

LISTA SUJA, TRANSPARÊNCIA E O ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Luciana Gonzaga Bittencourt¹

Luciana Aparecida Lotto²

Resumo: O presente artigo apresenta um panorama sobre o *Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo*, conhecido como ‘Lista Suja’ e sua pertinência como estratégia de enfrentamento a esse crime. Busca-se compreender o porquê de determinados setores econômicos procurarem obstruir

¹ Escola de Governo de Maricá – EMAR/Universidade Federal Fluminense. Graduada em Produção Cultural pela Universidade Federal Fluminense (2004). Mestra (2016) e Doutora (2021) em Política Social pela Universidade Federal Fluminense. Graduanda em Formação Pedagógica em História pela UNIASSELVI. Atuou durante 9 anos na PROEX/UFF com ações de extensão ligadas à educação e aos direitos humanos. Atualmente, trabalha na Escola de Governo de Maricá (EMAR) na coordenação de cursos de extensão de direitos humanos. Professora convidada da disciplina Direitos Humanos de Crianças e Adolescentes da especialização em Pedagogia Social para o Século XXI, ligada à Faculdade de Educação da UFF. Membro da Comissão de Heteroidentificação da FeSaúde de Niterói desde 2022. Atualmente, é orientadora de iniciação científica do Programa de Iniciação Científica do ICTIM/Maricá. Tem experiência com pesquisas em áreas como direitos humanos, em especial em gênero, diversidades e vulnerabilidades; além das áreas de comunicação, mobilização e política social e extensão universitária.

E-mail: lucianagb79@gmail.com

lattes: <https://lattes.cnpq.br/5920708813986527>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4035-0168>

² UNIMES - Universidade Metropolitana de Santos/SP. Mestra em Direitos Difusos e Coletivos. Pós-Graduada em Direito do Trabalho. Graduada em Direito e Administração de Empresas. Foi voluntária na Missão Paz, no setor jurídico e eixo trabalho com refugiados e imigrantes. Conciliadora e Mediadora. Ativista no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

E-mail: lalotto@uol.com.br

lattes: <https://lattes.cnpq.br/0346460911065984>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1477-2904>

a sua publicação. Traz dados de outubro de 2023, em que o Cadastro trouxe 473 nomes de empregadores (pessoas físicas e jurídicas). A metodologia contou com levantamento bibliográfico e documental, além de formulário *online* para profissionais que atuam diretamente com essa temática. Conclui-se que o Cadastro é considerado uma boa prática de *compliance* no mercado internacional, reforçando que a transparência sobre essas informações é uma crescente exigência de organizações e de consumidores preocupados com cadeias produtivas que violam os direitos de seus trabalhadores.

Palavras-chaves: Trabalho Escravo Contemporâneo. Lista Suja. Política Pública. Transparência. *Compliance*.

DIRTY LIST, TRANSPARENCY AND CONFRONTING CONTEMPORARY SLAVE WORK

Abstract: This article presents an overview of the Register of Employers Who have subjected workers to conditions similar to slavery, known as the ‘DirtyList’ and its relevance as a tool to combat this crime. The aim is understand why certain economic sectors seek to obstruct its publication. It brings data from October 2023, in which the Registry brought 473 names of employers (individuals and legal entities). The methodology included a bibliographic and documentary survey, as well as interviews with professionals who work directly with this topic. It is concluded that this Registeris considered a good compliance practice in the international market, reinforcing that transparency about this information is a growing demand from organizations and consumers concerned about production chains that violate the rights of their workers.

Keywords: Contemporary Slave Labor. Dirty List. Public Policy. Transparency. Compliance.

Introdução

O presente artigo tem como objetivo principal apresentar um panorama sobre o *Cadastro de Empregadores que tenham submeti-*

do trabalhadores a condições análogas à de escravo, popularmente conhecido como ‘Lista Suja’ e sua pertinência como ferramenta de enfrentamento a esse crime, previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro (CPB). Ressaltamos que esse Cadastro tem como base tornar transparentes as informações sobre empregadores que foram condenados na esfera administrativa, após o devido processo legal, sendo amparada legalmente pela Lei Federal n. 12527/2011 – Lei de Acesso à Informação³.

Sua primeira organização ocorreu em 2003, a partir da percepção de auditores fiscais do trabalho (AFTs) ligados ao Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) que vislumbraram a necessidade de criar uma base de dados e o envio dos nomes dos empregadores que autuados pelo crime de escravização de trabalhadores no Brasil (após ampla defesa nas duas instâncias administrativas). O intuito inicial foi o de restringir o acesso aos financiamentos de bancos públicos e de restrição de créditos àqueles que não respeitassem os direitos trabalhistas, na produção rural por meio da Portaria 504/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego. Foi articulada ao repasse de créditos financeiros pelo Ministério do Planejamento e Orçamento⁴.

³ De acordo com o site do Governo Federal, a Lei nº 12.527/2011 “Regulamenta o direito constitucional de acesso às informações públicas. Essa norma criou mecanismos que possibilitam, a qualquer pessoa, física ou jurídica, sem necessidade de apresentar motivo, o recebimento de informações públicas dos órgãos e entidades”. Informações disponíveis em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12527.htm Acesso em 13 de out. de 2023.

⁴ Segundo Fagundes (2020, p. 306): “De 1995 a 2003, quase a totalidade dos resgates (de trabalhadores escravizados) ocorreram no meio rural, conforme mostra o Radar do Trabalho Escravo da SIT (dados extraídos em 01/07/2007 pelo autor no Painel de Informações da SIT). Isso explica o porquê desses instrumentos estarem preocupados com a função social da propriedade rural e com o financiamento responsável de atividades econômicas rurais”.

Assim, o Cadastro de Empregadores passou a ser publicado e foi ganhando repercussão na mídia, na administração pública e no mercado internacional.

A função do Cadastro e sua importância como estratégia foi reforçada pelos Planos Nacionais de Erradicação ao Trabalho Escravo (PNETEs 2003 e 2008), incentivando-se sua divulgação na mídia como forma de incentivar aos consumidores que boicotem empresas escravocratas e, assim, buscar um maior controle social das empresas em sua cadeia produtiva. Em outubro de 2023, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE), divulgou o recorde de 473 empregadores⁵, sendo 204 novos nomes. Ressalta-se que, em abril do mesmo ano, eram 289 nomes.

A transparência atinge o mercado de consumo interno e externo, ganhando visibilidade e conscientização social. Nesse sentido, buscamos refletir se a Lista Suja realmente contribui como uma ação de responsabilidade social ligada ao *compliance* empresarial. Seu intuito foca na sistematização de normas de condutas e políticas baseadas na legislação trabalhista, focando nas repercussões de sua publicação no mercado internacional. Ressaltando-se a pressão desse pela adoção de novas práticas de gestão que valorizem os direitos e a dignidade de trabalhadores, a partir de boas práticas para relações econômicas, sociais e trabalhistas.

Como resultado dessa iniciativa, destaca-se o surgimento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, em maio de

⁵ O Ministério do Trabalho e Emprego publicou a última atualização em abril de 2024 com 654 nomes de empregadores. Fonte: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf

2005, e atualmente chamado de InPACTO⁶, além de ser constantemente citada por organizações internacionais como: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU). Essas Organizações pontuam que o Cadastro e a midiatização da Listagem dos nomes de empregadores “escravocratas” são uma estratégia relevante para a busca de relações de trabalho mais decentes para os milhares de trabalhadores no Brasil. Vislumbramos que, cada vez mais, a transparência dessas informações é parte de uma exigência de organizações e de consumidores que não compram produtos ou serviços de empresas que obtém lucros a partir da exploração, da violação da dignidade e dos direitos humanos de trabalhadores.

Conforme pontua Sakamoto (2016), esse cadastro revela-se como fundamental para que o mercado seja transparente no gerenciamento de diferentes áreas econômicas, tendo como base boas práticas que assegurem os direitos trabalhistas e mais vendas àqueles que não se utilizam de mão de obra escravizada: “Após a suspensão do Cadastro, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDEs) e a Caixa Econômica Federal, que o usavam antes de fechar novos negócios, deixaram de checar casos de trabalho escravo” (Sakamoto, 2016, p. 18). Dessa forma, precisamos refletir sobre os fortes interesses que levam determinados setores econômicos a tentar obstruir a sua publicação, como a liminar dada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) à Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias, no final

⁶ O Pacto assinado por diferentes empresas passou a ser uma organização sem fins lucrativos que mobiliza e capacita empresas de diferentes setores na busca de uma gestão voltada para o trabalho decente, realizando a articulação entre a sociedade civil e os setores produtivo e público na busca da responsabilidade social empresarial. Informações obtidas no site da organização: www.inpacto.org.br. Acesso em 15 de out. de 2023.

de 2014, que suspendeu a publicação da Lista por meio de liminar impeditiva durante um período de quase três anos.

Embora o *Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo*, a famosa Lista Suja, seja bastante citado por diferentes pesquisadores e agentes públicos que atuam nessa temática, consideramos que ainda são poucas as publicações específicas sobre o Cadastro de Empregadores. Por isso, essa pesquisa volta seu olhar para a importância da transparência das ações que corroboram com a rede de enfrentamento ao trabalho escravo, especificamente ao articular pesquisa bibliográfica e a percepções de diferentes sujeitos que compõem essa rede.

2 Transparência, controle social e mobilização em prol da erradicação do trabalho análogo à de escravo

O *Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo* tem amparo constitucional na Lei de Acesso à Informação – Lei Federal n. 12.527/2011 - que prevê a obrigatoriedade dos diferentes entes da administração pública de divulgar informações de interesse coletivo para toda a sociedade brasileira. Conforme sinalizado, essa publicação é uma ação de governo e foi criada oficialmente por meio da Portaria 540 de 2004 embora tenha sido iniciada no final de 2003. Sua importância passou a ser reconhecida como estratégias de ação do governo federal no enfrentamento ao crime de trabalho escravo, objetivando a busca de melhores práticas de trabalho decente nas diferentes relações comerciais e econômicas pontuais, devidamente identificadas pelos órgãos responsáveis. Para Sakamoto (2016), as informações

pertinentes às ações ligadas às autuações de empregadores flagrados cometendo esse tipo de crime demonstram como o poder público tem atuado para coibir as diferentes violações previstas pelo Artigo 149 do Código Penal como crime análogo à escravidão de trabalhadores. O autor afirma:

A transparência é fundamental para que o mercado funcione a contento. Se uma empresa não informa seus passivos trabalhistas, sociais e ambientais, sonega informação relevante que pode ser ponderada por um investidor, um financiador ou um parceiro comercial na hora de fazer negócios (Sakamoto, 2016, p. 18).

Sinalizamos que o Cadastro busca promover práticas mais ativas e rápidas para mudanças do ambiente organizacional empresarial vinculado a uma cultura escravocrata. É tão importante que passou a ser parte dos objetivos e metas dos dois Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho (PNET), lançados em 2003 e 2008. O II Plano foi elaborado pela Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE e trouxe a importância da rede interinstitucional composta por organizações de caráter público e da sociedade civil. Tendo como foco a promoção e a integração de medidas preventivas e repressivas, destacamos a necessidade de eliminar o trabalho escravo da estrutura econômica brasileira (BRASIL, 2008), a partir da divulgação daqueles que escravizam trabalhadores. Abaixo listamos as metas do II PNET que reforçam a necessidade de sanções aos empregadores cadastrados na Lista Suja, além da fiscalização em toda cadeia produtiva:

57) Manter a divulgação sistemática do cadastro de empregadores que utilizaram mão-de-obra escrava em mídia de grande circulação e rádios comunitárias e incentivar sua consulta para os devidos fins; 58) Defender

judicialmente a constitucionalidade do Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo; 59) Estender ao setor bancário privado a proibição de acesso a crédito aos relacionados no cadastro de empregadores que utilizaram mão-de-obra escrava. Manter a proibição de acesso ao crédito nas instituições financeiras públicas. 61) Promover o desenvolvimento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, com o monitoramento das empresas signatárias e a realização periódica de estudos de cadeias produtivas em que há ocorrência de trabalho escravo. 63) Buscar a aprovação de legislação em planos federal, estadual e municipal, vedando participação em licitações no poder executivo, legislativo e judiciário dos nomes presentes no Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo (Brasil, 2008).

O Cadastro é atualizado a cada seis meses pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e traz os nomes tanto de pessoas físicas quanto jurídicas. Ressalta-se que os nomes entram na Lista após os empregadores terem tido a oportunidade de se defender administrativamente em primeira e segunda instâncias. Os empregadores permanecem listados no cadastro, a princípio, por dois anos. Se após esse período forem reincidentes, permanecem por mais 2 anos, sendo monitorados durante esse período, para averiguar a regularidade das condições de trabalho com as multas resultantes pagas e demais débitos trabalhistas e previdenciários quitados. Em caso de acordos com o Governo podem ter seus nomes retirados. Para Lotto (2021, p. 84):

O Cadastro estabelece procedimentos para encaminhamento de informações sobre a relação de empregadores que submetem trabalhadores em condições análogas de escravo, resultado dos autos de infração, expedidos por auditores fiscais do trabalho, dando-se publicidade a essas informações.

Ao dar visibilidade ao nome desses empregadores, podemos sinalizar aos consumidores atentos às cadeias de produção que se utilizam da exploração de trabalhadores, promovendo o

consumo consciente e o boicote a determinados produtos como ocorreu no caso recente das vinícolas no Rio Grande do Sul, em que o mercado Zona Sul do Rio de Janeiro retirou produtos ligados as empresas Aurora, Salton e Garibaldi, flagradas e autuadas pelos auditores fiscais⁷.

Os reflexos no setor financeiro são amplos como a restrição de empréstimos de bancos públicos e sanções internacionais, funcionando como política estratégica de responsabilidade social por parte das empresas. As empresas acima citadas foram suspensas da Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (Apex Brasil), enquanto o processo administrativo segue em tramitação, aguardando julgamento⁸.

Helene (2019) reforça que esses dados contribuíram para fossem recusados créditos a empresas que apareceram na Lista, em que são avaliados riscos sociais em negociar com essas empresas. Ainda, bancos podem ser multados por negociar com “clientes” que tenham seus nomes na Lista como o caso do Banco da Amazônia em 2019⁹. Por isso, é necessária sua ampla divulgação nos meios de comunicação. Segundo a autora acima mencionada, é importante a orientação do Governo para que os diferentes bancos públicos como o Banco do Nordeste, Banco do Brasil, Caixa Econômica, BNDES,

⁷ Informações em <https://revistaforum.com.br/brasil/2023/3/1/rede-de-supermercados-do-rio-de-janeiro-boicota-vinicola-do-rs-acusada-de-trabalho-escravo-132116.html> Acesso em 15 de out. de 2023.

⁸ <https://revistaforum.com.br/brasil/2023/2/28/trabalho-escravo-salton-aurora-garibaldi-so-suspensas-da-agencia-de-exportaes-do-governo-132072.html>. Acesso em 15 de out. de 2023.

⁹ Notícia obtida no site da CUT <https://www.cut.org.br/noticias/banco-e-multado-por-dar-credito-a-cliente-inscrito-na-lista-de-trabalho-escravob16>.

assim instituições financeiras privadas como ABN Amro Bank, Banco Santander, Banco Itaú e Banco Santander, inclusive a Federação Brasileira de Bancos recomenda que seus associados recorram ao Cadastro de Empregadores antes de emprestar ou financiar recursos a pessoas físicas ou jurídicas.

é um dos mais eficazes mecanismos de combate à escravidão no Brasil, pois atinge economicamente os negócios das pessoas e empresas que se utilizam desse tipo de mão de obra, sendo uma medida de transparência, controle social e propulsor da responsabilidade social empresarial (OIT, 2011, p. 154).

Diferentes Comitês e grupos de trabalho internacionais como: a Comissão do Setor Financeiro da Iniciativa de Liechtenstein sobre Escravidão Moderna e Tráfico de Pessoas, a Assembleia Geral e o Conselho de Segurança das Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho (OIT) destacam que essa prática é uma inovadora iniciativa de política pública na área da promoção de trabalho decente devido à consistência e à confiabilidade dos dados produzidos e publicados.

2.1 A Lista Suja enquanto ferramenta de enfrentamento instituída pelo Governo

Conforme sinalizado anteriormente o *Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo* tem amparo constitucional na Lei Federal de Acesso à Informação. Após inúmeras portarias e tentativas de impedir sua publicação, incluindo a suspensão que ocorreu durante mais de 2 anos, foi reafirmada sua constitucionalidade como ferramenta prevista em

Lei por meio da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016¹⁰.

É necessário pontuar que, por vezes, houve tentativas de proibir sua publicação, configurando-se como um retrocesso às políticas públicas de transparência no combate a esse crime. De acordo com o site da Repórter Brasil, entre dezembro de 2014 até março de 2017, a publicação da Lista Suja ficou suspensa. Ressaltamos que, entre 2013 e 2014, muitas empresas ligadas à construção civil e a obras dos grandes eventos como Olimpíadas no Rio de Janeiro e Copa do Mundo foram autuadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e muitas dessas empresas entraram nesse Cadastro de Empregadores. Além da tentativa de suspensão ou de exclusão dos nomes divulgados por diferentes motivos com base em acordos com a União, por liminar ou por ação judicial.

Em dezembro de 2014, o então presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Ricardo Lewandowski, atendeu ao pedido de uma associação de incorporadoras imobiliárias e suspendeu a divulgação do cadastro. Em maio de 2016, após o governo federal ter publicado outra portaria com novas regras para a lista, atendendo às demandas do STF, a ministra Carmen Lúcia, atual presidente do STF, levantou a proibição. Mesmo assim, o Ministério do Trabalho, sob o governo de Michel Temer manteve por decisão própria a suspensão. Após quase três anos voltou a ser publicada. A divulgação obedece a uma decisão judicial, resultado de ação civil movida pelo Ministério Público do Trabalho. O governo

¹⁰ Informações disponíveis em: <https://reporterbrasil.org.br/2017/03/lista-de-transparencia-traz-250-nomes-flagrados-por-trabalho-escravo/> Acesso em 26 de out. de 2021.

recorreu diversas vezes para tentar evitar a publicação da lista, alegando ter formado um grupo de trabalho para fixar novos critérios. Sakamoto aponta (2016) que, em setembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal reafirmou a constitucionalidade da publicação da Lista Suja, pois havia uma ação ajuizada pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (ABRAINC) para suspendê-la afirmando ser inconstitucional:

A ação sustentava que o cadastro punia ilegalmente os empregadores flagrados por essa prática ao divulgar os nomes, o que só poderia ser feito por lei. O ministro Marco Aurélio Mello, relator do caso, afastou essa hipótese, afirmando que o instrumento garante transparência à sociedade e que a portaria interministerial que mantém a lista não representa sanção – que, se tomada, é por decisão da sociedade civil e do setor empresarial. O relator destacou que um nome vai para a relação apenas após um processo administrativo com direito à ampla defesa (SINAIT, 2021).

De acordo com o Portal do Governo Federal, o Radar do Trabalho Escravo divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) registra que já foram resgatados mais de 61.710 trabalhadores resgatados em situação análoga à escravidão, sendo 1443 apenas em 2023 (relativos a ações fiscais realizadas até 14/6/2023 e com relatório de fiscalização concluído)¹¹. A publicação mais atualizada do Cadastro de Empregadores/Lista Suja saiu em 5 de outubro de 2023. Abaixo apontamos um panorama de informações relacionadas aos dados de abril e de outubro de 2023.

¹¹ Informações obtidas em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> Acesso em 14 de out. de 2023.

2.2 Panorama da Lista Suja e o perfil dos empregadores de 2023

Apresentamos alguns dados mais recentes publicados pela Lista Suja, sendo a 1ª publicação do ano em abril de 2023 (foi posteriormente atualizada em agosto) com 281 casos e em outubro, com 473 casos, o que significa um aumento expressivo. Destacamos a diversificação de áreas econômicas com empregadores, tanto pessoas físicas quanto jurídicas, na área urbana quanto na rural. Figuram ainda as empresas terceirizadas que compõem diferentes cadeias produtivas, especialmente ligadas à agropecuária (sempre em número maior) e também de serviços como trabalho em hotéis, domésticos, restaurantes, construção civil.

Tabela 1 - Principais dados de pessoas resgatadas por atividade - outubro de 2023

Atividade	Estado/	Número de casos	Total
Produção de carvão vegetal (florestas plantadas e nativas)	Minas Gerais	45	51
	Goiás	5	
	Rio Grande do Sul	1	
Criação de bovinos para corte	Pará	16	57
	Mato Grosso do Sul	8	
	Maranhão	7	
	Bahia, Minas Gerais e Paraná	4	
	Mato Grosso e Tocantins	3	
	Goiás e Roraima	2	
	Pernambuco, Rio Grande do Norte, Rondônia e Rio Grande do Sul	1	
Cultivo de café	Minas Gerais	35	39
	Espírito santo	3	
	São Paulo	1	
Serviços domésticos	São Paulo	9	37
	Bahia	4	
	Mato Grosso, Goiás, Rio de Janeiro e Minas Gerais	3	
	Rio Grande do Norte, Paraná, Rio Grande do Sul, Paraíba	2	
	Roraima, Pará, Maranhão	1	

Fonte: As autoras (2023)

Seguem os 07 Estados com maior incidência de empregadores na lista, representando 66,73% de todos os empregadores autuados: Minas Gerais (113) = 23,94%; São Paulo (42) = 8,89%; Goiás (37) = 7,84%, Pará (37) = 7,84%, Piauí (36) = 7,62%, Bahia (25) = 5,30% e Maranhão (25) = 5,30%, que juntos compõem 66,73% de

casos. Essa listagem teve a inclusão de estados do Alagoas, Amazonas, Sergipe e Paraíba.

3. *Compliance* trabalhista e a prevenção do trabalho análogo à de escravo

A adoção por parte das empresas, em todas as suas cadeias produtivas, de diretrizes que se configuram como uma ferramenta de transparência e de fiscalização chamada *compliance* que “compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização na empresa para reduzir riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição” (Correia, 2021, p. 357- 359). Apontamos que a trabalhista é um dos mecanismos a ser utilizado pelas organizações empresariais para a efetivação de direitos fundamentais no trabalho, cujas diretrizes que estão previstas nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (2011)¹², no Decreto n.9571/2018, que Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos)¹³, e no Decreto 11.205/2022, do Ministério

¹² Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/disponibilizada-a-cartilha-referente-aos-principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-umanos>. Acesso em 14 de out. de2023.

¹³ Destacamos os seguintes trechos: Art. 6º. É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente: IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas; XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança. Art.7º. Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com

do Trabalho e Previdência, que institui o Programa de Estímulo ao *compliance* Trabalhista, que tem como objetivo incentivar a observância às normas de proteção ao trabalho, estimular a cultura de confiança, conduta empresarial responsável e o trabalho decente (art.3º. III). Ou seja, deve garantir os direitos humanos e trabalhistas, tanto no seu ambiente laboral como em toda a sua cadeia produtiva.

Trata-se de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa. A implementação do sistema de controle pode ocorrer por meio da elaboração de regulamento interno, que inclusive poderá designar departamento de *compliance*, estrutura que será responsável pela elaboração dos códigos de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração de aplicação de sanções aos responsáveis (Correia, 2021, p. 357).

Cutrim (2023) enfatiza os três principais pilares do *compliance trabalhista*: “prevenir, detectar e responder”, sendo dever da empresa elaborar canais para a detecção de denúncias, fornecendo-se uma resposta com a aplicação de medidas disciplinares; monitoramento, auditorias e avaliação contínua, além do treinamento de toda a equipe sobre esse assunto.

remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para: III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro; IV - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos; VI - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão; § 2º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em 14 de out. de 2023.

Conhecimento dos fornecedores, prestadores de serviço, empresas terceirizadas e demais agentes de intermediação através da realização de *due diligence (know your supplier)* para pesquisa, análise e monitoramento de informações visando prevenir e reparar fatores de riscos e identificar se possui histórico de violação aos direitos humanos, notadamente: submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravo, exploração de trabalho infantil, dentre outras práticas que possam caracterizar violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores (CUTRIM, 2023, p. 153).

Assim, a Lista Suja dá ciência dos empregadores infratores, que devem ser excluídos da lista de fornecedores de compras e licitações de caráter público e de empresas ligadas ao Governo, sob pena de responsabilidade, no âmbito judicial e social. Portanto, a efetivação do *compliance* no combate ao trabalho análogo à de escravo é necessária com a abordagem de algumas medidas efetivas para mitigar os riscos nas contratações e supervisão de fornecedores, terceirizados, prestadores de serviço, agentes intermediários.

Dentre os pontos relevantes, apontamos que os gestores devem efetivar ações voltadas para toda a cadeia de produção, pois a justificativa de muitas empresas identificadas pelos auditores fiscais do trabalho como violadoras do art. 149 é que terceirizam/quarteirização de serviços. A partir desse entendimento, as empresas devem atuar para garantir condições adequadas de trabalho aos seus funcionários, empreendendo esforços para que sejam valorizados e cuidados. Ou seja, tem o dever de garantir a dignidade da pessoa humana em todo o seu processo produtivo.

Ao observar as normas de direito internacional e nacional, aponta-se o *compliance* trabalhista como mecanismo de efetivação dos direitos laborais, visando não corroborar com a utilização de mão de obra análoga à de escravo, terrível violação de direitos humanos que assola o mundo capitalista. Atender os princípios econômicos

mas sem deixar de respeitar o trabalho humano e a livre iniciativa, em busca da justiça social.

3 Percepções práticas sobre a lista suja como ferramenta estratégica

Assim, foram coletadas informações por meio de um formulário *online*¹⁴ encaminhado com 6 perguntas para agentes públicos como: auditores fiscais do trabalho, procuradores e juízes do trabalho, além de representantes de organizações da sociedade civil que atuam diretamente para o enfrentamento ao trabalho escravo. Dentro do universo de 30 formulários enviados, foram recebidas **16 respostas** que são apresentadas por meio de análises, tabelas e de compilação de frases que demonstram as diferentes percepções sobre essa ferramenta que ainda é desconhecida por boa parte dos consumidores brasileiros

Conforme sinalizado, foi realizada uma pequena pesquisa qualitativa, cujo intuito foi “ouvir” diferentes opiniões sobre a Lista Suja e sua efetividade na transparência dos dados sobre aqueles que ainda escravizam trabalhadores no Brasil. Optou-se por referenciar os entendimentos e as percepções sobre o Cadastro de Empregadores a partir das práticas de um público especializado no tema, especialmente por atuarem no território na rede de atendimento e fiscalização de trabalhadores em situação análoga à de escravo: auditores fiscais do trabalho, juízes do trabalho, procuradores do trabalho, de

¹⁴ Link utilizado para a realização da coleta de dados: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScNNB-MZ54eETEfhRzchBtgyoKaFVeSdVhN-LVK1BWPIVWPYA/viewform?usp=sf_link

pesquisadores e de advogados da área de atuação na erradicação do trabalho análogo à de escravo.

1) O(a) senhor(a) acredita que a lista suja seja um instrumento eficaz na erradicação do trabalho realizado em condição análoga à de escravo?

Um participante respondeu NÃO, e os demais SIM, ou seja, a maioria acredita que a Lista Suja seja eficaz na erradicação do trabalho realizado em condições análoga à de escravo. Na mesma questão, aos que responderam SIM, solicitou-se aspectos positivos e negativos da Lista. A grande maioria acredita ser um instrumento que permita maior visibilidade dos empregadores escravocratas à sociedade e ao mercado financeiro, ou seja, maior controle social, impedindo que haja contratação com a administração pública e que obtenham financiamentos de instituições públicas e privadas. Entendem como forma indireta de sanção, já que é uma publicação, em razão do princípio da informação e transparência.

Outra resposta que chamou a atenção, a finalidade do Cadastro de Empregadores como incentivo de cumprimento da legislação trabalhista e como ferramenta de *compliance* nas empresas, buscando mudanças comportamentais em sua cadeia produtiva. Como pontos negativos, a facilidade de alguns escravocratas saírem da Lista, por meio judicial, e por ser pouco divulgada na imprensa.

Tabela 2 – Perfil das respostas

Participantes	Resposta	100%
15	SIM	94%
1	NÃO	6%

Fonte: As autoras (2023)

2) *O(a) senhor(a) acredita que se a população conhecesse a ‘Lista Suja’, as empresas/produtos inseridos na ‘Lista’ diminuiriam suas vendas no mercado consumidor brasileiro? Se possível, justifique suas respostas (tanto para o sim quanto para o não):*

A maioria acredita que SIM (75%), apenas três responderam NÃO e um não soube responder, ou seja, se a população tivesse conhecimento da lista suja, haveria a diminuição significativa na aquisição dos produtos por parte dos consumidores. E como justificativas, alegaram a importância da conduta da sociedade em repudiar a compra de tais produtos oriundos de trabalho escravo, sendo parte desta responsabilidade social. Forçando as empresas a agirem de maneira correta, respeitando os direitos humanos. E aos que responderam NÃO, sinalizaram respostas como: “Infelizmente, no Brasil, o consumidor ainda não se interessa pela conformidade ética e legal associada à cadeia produtiva do produto que está adquirindo”; e, “As empresas que sofreriam boicote seriam as que tem ampla concorrência (vide exemplo das vinícolas, pois marcas de suco e de vinhos há muitas para migrar novamente para o campo do desconhecido em relação a produção sustentável)”.

Quando a mudança do consumo é fácil, os consumidores buscam respeitar os direitos humanos de trabalhadores. A depender do produto não, vide as denúncias de que as peças de Iphones tem origem em escravidão em países da África, ou o cacau de grandes marcas de chocolate e até megaeventos recentes no Brasil, em que trabalhadores foram vítimas de trabalho escravo e nenhum artista cancelou a participação ou dificilmente nenhum cliente desistiu de ir ou tenha assumido o prejuízo em nome da moralidade.

Tabela 3 – Conhecimento sobre a Lista Suja pela população

Participantes	Respostas	100%
12	Sim	75,00%
1	Não soube responder	6,25%
3	Não	18,75%

Fonte: As autoras (2023)

3) Acredita que haja formas de tornar mais visível os nomes indicados pela Lista?

Foram elencadas algumas opções, apenas um participante respondeu NÃO. Para as opções: A) redes sociais do governo e de outras instituições públicas, 15 assinalaram SIM; B) matérias em canais de televisão como Programa de notícias, 14 assinalaram SIM; C) Sites ou Canais de Notícias: 12 assinalaram SIM; D) Atividades em escolas: 10 assinalaram SIM; E) outros: 02 participantes sugeriram as seguintes opções: i) Atividades nas escolas, associação comerciais dos referidos estados e conselhos de representações profissionais como OAB, CRC, CREA, dentre outros; e ii) Impeditivo de participação de licitações.

Verifica-se que tem que haver a visibilidade da Lista Suja nos meios de comunicação e também na proposição de campanhas de conscientização social, para que haja maior transparência e facilitar o acesso da sociedade aos nomes dos empregadores escravocratas. Todas as respostas dos participantes foram SIM com ênfase nos seguintes aspectos:

Tabela 4 – Como dar visibilidade à Lista.

Redes Sociais do Governo e de outras instituições públicas	A	100%	15
Matérias em canais de televisão como Programas de Notícias ou Investigativos	B	93,33%	14
Sites ou Canais de Notícias	C	80,00%	12
Atividades nas escolas	D	66,66%	10
Outro	E	13,33%	2

Fonte: As autoras (2023)

4) *O(a) senhor(a) percebe se há mudanças no critério internacional no tocante às empresas que utilizam o trabalho em condição análoga à de escravo ? As opções de respostas: a) sim; b) não; c) não sei responder; d) talvez.*

O percentual dos participantes para essa resposta foi: SIM (10 participantes); NÃO (2 participantes); para NÃO SEI RESPONDER (03 participantes) e TALVEZ (01 participante somente), ou seja, a maioria acredita que há mudanças no mercado internacional.

Tabela 5 – Lista Suja, Compliance e Mercado Internacional

Participantes	Opções de respostas	100%
10	Sim	62,50%
3	Não soube responder	18,75%
2	Não	12,50%
1	Talvez	6,25%

Fonte: As autoras (2023)

5) *A Lista Suja realmente influência na concessão de empréstimos*

financeiros? As opções de respostas foram: a) somente em bancos públicos; b) em nenhum deles; c) não sei responder; d) em bancos públicos e privados.

A maioria assinalou a opção “somente em bancos públicos”, ou seja, acreditam que o nome do empregador na Lista Suja não reflete questões financeiras nos bancos privados, sendo um entrave para que mais empregadores listados preocupem-se com sua transparência.

Tabela 6 – Lista Suja e as Sanções Financeiras

Tipo de respostas	Participantes	100%
Somente em bancos públicos	7	43,75%
Em nenhum deles	2	12,50%
Não sei responder	2	12,50%
Em bancos públicos e privados	5	31,25%

Fonte: As autoras (2023)

Questão n. 6) A inserção dos empregadores domésticos na Lista Suja resulta em alguma sanção efetiva ao infrator, como em empréstimos bancários ou subsídios imobiliários? Se acha que sim, cite algum tipo de sanção? Em caso de não, acredita que futuramente haverá?

É importante salientar que somente nas últimas 03 publicações da Lista apareceram nomes de empregadores da categoria de serviços domésticos. Incomum em tempos remotos, hoje já nítido (presente) nas listas publicadas. A última questão do formulário resultou em 37,5% (SIM), em 37,5% (NÃO SEI REPONDER) e em 25% (NÃO), se o empregador doméstico denunciado sofreria algu-

ma sanção em obtenção de empréstimos bancários e subsídios imobiliários. Por se tratar de uma nova modalidade de empregador ainda não é possível determinar consequências concretas. Espera-se que futuramente reflita em restrições:

Tabela 6 – Percepções sobre as sanções

Participantes	Respostas	100%
6	Sim	37,50%
6	Não soube responder	37,50%
4	Não	25,00%
0	Talvez	0,00%

Fonte: As autoras (2023)

As repostas complementares ratificaram a ideia de que as sanções aplicadas aos empregadores domésticos devam ser as mesmas aplicadas aos demais empregadores, ou seja, acesso negado a financiamentos públicos e a contratação com o poder público: “Espero que aqueles que estiverem na Lista aprendam que escravizar uma pessoa é a forma mais desumana de violação de direitos e que isso reflete em toda a sociedade” (Entrevistado, 2023).

Outros se posicionaram no desconhecimento de sanções aos empregadores domésticos, não fazendo a intersecção com os demais empregadores. Ou seja, ainda precisamos de mais divulgação dos meios de comunicação sobre o tema para que a população tome ciência da necessidade de não comprar produtos ligados à empresas escravocratas.

Conclusões

A partir da pesquisa refletimos que a Lista Suja pode ser considerada como um importante instrumento de enfrentamento às práticas trabalhistas que ainda escravizam uma parcela enorme de trabalhadores no Brasil. Configura-se como um exemplo internacional por garantir transparência à sociedade e um mecanismo para que empresas coloquem em prática políticas de responsabilidade social e possam gerenciar riscos de seus negócios. Há, por parte daqueles que responderam o questionário, essa percepção assim como sua potente estratégia para contribuir com as ações da rede interinstitucional nacional (e até internacional) de enfrentamento ao crime de trabalho escravo.

No entanto, cabe ressaltar que não basta que seja publicada sem que haja uma plena campanha dos meios de comunicação que contribuam para a conscientização de consumidores no Brasil. A partir da pressão social, a sociedade é capaz de incentivar novas práticas que possam atuar nas cadeias produtivas. A terceirização, intensificada pela Reforma Trabalhista de 2017, evidenciou que mesmo empresas que não são responsáveis diretamente pelo produto ou serviços estão sendo autuadas por submissão de trabalhadores em situação análoga à de escravo por não fiscalizarem as que são contratadas. E cada vez mais o governo brasileiro precisa incentivar e fiscalizar os financiamentos e recursos públicos empresariais (para além dos concedidos por bancos).

E não é à toa que tantas empresas, associações e até legisladores ligados ao agronegócio, construção civil e outras atividades econômicas que aparecem no Cadastro buscam formas de coibir

sua publicação, alegando inconstitucionalidade na divulgação dos nomes. Para Fagundes (2023, p. 22): “Garantir a manutenção e a publicidade da Lista Suja é garantir não só a observância dos princípios da legalidade e da transparência, mas também a efetividade de um dos instrumentos mais relevantes de combate ao trabalho escravo no país”.

Evidenciar os resultados de políticas públicas faz parte das estratégias adotadas por meio de planejamento e ações dos diversos programas e de projetos de prevenção, de fiscalização/denúncias e de atendimento durante cada operação ligada ao trabalho escravo para que se busque, cada vez mais, diagnósticos mais precisos sobre esse terrível crime de violação dos direitos humanos no Brasil. E esses dados deverão conduzir as ações de enfrentamento em suas diferentes linhas de atuação que sejam capazes de romper a cultura escravocrata que tanto perdura no Brasil, evidenciando que a responsabilidade social e o *compliance* são práticas que precisam sair dos discursos e de campanhas midiáticas para, de fato, promover mudanças sociais aqueles em maior situação de vulnerabilidade.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003.** Altera o art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 1940 - Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.803.htm. Acesso em: 02 dez. 2021.

CUTRIM, Adriana Maria S. ***Compliance para efetivar diretrizes fundamentais no trabalho e promover trabalho decente.*** São Paulo: 2023 (e-book).

FAGUNDES, Maurício K. **Cadastro de empregadores: a Lista Suja** como instrumento de transparência e combate ao trabalho análogo ao de escravo. In: Revista da ENIT, 2020, p. 299-331. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/118/64> Acesso em set.de 2023.

FAGUNDES, Maurício K.; MIRAGLIA, Livia M. M. A face oculta da lista suja do trabalho escravo. In **Revista Laborare**, n. 11, Jul-Dez 2023, p.7-24. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/218/174> Acesso em 5 de out. de 2023.

HELENE, Mariana Vieira. **O crime de trabalho escravo no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2021.

SAKAMOTO, Leonardo. Trabalho Escravo: A principal batalha está apenas começando. In: FIGUEIRA, Ricardo R.; PRADO, Adonia; GALVÃO, Edna. **Discussões Contemporâneas sobre Trabalho Escravo: teoria e pesquisa**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017, p. 15-22.