

O trabalho infantil na produção de cacau: que responsabilidade para as empresas do setor?

May 13, 2021

Sobre a autora: A Benedita Sequeira frequenta atualmente o primeiro ano do Mestrado em Direito Internacional e Europeu na Nova School of Law. É Assistente Convidada na Faculdade de Direito da Universidade do Porto, onde concluiu a Licenciatura em Direito com a média final de 17 valores (“A”). Leciona as Unidades Curriculares de Direito Internacional Privado, Direito Processual Civil, Direito Executivo e Direito Fiscal. Adicionalmente, Benedita é Assistente de Investigação no Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment. Os seus principais interesses de investigação abrangem o Direito Internacional Privado, Direito Europeu e Direitos Humanos.

De acordo com os dados mais recentes indicados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), estima-se que 152 milhões de crianças estejam sujeitas a trabalho infantil, de entre as quais, uma estimativa de 73 milhões trabalha em atividades perigosas. A maior parte das crianças trabalhadoras vive em países menos desenvolvidos, nomeadamente nos países africanos, onde se estima que cerca de 72 milhões de crianças trabalhem. É importante notar, ainda, que a OIT estima que, ao ritmo a que essa redução se verifica, 121 milhões de rapazes e raparigas ainda serão vítimas de trabalho infantil em 2025 (1). No que concerne à produção de Cacau, estima-se que apenas na Costa do Marfim 378,000 crianças estejam sujeitas a trabalho infantil (2).

Nas últimas décadas a comunidade internacional estabeleceu os padrões que caracterizam o trabalho infantil e em simultâneo definiu aquelas que são as prioridades de atuação. Existem três convenções internacionais principais que estabelecem as fronteiras, que permitem definir o que é trabalho infantil e fornecem a base legal da atuação internacional no combate a este flagelo. Falamos da Convenção n.º 138 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego (1973) (3); Convenção n.º 182 da Organização Internacional do Trabalho relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com vista à sua Eliminação (1999) (4); e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), em particular o artigo 32.º(5)(6).

O trabalho infantil pode, assim, caracterizar-se como “o trabalho que priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade, e que seja prejudicial para o seu desenvolvimento físico e mental” (7). No que concerne ao trabalho de crianças na colheita de cacau, não restam dúvidas de que se trata de trabalho infantil, nomeadamente pois as crianças estão sujeitas a condições de trabalho extremamente precárias, encontrando-se expostas a acidentes e não dispendo da formação ou dos equipamentos de proteção necessários para a condução da atividade com segurança. Estas atividades põem claramente em causa o seu desenvolvimento físico e mental, privando-as da sua infância.

Num contexto de produção globalizada e cadeias de produção à escala mundial, para muitas empresas multinacionais, o trabalho infantil pode ter lugar nas respetivas cadeias de produção. Estas poderão não estar diretamente ligadas por um vínculo contratual às entidades que produzem com recurso a trabalho infantil, não obstante, os impactos podem, ainda assim, encontrar-se ligados às suas operações, produtos e serviços, através de uma relação comercial (8).

O impacto do comércio transnacional no trabalho infantil no setor do cacau tem sido insistentemente reportado pela Organização Internacional do Trabalho, por diversas Organizações Não Governamentais (ONGs) e por grupos da sociedade civil.

A **Convenção n.º 138** da OIT visa erradicar o trabalho infantil e aumentar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego, por forma a proteger o direito das crianças à educação, saúde, segurança e moralidade. Este é um instrumento flexível, que permite aos Estados excluírem certas categorias de trabalhadores, ou certos setores de atividade, na operação de adaptação da convenção ao contexto nacional. Até ao dia de hoje, em vários países, as crianças que trabalham na indústria do cacau encontram-se excluídas da proteção concedida pela convenção (9). Para além desta responsabilidade, que recai sobre os Estados, de erradicação do trabalho infantil, ao abrigo do Comentário Geral n.º 16 do Comité do Direitos da Criança das Nações Unidas relativo aos artigos 2º, 3º 6º e 12º da Convenção sobre os Direitos da Criança, reconhece-se que o dever e responsabilidade de respeitar os direitos da criança se estende também aos agentes e às empresas do setor privado (10).

Não há, contudo, atualmente, qualquer instrumento internacional vinculativo que requeira que as corporações respeitem direitos humanos nas suas atividades e relações comerciais, não obstante, vários **instrumentos normativos não vinculativos** têm vindo a ser adotados, no sentido de encorajar as empresas a cumprir com o seu dever de diligência, tais como:

– As **Linhas Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (11)**, adotadas em 1976 e revistas em 2011, que visam promover contribuições positivas pelas empresas para o progresso económico, ambiental e social à escala global.

– Os **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (12)**, desenvolvidos por John Ruggie e adotados por unanimidade em 2011, assentam numa estrutura de 3 pilares: o dever dos Estados de proteger, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e o acesso à justiça. Estes princípios vêm delinear a norma de conduta para a boa prática das empresas, no que diz respeito aos direitos humanos. Assim, de acordo com o segundo pilar, as empresas devem respeitar os direitos humanos, evitando causar danos e mitigar os danos com que estejam envolvidas, quer através das suas atividades, quer através das suas relações comerciais. Esta responsabilidade refere-se a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, já que, virtualmente, a atividade empresarial pode desencadear a violação de qualquer direito humano, incluindo, portanto, a erradicação do trabalho infantil. Por forma a cumprir com a sua responsabilidade, as empresas devem ter em prática um processo de diligência, levado a cabo em diálogo próximo com as partes interessadas, e o qual se pode caracterizar como o processo contínuo através do qual a corporação identifica, previne, mitiga e toma responsabilidade por atuais e potenciais impactos nos direitos humanos, que causem ou para os quais contribuem através das suas atividades e relações comerciais (13).

– O **Programa Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a Erradicação do Trabalho Infantil (ILO-IPEC) (14)** apela a todos os atores, incluindo às empresas, que cumpram as suas obrigações no sentido de assegurar a progressiva eliminação de todas as formas de trabalho infantil, à escala mundial.

Ao passo que ao abrigo dos instrumentos de direito internacional ora expostos as empresas se encontram sobre a obrigação de exercer um dever de diligência quanto à

existência de trabalho infantil nas respetivas cadeias de produção, a falta de força jurídica destes instrumentos tem levado a que a maior parte das empresas não cumpra com o postulado, tal como fica evidente no “2020 Corporate Human Rights Benchmark” (15) ou no “2020 Study for the European Commission on ‘Due Diligence Requirements Through the Supply Chains.’” (16) A isto acrescenta-se a falta de implementação da Convenção n.º 138 da OIT em vários Estados no que concerne à indústria do cacau (17).

Apesar de as obrigações de respeito pelos direitos humanos que impendem sobre as empresas terem eficácia limitada, podemos afirmar que tem vindo a ser progressivamente reconhecido um dever propriamente dito, que vai além de uma mera obrigação moral ou ética, de as empresas respeitarem os direitos humanos nas suas cadeias de produção. Vemos este dever emergir na **jurisprudência do Reino Unido e da Holanda (18)**, e na crescente adoção, em vários países, de medidas mais rigorosas em relação à obrigação das firmas respeitarem os direitos humanos e ambientais. Estas iniciativas vão quer no sentido de encorajar as empresas a exercer o seu dever de diligência, através da imposição de obrigações de comunicação e de informação, quer no sentido de efetivamente impor (e não apenas encorajar) o exercício deste dever (19).

– A **Lei Francesa do “dever de vigilância”**, adotada em 2017, impõe às grandes empresas francesas a adoção, implementação efetiva, bem como a comunicação de um plano de vigilância (20). Este deve incluir as medidas impostas pelo exercício do dever de diligência: identificação e prevenção de violações graves de direitos humanos e ambientais que resultem quer das atividades, quer das relações comerciais da empresa.

– A **Lei Holandesa sobre o dever de diligência em relação ao trabalho infantil**, de 2019 (21), que deverá entrar em vigor em 2022 requer que as empresas que forneçam bens e serviços a consumidores Holandeses desempenhem o dever de diligência em relação aos riscos de trabalho infantil estar a ser usado na respetiva cadeia de produção. As empresas devem, em particular, investigar quando haja razoável suspeita de que um produto ou serviço esteja a ser produzido com trabalho infantil e, a verificar-se esse facto, deve a empresa implementar um plano de ação (22).

– Nos Estados Unidos da América o **Ato de Proteção das Vítimas de Tráfico**, adotado em 2000 (TPVA 2000), e o **Ato de Transparência nas Cadeias de Produção quanto a Tráfico e Escravidão**, adotado em 2015, requerem que as empresas norte-americanas reportem as medidas tomadas no sentido de identificar e agir quanto ao trabalho infantil que tenha lugar nas respetivas cadeias de produção.

– Ao nível Europeu, a **Diretiva relativa à Divulgação de Informações Não Financeiras (23)**, vem obrigar determinadas empresas de grandes dimensões a divulgar informações relativas à forma como operam e gerem “as questões ambientais, sociais e relacionadas com os trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno”.

Recentemente, tem sido suportada por diversas organizações sociais, um número crescente de empresas, organizações empresariais e ONGs, a adoção de leis que imponham dever de diligência pelo respeito de direitos humanos e do ambiente (24). Estas iniciativas, que começam a surgir na Europa têm sido bem recebidas. Veja-se, nomeadamente o caso da Suíça, da Noruega, da Alemanha ou da Holanda (25).

Ao nível europeu, discute-se hoje a introdução de uma proposta legislativa relativa à diligência devida em matéria de Direitos Humanos e ambiente. Visa a resolução adotada pelo Parlamento Europeu, que inclui o texto para uma **proposta de Diretiva (26)**, recentemente adotada pelo Parlamento Europeu, impor às empresas que operam no mercado único o cumprimento da diligência devida relativamente aos “potenciais ou atuais impactos negativos nos direitos humanos e no ambiente, nas suas próprias operações e nas das outras empresas na sua cadeia de abastecimento” (27). Sendo a União Europeia o maior importador de cacau e produtos relacionados, a Comissão Europeia está a considerar, complementarmente às iniciativas legislativas mencionadas

anteriormente, uma **ação concertada ao nível comunitário para reduzir o impacto do trabalho infantil na produção de cacau (28)**. Esta iniciativa tem o apoio das partes interessadas do setor, nomeadamente de empresas como a Barry Callebaut AG, a Mars Wrigley e a Mondez International (29).

Notas de rodapé:

1. A autora endereça um agradecimento especial à Odete Soares, pelo apoio e revisão científica do texto OIT (2017) *Estimativas globais do trabalho infantil: Resultados e Tendências, 2012 - 2016*. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575499/lang-en/index.htm Veja-se ainda: <https://www.ilo.org/ipecc/ChildlabourstatisticsSIMPOC/lang-en/index.htm>
2. Schrage, E. J., & Ewing, A. P. (2005). The Cocoa Industry and Child Labour. *Journal of Corporate Citizenship*, 2005(18), 99–112. <https://doi.org/10.9774/gleaf.4700.2005.su.00013>
3. A Convenção no 138, da OIT, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego entrou em vigor na ordem jurídica internacional a 19 de Junho de 1976, tendo entrado em vigor na ordem jurídica portuguesa a 20 de Maio de 1999. Sublinhe-se que Portugal adotou os 16 anos, como idade mínima geral de admissão ao emprego. Detalhes sobre as etapas de ratificação e entrada em vigor disponíveis em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-138.html>
4. A Convenção no 182, da OIT, relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com vista à sua Eliminação entrou em vigor na ordem jurídica internacional a 19 de Novembro de 2000, tendo entrado em vigor na ordem jurídica portuguesa a 15 de Junho de 2001.
5. A Convenção sobre os Direitos da Criança, da ONU, entrou em vigor na ordem jurídica internacional a 2 de Setembro de 1990, tendo entrado em vigor na ordem jurídica portuguesa a 21 de Outubro de 1990.
6. No artigo 32.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança é reconhecido o direito da criança ser protegida contra a exploração económica ou a sujeição a trabalhos perigosos ou capazes de comprometer a sua saúde, ou o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.
7. [Tradução livre] OIT. (2021). *Child Labour: A Textbook for University Students*. OIT.
8. [Tradução livre] OIT. (2015). *ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business*. OIT.
9. [Tradução livre] *Giving globalization a human face*. (2012). International Labour Conference, 101st Session, 2012.
10. Veja-se: <https://www.refworld.org/docid/51ef9cd24.html>
11. <https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>
12. **V** **e** **r** **s** **ã** **o**
inglesa: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
13. [Tradução livre] U.N. General Assembly. (2018). *Promotion and protection of human rights: human rights questions, including alternative approaches for improving the effective enjoyment of human rights and fundamental freedoms – Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/73/50)*. <https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/73/163>
14. Veja-se: <https://www.ilo.org/ipecc/programme/lang-en/index.htm>
15. Veja-se: <https://www.corporatebenchmark.org/>
16. Veja-se: Bright, C., Smit, L., Mccoquodale, R., Bauer, M., Deringer, H., Baeza Breinbauer, D., Torres-Cortés, F., Alleweldt, F., Kara, S., Salinier, C., Tobed, H. (2020). *Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain. FINAL REPORT*. 10.2838/39830.
17. Veja-se: *Giving globalization a human face*. (2012). International Labour Conference, 101st Session, 2012.
18. Veja-se, e.g.: os casos *Shell Netherlands* e *Vedanta*.
19. **V** **e** **j** **a** **-** **s** **e** **:** https://testes.novabhr.novalaw.unl.pt/wp-content/uploads/2021/02/DecentWorkGlobalizedEconomy_ClaireBright.pdf
20. Lei Francesa do Dever de Vigilância, 2017, Artigo 1.

21. Lei Holandesa sobre o dever de diligência em relação ao trabalho infantil, 2019.
22. Veja-se, neste âmbito: NOVA BHRE, Resumo Legal sobre Diligência Devida em matéria de Direitos Humanos e Ambiente, março 2021. Disponível em: <https://www.imvf.org/2021/05/05/tudo-o-que-precisas-de-saber-sobre-a-diligencia-devida-em-materia-de-direitos-humanos-e-ambiente/>
23. Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2014 que altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>.
24. Veja-se ECCJ “Over 100 civil society organisations demand human rights and environmental due diligence legislation”, de 2 de dezembro de 2019 em: <https://corporatejustice.org/news/16800-over-100-civil-society-organisations-demand-human-rights-and-environmental-due-diligence-legislation>. E ainda, no “Business & Human Rights Resource Centre”, o post sobre “Big business makes joint call for legal duty of care for human rights and the environment”, de 2 de setembro de 2020 em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/big-business-makes-joint-call-for-legal-duty-of-care-for-human-rights-and-the-environment/>.
25. Veja-se: https://testes.novabhre.novalaw.unl.pt/wp-content/uploads/2021/02/DecentWorkGlobalizedEconomy_ClaireBright.pdf
26. Vide: *Mandatory Human Rights Due Diligence in the EU: The Promise and the Risk*. (2020, November 24). [BlogPost]. Business & Human Rights Resource Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/blog/mandatory-human-rights-due-diligence-in-the-eu-the-promise-and-the-risk/>
27. [Tradução livre] Considerando 20 das Recomendações para escrever uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho em Diligência Devida e Responsabilidade Empresarial, disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_EN.html (versão inglesa).
28. Leia-se: *confectionerynews.com*. (2020, March 11). *EU due diligence laws for cocoa sector could be in force by 2022*. <https://www.confectionerynews.com/Article/2020/03/11/EU-due-diligence-laws-for-cocoa-sector-could-be-in-force-by-2022>
29. Leia-se: *Cocoa companies call for EU-wide human rights and environmental due diligence requirements*. (2019, December 2). [BlogPost]. Business & Human Rights Resource Centre. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/cocoa-companies-call-for-eu-wide-human-rights-and-environmental-due-diligence-requirements/>

Citação sugerida: B. Sequeira “O trabalho infantil na produção de cacau: que responsabilidade para as empresas do setor?”, Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment Blog, 13 Maio 2021.