vinicola, 2023. Exame, 2021.

Palavras Chave

Sustentabilidade social, Ética empresarial, Indicadores sustentáveis

ANÁLISE DE EMPRESAS VINÍCOLAS EM EXIGUIDADE DAS PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE, ÉTICA EMPRESARIAL E SOCIAL

1 INTRODUÇÃO

O atual cenário mundial dos negócios é marcado e orientado por preocupações relacionadas à sustentabilidade ambiental e às expectativas e necessidades dos diferentes *stakeholders* das organizações. Nesse cenário, comumente essas expectativas estão relacionadas à responsabilidade ambiental, à social com os clientes, com os funcionários e com a sociedade no geral e por fim, ao gerenciamento administrativo, ou seja, à governança interna, sendo que tais medidas estão associadas a uma forma de criar valor a longo prazo (BARBIERI, 2016). Assim, as organizações orientadas pelas exigências dos consumidores e dos investidores e pela busca por uma boa reputação no mercado global, têm concentrado seus esforços para atender a essas responsabilidades éticas, atualmente contempladas pela sigla ESG, que se refere à *Environmental, Social, and Governance* (CAPITAL GROUP, 2022).

Embora aspectos relacionados à sustentabilidade sejam discutidos há anos, a aplicação do *Environmental, Social and Governance*, termo que foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, intitulada *Who Cares Wins*, vem ganhando notoriedade sendo buscado e tratado como prioridade nos últimos anos. A sigla ESG refere-se a uma jornada de transformação dos negócios e envolve a construção de um mundo inclusivo, ético e ambientalmente sustentável, que garanta qualidade de vida para todos, podendo ser vista como uma abordagem mais sustentável e consciente para as organizações em junção ao meio ambiente, sociedade e governança corporativa (HABITABILITY, 2022).

Um estudo global da Nielsen (2019) apresentou dados que ilustram o papel dos consumidores na ampliação da adoção ESG por parte das organizações. De acordo com os resultados da pesquisa, 73% dos consumidores globais dizem que estariam dispostos a pagar mais por produtos e serviços provenientes de empresas socialmente responsáveis. Esses fatores são considerados cada vez mais importantes pelos investidores e pela sociedade em geral, pois uma boa performance ESG pode ter um impacto positivo não só no desempenho financeiro, mas também na reputação e na licença social para operar nas empresas.

Com relação aos investidores, sua atenção para as questões relacionadas à ética e à responsabilidade socioambiental corporativa podem ser constatadas por meio do crescente interesse por investimentos em empresas que atendem a critérios ESG. Estima-se que até o ano de 2025 os investimentos em ativos globais de ESG podem chegar a U\$50 trilhões de dólares, outros dados demonstram que empresas com altas pontuações ESG tendem a ter um desempenho financeiro superior a longo prazo em comparação com empresas com baixas pontuações ESG, este estudo da Morgan Stanley Capital International (2023) descobriu ainda que, entre 2010 e 2020, as empresas com pontuações ESG mais altas superaram as empresas com pontuações ESG mais baixas em termos de retorno total, confirmando os efeitos financeiramente significativos do ESG.

Assim, a sigla ESG, representando os pilares de ambientais, sociais e de governança, incorpora conceitos essenciais para a adaptação das empresas a um novo cenário de mercado. No entanto, mesmo com o reconhecimento do valor do ESG por parte das empresas, obstáculos significativos para a sua aplicação persistem. Essa dificuldade contínua pode resultar na negligência da oportunidade oferecida por essa nova era de negócios, uma era que coloca ênfase na sustentabilidade e responsabilidade social (GROUP ECOCERT, 2023). De acordo com Scheich (2022) apesar do amplo potencial do ESG para transformar o cenário financeiro e administrativo das empresas, a realidade é que a sua implementação é

acompanhada por desafios de inclusão, o que tem levado muitas empresas a permanecerem presas a práticas de governança tradicional inadequadas.

Isso porque, a adoção de tais práticas sustentáveis e éticas podem exigir investimentos significativos em tempo, recursos e dinheiro e, em alguns casos, as empresas podem optar por não as implementar por motivos financeiros, devido à falta de conscientização ou compromisso com essas questões (FIA, 2023). Apesar disso, há a possibilidade de que as empresas com políticas que se traduzem em melhores práticas de sustentabilidade possam traduzir essas políticas em vantagens de custo e preços devido a uma utilização mais parcimoniosa de todas as formas de capital (EXAME, 2021). Dessa forma é importante notar que a aplicação de práticas consideradas criminosas pode levar a sérias consequências para as empresas e seus *stakeholders*.

Um importante *stakeholder* das organizações, e possivelmente os mais diretamente afetados por suas ações, são os seus funcionários, visto que a sustentabilidade social é importante no meio interno da organização, em virtude de promover melhorias nas relações interpessoais, a garantia do direito e segurança do colaboradores assegurando os direitos humanos a todos indivíduos da organização (BARBIERI, 2021).

Apesar disso, de acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), no ano de 2021, ao redor do mundo, uma a cada 150 pessoas enfrentavam condições de trabalho análogas a escravidão, o que equivale a 40.6 milhões de pessoas. No Brasil, dados do Ministério Público do Trabalho, apontam que apenas no ano de 2022 o órgão recebeu quase duas mil denúncias de trabalho análogo à escravidão (MPT, 2023). Já no primeiro trimestre de 2023, 918 pessoas foram resgatadas de condições de trabalho forçado, o que representa um crescimento de 124% em relação ao mesmo período no ano anterior, o maior número em 15 anos (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023). Predominam nesses casos atividades relacionadas ao agronegócio, respectivamente ao cultivo de cana-de-açúcar, à pecuária e ao cultivo de uva (MTE, 2023). O caso referente ao cultivo de uva é um dos mais recentes, tendo sido resgatados no interior do Rio Grande do Sul mais de 200 trabalhadores.

Diante desse cenário, a presente pesquisa busca esclarecer se a pauta ESG tem sido adotada por empresas acusadas de manter trabalhadores em condições de trabalho análogas à escravidão. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar as práticas de sustentabilidade social relatadas por empresas que enfrentaram problemas judiciais relacionados ao trabalho escravo. Para isso o presente artigo apresenta questões relacionadas à sustentabilidade social, em seguida os procedimentos metodológicos, seguidos da discussão dos resultados e por fim, as considerações finais.

1.1 SUSTENTABILIDADE SOCIAL

A Sustentabilidade Social de acordo com Templum (2023) se configura como a forma que o capital social é tratado dentro da empresa, como a empresa aborda questões de diversidade, inclusão e responsabilidade com seus clientes internos e externos, como é feita essa comunicação com os seus clientes e qual é o impacto humano desde a cadeia de suprimentos até instante em que alcança os objetivos sociais, não focando apenas na lucratividade. As empresas que adotam a estratégia de colocar as pessoas no centro, aumentam a confiabilidade não só na parte interna como também na parte externa se moldando no mercado com essa característica. A aplicação das estratégias para a área social nem sempre são bem aplicadas, e podem estar sujeitas a falhas.

Um dado alarmante que ilustra as consequências das falhas de aplicação de boas práticas para a dimensão social, é o número de resgates de pessoas em regime de trabalho análogo à escravidão, no Brasil, de acordo com Código Penal Brasileiro (2003), o trabalho análogo à escravidão é caracterizado pela submissão de alguém a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, quer

restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. No ano de 2022, 2.575 pessoas foram resgatadas nesse tipo de regime (CORRÊA, 2023). Essa atitude fere a dignidade humana, prejudica os colaboradores, a imagem social da empresa e promove um movimento, que não condiz com a realidade das boas práticas que as empresas estão buscando ou deveriam estar, ou ainda que dizem ser aplicadas na organização.

A garantia da liberdade é um direito humano fundamental que é violado por um fenômeno de nível global, o trabalho forçado é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de punição e para o qual ela não se tenha oferecido por livre vontade (OIT, 1930). Este acontece de diferentes formas incluindo a servidão por dívida que utiliza da existência de uma dívida para proibir a locomoção do trabalhador essa dívida é paga por meio de trabalho forçado, que acontece por meio de ameaças, força, chances de realização de sonhos, ou a que acontece com mais frequência onde o indivíduo que vive em situação de pobreza é enganado por uma grande proposta de serviço em um lugar bem distante de onde reside e chegando lá se depara com uma realidade totalmente diferente do que lhe foi ofertado, estas e outras formas de escravidão moderna estão presente em todos os tipos de economia até nos países desenvolvidos.

O artigo 149 do Código Penal Brasileiro (2003) definiu o crime de reduzir alguém "à condição análoga à de escravo" identificando quatro condutas que, em conjunto ou isoladas, caracterizam o crime: i) submeter o trabalhador a trabalho forçado; ii) a jornada exaustiva; iii) a condições degradantes de trabalho; e iv) restringir sua locomoção (MTE, 2011a). Para o MTE (2011b), seria considerado análogo à escravidão qualquer trabalho que cerceie a liberdade ou avilte a dignidade do trabalhador por meio de condições degradantes, mesmo quando não houver sua consciência dessa condição, onde trabalhadores relataram sofrer violências de diversos tipos, multas e descontos nos salários, comida estragada, proibida suas locomoções não se pode afirmar desconhecimento de tais irregularidades para aliviar a culpa. "As pessoas que tomaram esse serviço, que de alguma forma foram beneficiadas por esse serviço, também podem ser responsabilizadas. Isso é chamado de responsabilidade subsidiária. Primeiro, o empregador tem a responsabilidade", afirmou Corte (BRASILAGRO, 2023).

Para se adequar ao mercado muitas empresas divulgam relatórios irreais sobre como estão adequadas ou estão se adequando ao ESG, quando na verdade estão apenas praticando *greenwashing*, com a finalidade de enganar o mercado, uma vez que apesar de alegarem que promovem a mitigação de seus impactos negativos no meio ambiente e na sociedade, na verdade apenas se ocupam com práticas pouco materiais para o seu setor. Um desses casos é o recente protagonizado pelas vinícolas Aurora, Salton e Garibaldi, que no fim de fevereiro, mais de 200 trabalhadores foram resgatados e se encontravam em condições análoga à escravidão (CASEMIRO, 2023).

No início do ano de 2023, na cidade de Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, foi revelado um caso de trabalho análogo à escravidão, em que estavam envolvidas três vinícolas, Vinícola Aurora, Cooperativa Vinícola Garibaldi e a Vinícola Salton. As empresas foram denunciadas por se associarem a empresas terceirizadas que mantinha mais de 200 homens em condições de trabalho escravo e em instalações péssimas, de calamidade sanitária, além do abuso moral e físico. A denúncia foi feita por três vítimas que conseguiram fugir e contatar a Polícia Rodoviária Federal, de acordo com as vítimas vinham acontecendo atrasos no pagamento e casos de violência física e moral, longas jornadas de trabalho e oferta de alimentos estragados, eles foram coagidos a permanecer naquela situação com alegação de quebra de contrato (CORRÊA, 2023).

As empresas que contrataram o serviço deram nota alegando desconhecer aquela situação. Nesse caso, mesmo que as vinícolas não tenham se envolvido de forma direta, houve

uma contradição dos princípios da ESG como manter relações justas e éticas, respeito às leis trabalhistas e os direitos humanos, manter boas práticas de governança corporativa e realizar monitoramento contínuo das práticas de ESG. A empresa que não as cumpre está se desvalorizando, especialmente após a aprovação na Norma ISO 2600, em 2010, para a implementação e manutenção de um Sistema de Gestão da Sustentabilidade e Responsabilidade Social (SGRS) (TERA AMBIENTAL, 2014).

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho tem como objetivo analisar as práticas de sustentabilidade social relatadas por empresas que enfrentaram problemas judiciais relacionados ao trabalho escravo. Para tanto foi conduzida uma análise documental dos relatórios emitidos pelas Vinícolas Aurora, Garibaldi e Família Salton no ano de 2023. A Análise documental é uma técnica crucial na pesquisa qualitativa. Ela envolve examinar documentos escritos para compreender ideias de vários autores sobre um tema. Isso ajuda a identificar padrões, lacunas e evolução de pensamentos ao longo do tempo. É útil para embasar teorias, comparar perspectivas e identificar tendências. Ainda, segundo Santos (2005) a pesquisa documental é qualitativa e bastante utilizada em pesquisas teóricas, são analisados documentos de um determinado assunto para coletar informações para fundamentar o conhecimento.. Portanto, é viável afirmar que esse método de pesquisa será altamente relevante para este artigo, uma vez que envolve a análise de casos de empresas reais, o que contribuirá para fortalecer a compreensão dos acontecimentos em questão, bem como para a compreensão das práticas de ESG implementadas por essas empresas.

Os indicadores da ferramenta SAFA (Sistema de Avaliação de Sustentabilidade e Desempenho) Indicators da FAO (Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura), foram adotados como um parâmetro para avaliar a dimensão do bem-estar social, que está intrinsecamente relacionada à sustentabilidade. A escolha do SAFA Indicators foi orientada por ele se caracterizar como uma ferramenta aplicável para examinar se o que é vinculado nos relatórios ESG das vinícolas condiz com a realidade em relação à subsistência decente, direitos trabalhistas e saúde e segurança humana, a fim de investigar posteriormente o ocorrido envolvendo essas vinícolas. Esses indicadores são apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensão Bem-estar Social

Temas	Subtemas	Indicadores padrão
Subsistência Decente	Qualidade de Vida	Direito à Qualidade de Vida
		Nível Salarial
	Desenvolvimento de Capacidade	Desenvolvimento de Capacidade
	Acesso Justo aos Meios de Produção	Acesso Justo aos Meios de Produção
Direitos Trabalhistas	Relações de Trabalho	Relações de Trabalho
	Trabalho Forçado	Trabalho Forçado
	Trabalho Infantil	Trabalho Infantil
	Liberdade de Associação e Direito de Negociação	Liberdade de Associação e Direito de Negociação
Equidade	Não Discriminação	Não Discriminação
	Igualdade de Gênero	Igualdade de Gênero
	Apoio a Pessoas Vulneráveis	Apoio a Pessoas Vulneráveis
		Treinamentos de Segurança e Saúde

Segurança e Saúde Humana	Disposições de Segurança e Saúde no Trabalho	Segurança do Trabalho, Operações e Instalações
		Acesso a Cuidados Médicos
	Saúde Pública	Saúde Pública
Diversidade Cultural	Conhecimento Indígena	Conhecimento Indígena

Fonte: Adaptado de SAFA (2013).

3 RESULTADOS

A estrutura SAFA oferece uma abordagem abrangente e unificada para a avaliação do desempenho organizacional com base nos pilares fundamentais da sustentabilidade. Essa estrutura estratifica o processo de avaliação começando com dimensões amplas e de alto nível que são cruciais para a sustentabilidade global: Boa Governança, Integridade Ambiental, Resiliência Econômica e Bem-estar Social (FAO, 2013). A presente pesquisa se concentra na avaliação na dimensão do Bem-estar Social, a qual se desdobra em vários temas essenciais que refletem o compromisso de uma organização com o bem-estar de sua comunidade e partes interessadas. Nas próximas seções, o conteúdo publicado nos sites oficiais das empresas Aurora, Garibaldi e Salton, respectivamente, é analisado dentro desses indicadores de Bem-estar Social do SAFA.

3.1 AURORA

No Quadro 2 as informações prestadas pela empresa Aurora são analisadas dentro dos indicadores SAFA.

Quadro 2 – Análise das dimensões da Sustentabilidade Social da empresa Aurora.

EMPRESAS	SUBSISTÊNCIA DECENTE	DIREITOS TRABALHISTAS	SEGURANÇA E SAÚDE HUMANA
AURORA	Parceria com instituições de ensino e pesquisa como Sebrae, IFMT, UFMS. Emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. programa participação nos resultados.	Erradicar a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares. redução das desigualdades. Divulgação de canais de ouvidoria e denúncia.	O atendimento médico é realizado na cooperativa. Semana interna de prevenção de acidentes (SIPAT) Obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção individual (EPI).

Fonte: Elaborado a partir de Aurora (2023).

A Vinícola Aurora foi fundada em 1931, de acordo com a empresa, o seu negócio consiste em um empreendimento de fabricação de vinhos que busca o cooperativismo, a qualidade de vida e a sustentabilidade como seus principais objetivos. Com um forte enfoque na valorização do homem no campo, a empresa busca promover uma cultura organizacional sólida e comprometida. No entanto, recentemente a Aurora envolveu-se em um flagrante de

trabalho escravo, o que representa uma contradição em relação aos pilares propostos em sua cultura organizacional.

A empresa alega possuir um comprometimento com parcerias estratégicas com instituições de ensino, preza por um bom ambiente que promova o trabalho digno valorizando o comprometimento da equipe, além disso estão empenhados em erradicar a pobreza reduzindo a desigualdade, se empenha na transparência através dos canais de ouvidoria, sempre priorizando a saúde e segurança de seus colaboradores.

Ainda de acordo com informações disponibilizadas em sua página oficial, a Vinícola Aurora expressa ter compromisso com a responsabilidade social, enfatizando desde a produção de alimentos de qualidade até práticas que não prejudicam o ambiente e uma gestão administrativa de excelência. A obtenção da certificação ISO 9001 é destacada como um símbolo do comprometimento da empresa com a implementação de um sistema abrangente de gestão de qualidade, que engloba todos os setores organizacionais. No entanto, o flagrante de trabalho escravo evidencia uma falha grave nos requisitos relacionados à gestão de pessoas.

A falta de supervisão e valorização do trabalho resultou em ações prejudiciais realizadas por uma empresa terceirizada, causando sérios danos à reputação da Vinícola Aurora. Essa situação confirma que os tópicos de ESG (Environmental, Social and Governance) relacionados à gestão de pessoas não estavam sendo efetivamente praticados, sendo utilizados apenas como um atrativo para a empresa. Entre os tópicos de ESG não respeitados estão a saúde e bem-estar dos trabalhadores, trabalho decente, redução da desigualdade e o fortalecimento de instituições eficazes e justas.

Em uma carta de posicionamento, a Vinícola Aurora expressou indignação e vergonha pelo ocorrido, reconhecendo sua responsabilidade e falhas em não ter identificado o crime anteriormente. A empresa não busca se eximir de culpa, comprometendo-se a reparar os erros e colaborar para a construção de um mundo onde respeito, orgulho e realização sejam fundamentais para cada trabalhador.

Nesse contexto, a análise do trabalho escravo contemporâneo como uma prática de gestão, conforme discutido por autores reconhecidos, revela que essa forma de exploração está enraizada nas relações de mercado entre organizações globais e seus fornecedores. Essa realidade envolve práticas de gestão de pessoas que violam os direitos humanos, como a privação da liberdade, condições de trabalho degradantes e jornadas exaustivas (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015).

Essa perspectiva é relevante porque chama a atenção para a dinâmica da responsabilidade social das empresas e o impacto de suas atividades nos países em desenvolvimento. Além disso, destaca-se a interligação entre a pobreza e o sistema de produção-consumo, ressaltando a necessidade de compreender os fundamentos da pobreza no campo da Administração e como as práticas de gestão podem perpetuá-la ou aliviá-la.

Em suma, a revelação do envolvimento da Vinícola Aurora em um flagrante de trabalho escravo revela uma contradição significativa entre os princípios defendidos pela empresa e sua realidade operacional. Esse incidente destaca a importância de repensar a sustentabilidade da globalização da produção e do consumo, priorizando a erradicação de práticas como o trabalho escravo contemporâneo para a construção de um mundo mais justo e equitativo.

Para Scheich (2022), a compreensão da interação entre a gestão de pessoas e a sustentabilidade no contexto brasileiro é um campo de pesquisa recente, mas em crescimento. Um estudo recente teve como objetivo investigar as políticas e práticas de recursos humanos mais comumente utilizadas por empresas brasileiras que se destacam em critérios ESG e avaliar quais dessas políticas e práticas contribuem de forma mais significativa para os *ratings* de ESG. Para isso, foram analisadas 106 empresas brasileiras disponíveis no sistema Refinitiv

ESG Scores no período de 2015 a 2019, com foco nas métricas relacionadas à categoria de colaboradores (dimensão social).

Os resultados do estudo (SCHEICH, 2022) revelaram que a maioria das empresas que apresentam altos níveis de ESG já incorporaram diversas políticas relacionadas aos colaboradores. No entanto, observou-se que as práticas ainda estão abaixo do potencial das políticas estabelecidas. Além disso, foram identificadas métricas que representam oportunidades de melhoria, como a implementação de práticas ao longo da cadeia de suprimentos, a existência de equipes dedicadas à saúde e segurança, e a adoção de políticas voltadas para treinamento e desenvolvimento, diversidade e oportunidades.

Relacionando essas descobertas ao caso da Vinícola Aurora, fica evidente a importância de uma governança e de práticas de gestão de pessoas alinhadas aos princípios de sustentabilidade e responsabilidade social. Embora a empresa demonstre compromisso com políticas e práticas de qualidade e sustentabilidade em sua página oficial, a falha em cumprir esses princípios na prática, como evidenciado pelo envolvimento em um caso de trabalho escravo, revela uma desconexão preocupante.

A gestão de pessoas efetiva e alinhada aos princípios de ESG não se limita apenas à implementação de políticas, mas requer ações concretas e práticas consistentes em toda a cadeia de valor. Isso inclui a supervisão adequada, valorização do trabalho, preocupação com a saúde e segurança dos colaboradores, investimento em treinamento e desenvolvimento, promoção da diversidade e igualdade de oportunidades. Esses aspectos são fundamentais para a construção de uma cultura organizacional responsável e sustentável (SCHEICH, 2022).

Diante do exposto, o caso da Vinícola Aurora serve como um lembrete importante de que a gestão de pessoas deve ser tratada com seriedade e em conformidade com os princípios de sustentabilidade e responsabilidade social. O compromisso com políticas e práticas de qualidade deve ser seguido por ações concretas, a fim de garantir que os colaboradores sejam tratados de forma justa e digna, fortalecendo a reputação e os resultados de ESG da empresa.

3.2 GARIBALDI

No Quadro 3 são apresentadas as ações da empresa Garibaldi ligadas às dimensões de sustentabilidade com base na utilização do SAFA.

Quadro 3 – Análise das dimensões da Sustentabilidade da empresa Garibaldi

EMPRESAS	SUBSISTÊNCIA DECENTE	DIREITOS TRABALHISTAS	SEGURANÇA E SAÚDE HUMANA
GARIBALDI	Alinhamento às normativas e aos instrumentos internacionais de direitos humanos. Igualdade de direito e oportunidade a todos os funcionários.	Respeito e o compromisso com os direitos humanos e a legislação trabalhista. Mecanismos para a denúncia de violações aos direitos humanos.	CIPA na implantação de mecanismos de conscientização, fiscalização e punição contra assédio moral e sexual. Adoção de ações de promoção da saúde, do bem-estar e da segurança.

Fonte: Elaborado a partir de Garibaldi (2023).

De acordo com informações disponibilizadas pela empresa, sua história começou no século XIX ao XX, com a chegada de imigrantes italianos na região, que trouxeram consigo o conhecimento e a tradição para a produção de vinhos. Ao passar do tempo os produtores de uva perceberam que ao unirem suas forças poderiam enfrentar os desafios da produção vinícola mais facilmente. Assim, no ano de 1931 foi fundada a Cooperativa Vinícola Garibaldi, que de acordo com eles possui a missão de dar força à produção e à distribuição de vinhos na região. O seu nome é em homenagem ao Giuseppe Garibaldi que atuou na unificação da Itália, o nome simbolizava a união dos imigrantes e sua luta para consolidar a produção vinícola da região (GARIBALDI, 2023).

De acordo com as informações disponíveis no site da vinícola Garibaldi (2023), as práticas relacionadas à pauta ESG, que foram implementadas ou estão em processo de implementação são relacionadas com os princípios da gestão ambiental sustentável dos recursos naturais, tais como água e energia, são implementadas práticas agrícolas sustentáveis nos vinhedos. Estas práticas englobam técnicas de cultivo que visam a minimização do uso de agrotóxicos e a promoção da biodiversidade local.

Além disso, a empresa alega fazer aderência às normativas e instrumentos internacionais de direitos humanos preocupada em garantir igualdade de direitos e oportunidades para todos, com um firme compromisso com os direitos humanos e a legislação trabalhista, tendo mecanismos eficazes para denúncia de violações, adotam medidas proativas para promover o bem-estar e a segurança dos seus colaboradores.

Ainda de acordo com a empresa Garibaldi (2023), ela faz investimentos em tecnologias de vinificação que reduzem o impacto ambiental, como sistemas avançados de tratamento de efluentes e a otimização do consumo de água. Outro compromisso crucial que a empresa relata ter, diz respeito à mitigação das emissões de gases de efeito estufa, bem como a adoção de abordagens baseadas na economia circular. Isso implicaria em um ciclo de reutilização e reciclagem de recursos, minimizando o desperdício e maximizando a eficiência no processo produtivo.

No campo social a vinícola diz realizar a promoção de relações justas e éticas com fornecedores, valorizando a parceria de longo prazo e respeitando as leis trabalhistas e os direitos humanos, incentivar à inclusão e diversidade no ambiente de trabalho, garantindo oportunidades iguais para todos os colaboradores, colaborar com investimento em programas de capacitação e treinamento para os colaboradores, visando o desenvolvimento profissional e pessoal, e promover o engajamento com as comunidades locais, apoiando projetos sociais, culturais e educacionais.

Nas práticas de governança a vinícola alega promover a adoção de boas práticas de governança corporativa, com transparência e prestação de contas aos acionistas, colaboradores e demais partes interessadas, possuir respeito às leis e regulamentos aplicáveis, bem como à legislação ambiental e trabalhista, executar políticas e programas de compliance para garantir a conformidade com normas e padrões internos e externos, e manter um monitoramento contínuo das práticas de ESG, com avaliação de desempenho e estabelecimento de metas de melhoria.

Após o caso que repercutiu a vinícola postou uma carta aberta em seu blog no dia 27 de fevereiro, se pronunciando sobre o fato ocorrido falou sobre sua história seus colaboradores e afirmou seu repúdio, “[...] a Cooperativa Vinícola Garibaldi repudia qualquer prática que afronte o respeito ao ser humano ou comprometa sua integridade” (GARIBALDI, 2023). A vinícola também diz que após as denúncias do ocorrido, encerrou seu contrato com a prestadora de serviços e se colocou à disposição integralmente para as autoridades, para sua colaboração na investigação no que fosse possível, e que jamais aceitaria funcionários nas condições em que foi denunciado.

3.3 SALTON

Os dados referentes à empresa Salton são apresentados no Quadro 4.

Quadro 4 – Análise das dimensões da Sustentabilidade da empresa Salton

EMPRESAS	SUBSISTÊNCIA DECENTE	DIREITOS TRABALHISTAS	SEGURANÇA E SAÚDE HUMANA
SALTON	Benefício de auxílio educação e idiomas. Comitê de remuneração para avaliar as solicitações de remunerações e promoção. programa de participação nos resultados. prêmio produtividade. relatório de sustentabilidade.	Desde 2022, é integrante do pacto global da ONU no Brasil. Proativo no desenvolvimento dos colaboradores. Canal de ética . boletins informativos sobre progresso. Auditoria de responsabilidade social.	EPI 's necessários e específicos para a função, conta com o grupo CIPA. A empresa mantém o atendimento médico do trabalho e clínica geral na empresa para consultas aos trabalhadores.

Fonte: Elaborado a partir de Garibaldi (2023).

Fundada em 1910, a empresa relata ter o propósito de ser um negócio pautado pela ética, integridade e honestidade, adotar governança corporativa para um produção mais sustentável e investir em projetos especiais que prestem suporte e orientação sobre ações ambientais. Também alega utilizar da adoção de uma agenda climática com estratégias de redução de poluentes, prezar por um ambiente de trabalho com diversidade e inclusão, focar na compra de insumo ecologicamente correto, desenvolver protocolos de ética profissional, que toda sua cadeia é orientada pelo conceito de sustentabilidade com seus três pilares: produção sustentável onde visa reduzir o impacto das suas atividades ao meio ambiente preservando a biodiversidade com boas práticas de uso da terra (SALTON, 2023).

A empresa também diz ter demonstrado que tem grandes investimento em auxílio educacional e programas de aprendizados de idiomas, ser justa quanto à remuneração de seus colaboradores, tendo um comitê para avaliar as solicitações, fazer parte do pacto global da ONU no brasil o que demonstraria o seu comprometimento com direitos trabalhistas e responsabilidade social, fornecerem um canal de ética e boletins informativos, contarem com a CIPA e disponibilizarem atendimento médico para seus colaboradores.

Apesar disso, a Vinícola Salton, é uma das empresas associada ao caso dos trabalhadores contratados pela terceirizada fênix, que estavam em condição análoga à escravidão, e na sua carta aberta disse que além de repudiar qualquer caso de violação de direitos humanos, diz que não adota posição omissa e que de imediato tomaram medidas no que diz respeito à melhoria do trabalho em toda a cadeia produtiva, e lista cinco ações que estão sendo desempenhadas com urgência, revisão de todos os processos de seleção e contratação de fornecedores com implantação de critérios mais rigorosos, um cronograma de realização de auditoria sobre práticas trabalhistas, contratação de auditoria independente externa para certificar as práticas de responsabilidade social, divulgação dos canais de denúncia e disseminação dos códigos de conduta e ética e adesão ao pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo (SALTON,2023).

A Família salton em depoimento confessou que não averiguou quais eram as condições de moradia oferecidas pelo prestador de serviços aos trabalhadores, sendo por lei a responsabilidade pelas condições de higiene, segurança e salubridade dos trabalhadores da terceirizada e da contratante, diante disso não se pode fechar os olhos e jogar a culpa (FILHO, 2023).

3.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A sustentabilidade social diz respeito à satisfação das necessidades humanas básicas e à provisão do direito e da liberdade de satisfazer as aspirações de uma vida melhor (EKKO GREEN, 2023). Quando as vinícolas contrataram uma empresa terceirizada sem verificar suas práticas de ESG (*Environmental, Social, and Governance*) e seu compromisso com o bem-estar de seus funcionários, elas negligenciam essas necessidades básicas. O que consequentemente as levou a um escrutínio mais rigoroso por parte dos reguladores e a possíveis punições legais. Isso destaca a importância de uma supervisão adequada ao contratar empresas terceirizadas, não apenas para garantir a conformidade com as normas de ESG, mas também para proteger a integridade e a reputação da própria empresa.

Com relação ao indicador que trata da Qualidade de Vida, ele aborda a necessidade essencial dos trabalhadores de terem um descanso adequado após o trabalho. Isso implica em horários de trabalho saudáveis, a ausência de horas extras obrigatórias, intervalos regulares para acesso às instalações sanitárias e para refeições. No escândalo relacionado às vinícolas, infelizmente, esses trabalhadores enfrentavam condições precárias. Eles não tinham horários definidos, trabalhavam longas horas sem descanso adequado, eram forçados a fazer horas extras e não tinham acesso a instalações sanitárias adequadas. Além disso, eram fornecidas refeições de qualidade duvidosa, incluindo alimentos estragados.

O indicador Nível Salarial, avalia se os trabalhadores recebem um salário digno pelo trabalho que realizam. No caso do ocorrido, os trabalhadores foram iludidos com promessas de salários que não foram cumpridas. Houve atrasos nos pagamentos, e a realidade era muito diferente do que lhes foi oferecido inicialmente. Além disso, o local vendia produtos a preços exorbitantes, o que fazia com que grande parte do salário dos trabalhadores fosse gasto apenas para garantir condições mínimas de vida.

Quanto ao indicador Direitos Trabalhistas diz respeito ao cumprimento de contratos transparentes e juridicamente vinculados com todos os trabalhadores, além da prevenção do trabalho forçado. Infelizmente, nesse caso, os trabalhadores eram coagidos a permanecer naquela situação com a alegação de quebrarem contratos. Isso levava a situações de violência física e moral, configurando uma violação flagrante dos direitos trabalhistas.

Por fim, ao analisar o indicador de Treinamento em Saúde e Segurança, é possível inferir que não havia preocupação com a saúde e a segurança desses funcionários. Eles estavam expostos a condições insalubres, como comida estragada, que poderiam causar doenças. Além disso, a falta de higiene básica e as longas jornadas de trabalho aumentavam os riscos de acidentes devido ao esgotamento dos trabalhadores. A segurança e o bem-estar dos funcionários não eram prioridades, o que é inaceitável em qualquer ambiente de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após essa pesquisa é possível apontar que no contexto específico das empresas vinícolas envolvidas em casos de trabalho escravo, como Aurora, Salton e Garibaldi, fica evidente a contradição entre o que essas empresas afirmam praticar em termos de ESG e suas ações reais. O flagrante de trabalho escravo nessas empresas revela falhas graves nas áreas de gestão de pessoas e responsabilidade social. Essas situações negativas têm um impacto significativo na reputação, desempenho financeiro e enfrentamento de problemas judiciais das

empresas. É fundamental que as empresas assumam a responsabilidade por suas ações, trabalhem na correção de seus erros e estabeleçam práticas sólidas de ESG para garantir um ambiente de trabalho digno e sustentável.

Para tanto, apesar do ESG apresentar um grande potencial para resultados positivos, muitas empresas ainda encontram barreiras para estabelecer essas práticas. Algumas optam por não as adotar devido a preocupações financeiras ou falta de conscientização sobre a importância dessas questões. Além disso, há casos em que empresas tentam encobrir suas práticas inadequadas através de *greenwashing*, divulgando informações falsas sobre suas ações sustentáveis. Isso destaca a necessidade de uma fiscalização mais rigorosa e uma cultura empresarial que valorize e priorize o cumprimento das práticas éticas e sustentáveis.

Em conclusão, a adoção de práticas ESG (*Environmental, Social and Governance*) é cada vez mais importante para as empresas, não apenas do ponto de vista ético, mas também do ponto de vista financeiro e reputacional. As empresas que se comprometem a buscar sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e boa governança tendem a ter um desempenho financeiro superior a longo prazo e conquistar a confiança e lealdade dos consumidores. A demanda por produtos e serviços de empresas socialmente responsáveis está crescendo, e os investidores também estão considerando cada vez mais fatores ESG ao tomar decisões de investimento.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, José. **Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável** - 3ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. MTE resgatou 1.443 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-resgatou-1-443-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023>. Acesso em: 23 set. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Brasil bate recorde de trabalho escravo e deputados sugerem propostas, força-tarefa e até CPI**, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/949504-brasil-bate-recorde-de-trabalho-escravo-e-deputados-sugerem-propostas-forca-tarefa-e-ate-cpi/>. Acesso em: 25 set. 2023.

CAPITAL GROUP. **ESG Global Study 2022**. Disponível em: <https://www.capitalgroup.com/advisor/pdf/shareholder/ITGEOT-028-658081.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

Código Penal, 2003. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

CORRÊA, Gabriel. Trabalho escravo: 2.575 pessoas foram resgatadas em 2022. **Agência Brasil**, 25 jan 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-01/trabalho-escravo-2575-pessoas-foram-resgatadas-em-2022>. Acesso em: 15 jun. 2023.

Entenda o que é ESG e por que ele é muito mais que uma sigla. **Habitability**, 2022. Disponível em: <https://habitability.com.br/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-ele-e-muito-mais-que-uma-sigla/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

ESG pode ultrapassar US\$ 41 trilhões em ativos em 2022, mas não sem desafios, constata a Bloomberg Intelligence. **Bloomberg**, 2022. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/company/press/esg-may-surpass-41-trillion-assets-in-2022-but-not-without-challenges-finds-bloomberg-intelligence/>. Acesso em: 01 maio. 2023

FILHO, João. Grandes empresas lucram com a escravidão, mas quando são descobertas fingem indignação. **Intercept Brasil**. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2023/03/04/grandes-empresas-lucram-com-a-escravidao-mas-quando-sao-descobertas-fingem-indignacao/>. Acesso em: 12 jun. 2023

MASCARENHAS, André Ofenhejm; DIAS, Sylmara Lopes Gonçalves; BAPTISTA, Rodrigo Martins. **Elementos para discussão da escravidão contemporânea como prática de gestão**. Revista de Administração de Empresas, v. 55, n. 2, p. 207-218, mar. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150207>. Acesso em: 10 jun. 2023.

Ministério do Meio Ambiente (MMA). Quem é o Consumidor Consciente? 2023. Disponível em: <https://antigo.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/producao-e-consumo-sustentavel/consumo-consciente-de-embalagem/quem-e-o-consumidor-consciente.html#:~:text=O%20consumidor%20consciente%20%C3%A9%20aquele,do%20seu%20ato%20de%20consumo>. Acesso em: 29 ago. 2023

Ministério Público do Trabalho (MPT). Ministério Público do Trabalho recebeu quase 2 mil denúncias de trabalho escravo em 2022. Belém, 26 jan. 2023. Disponível em: <https://www.prt8.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belem/1120-ministerio-publico-do-trabalho-recebeu-quase-2-mil-denuncias-de-trabalho-escravo-em-2022>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MSCI. ESG and Performance. Disponível em: <https://www.msci.com/esg-101-what-is-esg/esg-and-performance>. Acesso em: 01 maio. 2023.

NIELSEN. The Database: The Business of Sustainability. Disponível em: <https://www.nielsen.com/pt/insights/2019/the-database-the-business-of-sustainability/>. Acesso em: 01 maio. 2023.

O caso de trabalho análogo à escravidão em vinícolas no RS, 03 mar 2023. **Made For Minds**. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/o-que-se-sabe-sobre-caso-de-trabalho-an%C3%A1logo-%C3%A0-escravid%C3%A3o-no-rs/a-64865707>. Acesso em: 17 jun. 2023.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Estimativas globais da escravidão moderna: trabalho forçado e casamento forçado**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854733/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 set. 2023

Revolução dos negócios na era do ESG sustentabilidade em alta, 4 ago 2023. **Group Ecocert**. Disponível em: <https://www.ecocert.com/pt-BR/artigo/revolucao-dos-negocios-na-era-do-esg-sustentabilidade-em-alta-5092089>. Acesso em: 29 ago. 2023.

SALTON. Produção Sustentável. Disponível em: <https://www.salton.com.br/producao-sustentavel>. Acesso em: 19 jun. 2023

SANTOS, Izequias Estevam. **Manual e Técnicas de pesquisa científica**. 5ª edição. Niterói-RJ: editora Impetus, 2005.

SCHEICH, Melissa. Quais são as políticas e práticas em recursos humanos mais utilizadas pelas empresas com melhores índices ESG no Brasil? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 62, n. 5, set. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220511>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SOARES, Alan. Trabalho escravo e princípios ESG são incompatíveis. **InvestNews**, 2023. Disponível em: <https://investnews.com.br/esg/trabalho-escravo-e-principio-esg-tem-incompatibilidade-maxima/>. Acesso em: 01 maio. 2023.

Social da sigla ESG. Templum em parceria com Equipe de Resarch SB Sustainable Business Solutions, 2023. **Templum**. Disponível em: <https://certificacaoiso.com.br/social-da-sigla-esg/>. Acesso em: 10 set. 2023.

Sustentabilidade empresarial: o que é, importância e como desenvolver. **FIA Business School**, 2023. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/sustentabilidade-empresarial/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

Sustentabilidade Social: O Que É e Como Podemos Promover. **Ekko Green**, 2023. Disponível em: <https://ekkogreen.com.br/sustentabilidade-social/>. Acesso em: 29 ago. 2023.

Sustentabilidade social: por que ela deve fazer parte da sua empresa? **Tera Ambiental**, 2014. Disponível em: <https://www.teraambiental.com.br/blog-da-tera-ambiental/sustentabilidade-social-por-que-ela-deve-fazer-parte-da-sua-empresa>. Acesso em: 09 set. 2023.

VINÍCOLA AURORA. Responsabilidade Social. Disponível em: <https://www.vinicolaaurora.com.br/responsabilidade-social#:~:text=futuro%20pr%C3%B3spe ro,pr%C3%A1ticas%20de%20fabrica%C3%A7%C3%A3o%20e%20gest%C3%A3o>. Acesso em: 19 jun. 2023. Acesso em: 15 jun. 2023.

VINÍCOLA GARIBALDI. **Garibaldi Cooperativa Vinícola**, 2023. Disponível em: <https://www.vinicolagaribaldi.com.br/inicio>. Acesso em: 17 jun. 2023.

VINÍCOLA GARIBALDI. **Garibaldi Cooperativa Vinícola**, 2023. Disponível em: <https://www.garibaldiblog.com.br/post/carta-aberta-comunidade-parceiros-clientes>. Acesso em: 17 jun. 2023.

60% das empresas ainda não têm estratégia de sustentabilidade. **Exame**, 2021. Disponível em: <https://exame.com/bussola/60-das-empresas-ainda-nao-tem-estrategia-de-sustentabilidade/>. Acesso em: 17 jun. 2023.