

CADASTRO DE EMPREGADORES: A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO DE TRANSPARÊNCIA E COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Maurício Krepsky Fagundes¹

1. Introdução. 2. Histórico do Cadastro de Empregadores. 3. Transparência como modelo de atuação. 4. Análise comparada a transparência dos atos da inspeção do trabalho em outros países. 5. Conclusão. Referências.

RESUMO

As denúncias de violações de direitos humanos na exploração de trabalhadores em condições análogas às de escravo exigiram que governo brasileiro reconhecesse essa realidade perante a comunidade internacional e implantasse uma política pública de combate ao trabalho escravo. Isso têm início em 1995, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), coordenado pela auditoria-fiscal do trabalho. Em 2003 foi criado o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, mais conhecido como lista suja, ferramenta de transparência e controle social, reconhecido internacionalmente com um dos mais importantes instrumentos de combate às formas contemporâneas de escravidão. Inspeções do Trabalho em outros países utilizam semelhante princípio de transparência para promover uma atuação mais eficiente em determinadas áreas que representam problemas crônicos nas relações de trabalho. Este artigo apresenta propostas desse modelo de sucesso reaplicado a bases de dados brasileiras já existentes, como as de saúde e segurança no trabalho, trabalho infantil, informalidade e embarço à fiscalização, a fim de promover o trabalho decente em conjunto com empregadores e com a sociedade.

Palavras-chave: Cadastro de Empregadores. Lista suja. Transparência. Trabalho em condições análogas à de escravo. Inspeção do Trabalho.

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho, graduado em Física (Universidade de Brasília), chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE).

1 INTRODUÇÃO

A publicação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo significa o exercício de transparência ativa exercido pela Administração, consoante o princípio constitucional da publicidade. E em nível infraconstitucional, tem amparo na Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011), que prevê expressamente o direito de acesso à informação, sendo um dever dos órgãos públicos promover, independentemente de requerimentos, a divulgação, em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral.

A inclusão do nome de empregadores no Cadastro é prevista expressamente na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016, assim como em portarias anteriores, sendo mero consectário lógico da confirmação final de responsabilidade administrativa no processo decorrente de auto de infração lavrado pela constatação de trabalho em condições análogas às de escravo. Não há conteúdo decisório no ato de publicação dos nomes no Cadastro, tratando-se de ato vinculado e automático, de mera execução material que simplesmente constata o advento da decisão administrativa final de procedência do auto de infração lavrado.

No curso da ação fiscal em que são encontrados trabalhadores em condição análoga à de escravos, são lavrados autos de infração para cada irregularidade trabalhista encontrada, que demonstram a convicção da auditoria-fiscal do trabalho sobre a existência de graves violações de direitos. Cada auto de infração gera um processo administrativo no qual são assegurados aos empregadores garantias processuais constitucionais, como o contraditório e a ampla defesa nas duas instâncias administrativas.

Em todos os casos, há uma análise técnica das defesas e recursos apresentados pelos empregadores a fim de subsidiar as decisões proferidas em primeira e segunda instâncias administrativas, considerando-se, somente, os autos de infração com decisão irrecorrível de procedência para a inclusão dos empregadores no Cadastro, em obediência ao ordenamento jurídico vigente.

A construção dessa base de dados sólida, criada em 2003, alguns anos após o início da política pública de combate ao trabalho escravo, com a criação do Grupo

Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) que completou 25 anos de atividade, foi peça fundamental para o reconhecimento do Brasil como modelo internacional de boa prática. Desde 1995 são mais de 55 mil trabalhadores e trabalhadoras resgatadas dessa condição e mais de 108 milhões de reais recebidos pelos trabalhadores a títulos de verbas salariais e rescisórias durante as operações. Esse resultado se deve à atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho, que coordena o grupo, e às parcerias que foram formadas ao longo desses anos.

Como a violação de direitos humanos no contexto laboral não é uma ofensa apenas aos trabalhadores, mas a toda sociedade, as informações decorrentes dessa atuação de um quarto de século se revestem de tanta importância que o anonimato dos responsáveis por crimes dessa natureza não guarda qualquer sentido. Uma ação abominável seria o governo brasileiro financiar empreendimentos que se utilizassem desse tipo de exploração para obter lucro, ou seja, lucro às custas da dignidade alheia.

Esse foi o ponto de partida do Cadastro de Empregadores, que alcançou outras esferas que são apresentadas neste artigo. A instituição do Cadastro de Empregadores pela Inspeção do Trabalho foi inclusive tema de discussão pela Suprema Corte brasileira, tendo sido reconhecida sua constitucionalidade este ano por nove ministros votantes. A juridicidade do Cadastro foi afirmada em um momento em que ele já se revestia como de extrema importância para o controle social e a responsabilidade empresarial não só no Brasil, mas em todo mundo.

A partir dessa reação da sociedade ao que ocorre nas relações de trabalho, serão apresentadas propostas para que o país avance no combate a outras formas de violações de direitos, como o trabalho infantil, a informalidade, os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Para isso, foi pesquisada a história da criação do Cadastro de Empregadores, apontados princípios de transparência aplicáveis, iniciativas similares em outros países e analisados bancos de dados da Inspeção do Trabalho que poderiam também serem exemplos de transparência ativa. Com esse trabalho se espera gerar um conteúdo potencial para um maior envolvimento da sociedade frente a outras práticas inaceitáveis no mundo do trabalho.

2 HISTÓRICO DO CADASTRO DE EMPREGADORES

A origem da criação do Cadastro de Empregadores surgiu da percepção de que os relatórios de fiscalização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) continham fotos das porteiças das propriedades rurais objeto das operações. Em muitas dessas fotos havia placas com o indicativo de que a propriedade estava sendo financiada por um determinado banco. Essa era uma obrigação de quem recebia financiamento: divulgar em sua propriedade que o desenvolvimento da mesma contava com recursos e empréstimos de determinado banco e determinado fundo público.

Relatórios que continham essas fotos foram reunidos pelo auditor-fiscal do trabalho Cláudio Secchin e o assunto inserido na pauta de reuniões do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF), instituído pelo Decreto nº 1.538, de 27 de junho de 1995. O GERTRAF era constituído por representantes do Ministério do Trabalho, Ministério da Justiça, Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal, Ministério da Agricultura e do Abastecimento, Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo, Ministério da Previdência e Assistência Social e pelo Gabinete do Ministro de Estado Extraordinário de Política Fundiária.

No ano de 2002, nas três últimas reuniões do GERTRAF, o Grupo chegou à conclusão de que o governo brasileiro estava financiando indiretamente a prática de trabalho escravo no país, por meio de fundos constitucionais, principalmente os administrados pelo então Ministério da Infraestrutura.

Desse modo, o grupo propôs que o governo deveria bloquear financiamentos a pessoas que utilizassem esses recursos às custas da dignidade de trabalhadores. A proposta foi apoiada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da então Coordenadora Nacional de Projetos para Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, Patrícia Souto Audi.

Esse problema foi levado ao Ministério da Infraestrutura, órgão que gerenciava fundos constitucionais e regionais, para então ser avaliada uma forma de se evitar que recursos públicos fossem usados para explorar trabalhadores a condições subumanas de trabalho. O Cadastro só não foi efetivamente criado no final de 2002 porque estava

acabando o governo de Fernando Henrique Cardoso e se iniciaria o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, momento em que cargos chave para a implementação dessa iniciativa teriam novos ocupantes.

De toda forma, foi elaborada pela Divisão de Apoio à Fiscalização Móvel (DAFM) da então Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SEFIT) a minuta de um documento que representasse um compromisso de transparência e que pudesse ser utilizado como base confiável para o governo evitar a concessão de financiamento a empregadores que já tivessem submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo. Esse trabalho foi realizado pelos auditores-fiscais do trabalho Cláudio Secchin (então chefe da DAFM) e Valdiney Arruda.

Valdiney Arruda foi o responsável por apresentar essa minuta para o Ministério da Integração, a fim de explicar o problema que foi identificado na DAFM e ouvir a opinião dos técnicos daquele Ministério. A primeira versão foi elaborada no formato de termo de cooperação. Em 2002, após algumas reuniões, estavam esclarecidos as particularidades e os limites de competência da gestão dos fundos constitucionais, bem como alinhados todos os aspectos técnicos de aplicabilidade da proposta. Nesse momento ficou definido que a forma do ato administrativo deveria ser por meio de portarias do Ministério da Integração e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Esse trabalho foi passado para a nova gestão do governo federal e a então Secretária de Inspeção do Trabalho, Ruth Beatriz Vilela, deu continuidade a esse trabalho prévio, junto ao então Ministro do Trabalho e Emprego Jacques Wagner. Paralelamente, o Secretário Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, Nilmário Miranda, manifestava apoio a essa iniciativa.

Em 2003 foi lançado o 1º Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo, o qual previa em uma de suas metas a criação do Conselho Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) vinculado à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. O GERTRAF foi extinto nesse mesmo ano, dando lugar à Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), criada pelo Decreto de 31 de julho de 2003.

O 1º Plano também continha como meta a aprovação do Projeto de Lei nº 2.022/1996, de autoria do Deputado Eduardo Jorge, que dispunha sobre as “vedações à formalização de contratos com órgãos e entidades da administração pública e à

participação em licitações por eles promovidas às empresas que, direta ou indiretamente, utilizem trabalho escravo na produção de bens e serviços”. Ou seja, um ano após o início da política pública de combate ao trabalho escravo com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), já havia proposta legislativa para que o Estado não adquirisse bens oriundos da exploração da dignidade dos trabalhadores.

Outra meta prevista no 1º Plano era que o Banco Central e o Ministério da Fazenda inserissem cláusulas impeditivas para obtenção e manutenção de crédito rural e de incentivos fiscais nos contratos das agências de financiamento, quando comprovada a existência de trabalho escravo.

Como decorrência do trabalho prévio de alinhamento normativo feito pela Inspeção do Trabalho com o Ministério da Integração, das discussões no âmbito do GERTRAF e de um Plano Nacional que representava um esforço coletivo de várias instituições no combate à escravidão contemporânea, o Cadastro de Empregadores começou a tomar forma vencendo a barreira de uma mudança de gestão do governo federal.

Nesse cenário, os princípios de transparência dos atos da Inspeção do Trabalho e de financiamento governamental responsável sobreviveram à transição de governos, uma vez que esses princípios são superiores à alternância de poder exigida pelo regime democrático, pois possuem raiz em fundamentos do Estado brasileiro, como a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Antes mesmo da criação do Cadastro de Empregadores, a Portaria nº 101, de 12 de janeiro de 1996, do Ministério do Trabalho, previa o envio de relatórios circunstanciados da Inspeção do Trabalho, que fossem conclusivos quanto a condições degradantes de trabalho, ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), para subsidiar proposta de ação desapropriação por desvirtuamento da função social da propriedade:

Art. 1º O Ministério do Trabalho ao constatar, por via da Fiscalização, que em função dos dispositivos violados, os trabalhadores, naquela propriedade, **são submetidos a forma degradantes de trabalho, desvirtuando a função social da propriedade**, encaminhará relatório circunstanciado ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, **a fim de subsidiar proposta de ação de desapropriação**, de acordo com o art. 2º § 1º, da Lei Complementar nº 76, de 06 de junho de 1993. (grifo nosso)

Art. 2º Para os fins previstos no art. 1º desta Portaria, a Secretaria de Fiscalização do Trabalho - SEFIT ou a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST, à vista dos relatórios expedidos pela fiscalização móvel, verificará a reincidência do descumprimento das normas trabalhistas básicas e as de Segurança e Saúde e emitirá relatório circunstanciado.

Parágrafo único. O relatório será instruído com cópias autênticas dos autos de infração lavrados e cópias das decisões proferidas na forma do parágrafo único do art. 635 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, bem como cópias das notificações e orientações emitidas pelo agente da inspeção do trabalho.

A Portaria nº 1.234, de 17 de novembro de 2003, revogou a Portaria nº 101/1996 e regulamentou o envio das informações sobre condições degradantes de trabalho ou condições análogas à de trabalho escravo², além de avançar sobre outro aspecto, considerando que benefícios fiscais para desenvolvimento regional devem propiciar trabalho justo e digno. Entretanto, uma ligação com a portaria anterior ainda se manteve ao ressaltar que a função social da propriedade rural deve compreender seu aproveitamento racional e desenvolvimento sustentável.

A Portaria nº 1.234/2003 simplificou a forma de envio da informação e ampliou os órgãos destinatários em relação às normas previstas na portaria anterior. Por outro lado, ainda não previa uma publicação ampla a toda a sociedade sobre os empregadores que tivessem sido flagrados submetendo trabalhadores a condições análogas às de escravo, mas sim o envio dessa informação a órgãos específicos. Também foi previsto o envio de informações complementares, como relatórios de fiscalização, caso fossem solicitadas pelos órgãos destinatários da relação de empregadores.

Publicada no Diário Oficial da União no mesmo dia que a Portaria nº 1.234/2003, a Portaria MIN nº 1.150, de 18 de novembro de 2003, impunha determinação para que a gestão de fundos constitucionais e regionais recomendasse aos agentes financeiros a não concessão de financiamentos com recursos do Ministério da Integração Nacional a pessoas físicas e jurídicas que integrassem relação de empregadores e de propriedades rurais que submetessem trabalhadores a formas degradantes de trabalho ou que os mantivessem em condições análogas ao

² A modalidade de condição degradante de trabalho só foi relacionada no código penal como condição análoga à de escravo em 11/12/2003, com a publicação da Lei nº 10.8030.

de trabalho escravo, cujas autuações com decisão administrativa fossem de procedência definitiva, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Com isso, as instituições financeiras passaram a adotar as recomendações do Ministério da Integração Nacional³:

Em respeito às recomendações feitas pelo MI às instituições financeiras representadas pelo Banco do Brasil, Banco do Nordeste do Brasil e Banco da Amazônia, os gestores de fundos constitucionais de financiamento não concedem créditos, de qualquer espécie, àqueles que têm seus nomes incluídos na “lista suja”. Em dezembro de 2005, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES anunciou que passaria a assumir igual comportamento. Igualmente, o Ministério do Desenvolvimento Agrário faz uso da “lista suja” em formalização de contratos e financiamentos. Além desses órgãos, podemos citar a Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, principal entidade representativa do setor bancário brasileiro, que vem recomendando aos bancos privados a não cessão de créditos aos infratores autuados pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM.

A primeira relação dos empregadores que tinham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo encaminhada aos órgãos constantes dos incisos I a V da Portaria nº 1.234/2003 foi publicada pela Repórter Brasil em novembro de 2003, com informações da Agência Brasil⁴.

De 1995 a 2003, quase a totalidade dos resgates ocorreram no meio rural, conforme mostra o Radar do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)⁵. Isso explica o porquê desses instrumentos estarem preocupados com a função social da propriedade rural e com o financiamento responsável de atividades econômicas rurais.

Apenas em 2004 o Cadastro de Empregadores ganhou identidade própria, constando formalmente em um ato normativo e com denominação específica. O apelido “lista suja” surgiu antes mesmo de sua denominação oficial e o Cadastro atualmente ainda é mais conhecido por esse epíteto. A Portaria nº 540, de 15 de outubro, publicada no Diário Oficial da União em 19/10/2004 criou o Cadastro de

³ ANDRADE, Cintia Freitas. O combate ao trabalho em condições análogas à escravidão: “lista suja”. Brasília, 2012.

⁴ LISTA de empresas que usam trabalho escravo. Repórter Brasil. São Paulo, 19 nov. 2003. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2003/11/lista-de-empresas-que-usam-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

⁵ Conforme dados extraídos em 01/07/2020 do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil: <https://sit.trabalho.gov.br/radar>.

Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo, embora o seu conteúdo na figura da “lista suja” já tivesse sido criado ao final de 2003.

Além da nomenclatura oficial, o Cadastro previu princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa ao auto de infração em que fosse descrita a condição análoga à de escravo, embora isso já fosse levado em consideração na elaboração da relação de empregadores da Portaria nº 1.234/2003. A periodicidade de atualização continuou semestral, sendo que caberia ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dar conhecimento do Cadastro aos órgãos listados nos incisos I a VIII do art. 3º. Nesse ponto, cabe ressaltar a necessidade de se dar ciência das atualizações a outros órgãos que não fazem parte do Poder Executivo Federal: o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Federal.

Outro ponto inédito foi criação de uma regra para exclusão, a qual ocorreria no prazo de dois anos, no qual a Fiscalização do Trabalho monitoraria os empregadores. A exclusão ocorreria nesse prazo com mais três condicionantes: se não fosse constatada reincidência, se o empregador tivesse pago as multas relativas aos autos de infração lavrados na ação fiscal e desde que comprovada a quitação de débitos trabalhistas e previdenciários.

O Cadastro, apesar de ter sido criado oficialmente em 2004, em sua primeira publicação já constava a base de dados anterior, da Portaria nº 1.234/2003, com a inclusão de empregadores mais antiga datada de novembro de 2003, mesmo mês de publicação da portaria. A Portaria nº 540/2004 não tratou sobre a publicação ou a sua forma, por ser um ato implícito da própria essência de transparência do Cadastro.

Em 2010 ainda era muito estreita a relação de trabalho análogo ao de escravo com o meio ambiente rural. Das 1.288 ações fiscais realizadas pela Inspeção do Trabalho em que os auditores-fiscais constataram trabalho escravo, apenas 53 foram no meio urbano, conforme dados do Radar do Trabalho Escravo da SIT. Ou seja, 95% dos resgates de trabalhadores ocorreram no meio rural.

Nesse ano, o Banco Central do Brasil vedou a concessão de crédito rural para pessoas físicas e jurídicas inscritas no Cadastro de Empregadores, por meio da Resolução nº 3876 do Conselho Monetário Nacional:

RESOLUÇÃO Nº 3876

Veda a concessão de crédito rural para pessoas físicas ou jurídicas que estão inscritas no Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas à de escravo instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O Banco Central do Brasil, na forma do art. 9º da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, torna público que o Conselho Monetário Nacional, em sessão realizada em 22 de junho de 2010, tendo em vista as disposições do art. 4º, inciso VI, da Lei nº 4.595, de 1964, dos arts. 3º, inciso IV, 4º e 14 da Lei nº 4.829, de 5 de novembro de 1965, e dos arts. 3º e 48 da Lei nº 8.171, de 17 de janeiro de 1991,

RESOLVEU:

Art. 1º Fica vedada às instituições financeiras integrantes do Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR) a contratação ou renovação, ao amparo de recursos de qualquer fonte, de operação de crédito rural, inclusive a prestação de garantias, bem como a operação de arrendamento mercantil no segmento rural, a pessoas físicas e jurídicas inscritas no Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas à de escravo instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em razão de decisão administrativa final relativa ao auto de infração.

Art. 2º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de junho de 2010.

Henrique de Campos Meirelles

Presidente

Em 2011 o Cadastro se revestiu da forma de ato conjunto do Ministério do Trabalho e Emprego da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, nos termos da Portaria Interministerial MTE/SEDH nº 2, de 12 de maio de 2011. Apesar da união de vontade de dois órgãos, a nova portaria trouxe poucas mudanças materiais no Cadastro, mas, dentre elas, rebatizou-o como Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, com é atualmente, com alteração do verbo “mantido” da portaria anterior para “submetido”.

A Portaria Interministerial nº 2/2011 encontrou uma barreira em 30/12/2014, quando o Ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), proibiu⁶, em caráter liminar, sua divulgação, atendendo a um pedido no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) 5209.

No ano seguinte, a Portaria Interministerial MTE/SEDH nº 2, de 31 de março de 2015, revogou a Portaria Interministerial nº 2/2011, com a intenção de que o STF declarasse a perda de objeto da ADIN, mas essa portaria nunca teve efeitos práticos.

⁶ STF suspende divulgação de nomes de exploradores de trabalho escravo. Agência Brasil. Brasília, 31 dez. 2014. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-12/stf-proibe-ministerio-do-trabalho-de-divulgar-lista-suja-do-trabalho-escravo>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

De toda forma, ela previu novas normas, como a organização e a divulgação do Cadastro no sítio eletrônico do MTE, pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), assim como o acompanhamento das atualizações do Cadastro pela Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).

Pouco mais de um ano após a vigência da liminar de suspensão do Cadastro de Empregadores, em maio de 2016, foi editada a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016, em ato conjunto à época do Ministro do Trabalho e Previdência Social e da Ministra das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, que apresentava soluções ao litígio. No mesmo mês, a Ministra Cármen Lúcia, do STF, cassou a liminar que impedia a publicação do Cadastro, impondo perda de objeto da ADI, e afirmou em sua decisão que a redação da nova portaria interministerial havia sanado os pontos questionados no processo⁷.

A Portaria Interministerial nº 4/2016, além de preservar os dispositivos da portaria anterior, como a organização e divulgação do Cadastro pela DETRAE e o seu acompanhamento pela CONATRAE, trouxe um dispositivo inédito: a possibilidade de o empregador celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com a União:

Art. 5º A União poderá, com a necessária participação e anuência da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e observada a imprescindível autorização, participação e representação da Advocacia-Geral da União para a prática do ato, celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com o administrado sujeito a constar no Cadastro de Empregadores, com objetivo de reparação dos danos causados, saneamento das irregularidades e adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar a futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, tanto no âmbito de atuação do administrado quanto no mercado de trabalho em geral.

O acordo deve possuir compromissos mínimos previstos na própria portaria e, uma vez celebrado o TAC ou acordo judicial, o compromissado pode deixar de figurar no Cadastro propriamente dito, mas sim constar de uma segunda relação de empregadores que tenham assumido compromissos robustos de combate ao trabalho

⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.209, Relatora Ministra Cármen Lúcia Brasília, DF, 16 de maio de 2016. Distrito Federal. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/5/art201605>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

análogo ao de escravo, desde reparação de direitos, inserção de trabalhadores resgatados no mercado de trabalho decente e ações de prevenção. Esse procedimento é de competência da Advocacia Geral da União (AGU), mas termos de compromisso celebrados com o Ministério Público do Trabalho (MPT) também podem ser aproveitados para esse fim, desde que cumpridos os requisitos mínimos previstos na Portaria Interministerial nº 4/2016.

Todos os sucessivos atos normativos que regulamentam o Cadastro de Empregadores desde 2003 contribuíram para que essa iniciativa fosse reconhecida nacional e internacionalmente como uma boa prática da Inspeção do Trabalho.

3 TRANSPARÊNCIA COMO MODELO DE ATUAÇÃO

O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, sendo dever dos auditores-fiscais do Trabalho combater a sua prática. Segundo a Subprocuradora-Geral da República Raquel Dodge, a divulgação dos resultados dessa política pública e a transparência dos atos da Inspeção do Trabalho atendem a princípios constitucionais⁸:

A Portaria Interministerial 4/2016, assim como as demais impugnadas já revogadas, nada mais é do que instrumento administrativo concebido para dar concretude aos princípios constitucionais da publicidade, da transparência da ação governamental e do acesso à informação.

A Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), regula o acesso a informações, conforme o previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal. Em seu art. 8º⁹, a LAI prevê a transparência ativa dos órgãos, ou seja, independentemente do requerimento de interessados:

⁸ MPF: lista suja do trabalho escravo é legítima e se baseia no princípio da transparência. Procuradoria-Geral da República. Brasília, 3 jul. 2018. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgf/noticias-pgr/mpf-lista-suja-do-trabalho-escravo-e-legitima-e-se-baseia-no-principio-da-transparencia>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

⁹ Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.

A Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu em 2016 que a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, coordenado pela auditoria-fiscal do trabalho, é uma das iniciativas fundamentais ao enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo promovidas pelo governo brasileiro, assim como a criação do Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo.

Em 2019, um estudo da Organização Internacional para Migrações (OIM) e do *Foreign Commonwealth Office* do Reino Unido para contribuir com o desenvolvimento e o fortalecimento de políticas públicas e programas para enfrentamento da escravidão moderna elogiou o combate ao trabalho escravo no Brasil e definiu o Cadastro de Empregadores como o maior instrumento de identificação de empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas às de escravo.

Sobre a vitimização de empregadores incluídos na “lista suja” e a corrida ao Poder Judiciário para ocultar a divulgação de casos de trabalho escravo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰ se manifestou em 2007:

Curiosamente, no entanto, a utilização do epíteto “Lista Suja” parece projetar também um efeito reverso, qual seja, o de vitimizar os empregadores incluídos no referido cadastro de modo a permitir que, no bojo das mais diversas ações judiciais com que tentam ver seus nomes excluídos do cadastro, tentem sensibilizar o Poder Judiciário para a obtenção de decisões favoráveis, em especial as de caráter liminar (...) os empregadores quase sempre se apresentam como indivíduos produtivos e altruístas que empreendem seus negócios com vistas ao crescimento do país, gerando empregos e pagando impostos. Dentro desse contexto, o fato de cometer “irregularidades trabalhistas” — modo como usualmente se referem às práticas que caracterizam o trabalho escravo — parece-lhes algo normal e corriqueiro. Igualmente, julgam absurda a possibilidade de que sejam surpreendidos com a inclusão de seus nomes num cadastro que os exponha ao público de forma negativa”.

Em outra publicação, a OIT ressalta o papel das empresas, o caráter pedagógico do Cadastro e o efeito multiplicador indireto das ações de inspeção do trabalho¹¹:

No Brasil, o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo é um processo paralelo às inspeções trabalhistas, que relaciona compromissos das empresas para acabar o trabalho forçado em suas próprias operações e

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea. Brasília, 2007.

¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues*. Genebra, 2013.

cadeias de fornecimento, e desistir de negociar com empresas que fazem uso de trabalho forçado, como detectados e listados publicamente pela autoridade de inspeção do trabalho. Esse processo aprimora a fiscalização do trabalho, espalhando seus efeitos dissuasivos para empresas que não foram diretamente sujeitos a inspeção ou investigação.

O Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, foi resultado de um estudo aprofundado de cadeias produtivas relativas a nomes incluídos no Cadastro de Empregadores, segundo um estudo da OIT de 2006¹²:

Essa é a primeira etapa do envolvimento do setor privado para que a responsabilidade social das empresas fale mais alto diante desses crimes contra os direitos humanos. Em parceria com a ONG Repórter Brasil e a Secretaria Especial dos Direitos Humanos, foi identificada a cadeia produtiva da escravidão no Brasil com base nas “listas sujas” acima mencionadas. Sob o apoio e a supervisão do Instituto Ethos, foi feito um alerta à sociedade para que as empresas socialmente responsáveis cortassem os contratos com fornecedores que estivessem inseridos nessa teia que utiliza mão-de-obra escrava. O resultado desse trabalho foi o Pacto Nacional pela Erradicação ao Trabalho Escravo, que foi assinado no dia 19 de maio de 2005 em duas solenidades na Procuradoria-Geral da República e no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, por mais de 80 empresas públicas e privadas.

O Cadastro de Empregadores, ironicamente, em dezembro de 2014 (mesmo mês em que foi suspenso por liminar do STF) recebeu da Controladoria Geral da União (CGU) um prêmio da categoria Promoção da transparência ativa e/ou passiva, conforme informado pelo então chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo (DETRAE), o auditor-fiscal do trabalho Alexandre Lyra, em entrevista à Repórter Brasil¹³: “Ficamos surpresos com a liminar impeditiva, ainda mais considerando o momento em que o cadastro ganhou justamente por dar transparência às ações do poder público”.

A Comissão do Setor Financeiro da Iniciativa de Liechtenstein sobre Escravidão Moderna e Tráfico de Pessoas foi criada a partir de uma demanda de um grupo formado pelos colegiados G7, G20, Assembleia Geral das Nações Unidas e Conselho de Segurança das Nações Unidas para que os governos fizessem parceria com o setor privado para abordar escravidão moderna e tráfico de pessoas.

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI. Brasília, 2006.

¹³ AÇÃO de construtoras barra publicação da ‘lista suja’ do trabalho escravo. Repórter Brasil. São Paulo, 30 dez. 2014. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2014/12/lobby-de-construtoras-barra-publicacao-da-lista-suja-do-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

Em seu relatório de setembro de 2019, essa comissão, ao enaltecer em várias partes do mundo instrumentos chave contra a escravidão e contra o tráfico de pessoas, cita a *Federal Dirty List* (Lista Suja Federal, tradução livre), bem como a consistência e confiabilidade dos dados que ela publica:

Desde o início dos anos 2000, o governo brasileiro mantém e publica uma lista de empresas flagradas (por meio de inspeções trabalhistas de campo) utilizando trabalho escravo. A inclusão nessa lista se tornou um indicador-chave pelo qual o setor financeiro brasileiro avaliava o risco social em suas atividades. Relações reais e potenciais, com o governo recomendando formalmente essa abordagem.

Instituições financeiras públicas e privadas, incluindo o Banco do Brasil, o Banco da Amazônia, o Banco do Nordeste e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), recusaram crédito a empresas incluídas na lista suja - nome coloquial do banco de dados emitido pelo governo dos empregadores responsáveis pelo uso do trabalho escravo - com bancos privados protegidos contra ações legais pelo fato de a lista ter sido emitida pelo governo (tradução livre).

Mais recentemente, no *Trafficking in Persons Report 2020* (Relatório de Tráfico de Pessoas 2020, tradução livre) do governo do Departamento de Estado dos Estados Unidos da América (EUA), em capítulo específico sobre o Brasil, o Cadastro de Empregadores foi citado como uma das ferramentas mais eficazes de enfrentamento ao trabalho escravo:

As autoridades não fizeram esforços para reduzir a demanda por atos sexuais comerciais. No entanto, as autoridades fizeram esforços para reduzir a demanda por trabalho forçado. A SIT publicou a lista suja, que tornou públicos os nomes de indivíduos e empresas responsabilizadas por utilizar trabalho escravo.

(...)

Enquanto a lista suja continua sendo uma das ferramentas mais eficazes do Brasil para reduzir a demanda por trabalho escravo, a criminalização inadequada desses crimes dificultou o progresso na luta contra o tráfico para exploração laboral.

Percebe-se nesse relatório, a importância do Cadastro na visão do governo dos EUA, colocando-o em posição de destaque histórico no combate ao trabalho escravo.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a criação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, a chamada “lista suja do trabalho escravo”. A decisão, por maioria de votos, foi proferida na Arguição de Descumprimento de Preceito

Fundamental (ADPF) 509, ajuizada pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc), na sessão virtual encerrada em 14/9/2020.

O único voto contrário ao do ministro Marco Aurélio Mello, relator da ação, foi o do ministro Alexandre de Moraes, pelo não reconhecimento da legitimidade da Abrainc em propor a ADPF. Esse posicionamento da Suprema Corte significou o reconhecimento da constitucionalidade da Portaria Interministerial MTE/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016 e, conseqüentemente, do Cadastro de Empregadores.

A decisão do STF é de extrema importância e vem confirmar que a publicação do Cadastro de Empregadores significa o exercício de transparência ativa exercido pela Administração, consoante o princípio constitucional da publicidade e, em nível infraconstitucional, com amparo na Lei de Acesso à Informação.

Outros países também se utilizam de ferramenta similar, mas com o mesmo princípio de transparência para atos da Inspeção do Trabalho que, pela importância de seu conteúdo, são de interesse público.

4 ANÁLISE COMPARADA DA TRANSPARÊNCIA DOS ATOS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO EM OUTROS PAÍSES

A Inspeção do Trabalho no Reino Unido publica regularmente os atos administrativos similares aos de embargo e interdição praticados no Brasil, onde a Norma Regulamentadora nº 3 (NR-3, Embargo e Interdição)¹⁴ define as diretrizes para caracterização de grave e iminente risco de acidente ou doença com grave lesão ao trabalhador, bem como dispõe sobre os instrumentos de embargo e interdição que devem ser adotados pelos auditores-fiscais do trabalho.

Dois tipos de atos administrativos com força executória são praticados como medidas de emergência no Reino Unido, os avisos de proibição e os avisos de melhoria¹⁵:

¹⁴ BRASIL. Norma Regulamentadora nº 3. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-03-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

¹⁵ SCIENZA, Luiz Alfredo e RODRIGUES, Otávio Kolowski. Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília, 2017.

O estudo comparado das disposições legais relacionadas aos procedimentos de igual natureza do embargo e interdição brasileiros revela seu precípua caráter cautelar, diante da gravidade do risco à integridade dos trabalhadores. Há uma base conceitual homogênea: são medidas de urgência, vinculadas ao poder dever do Estado em fazer cessar a exposição ao risco. Já suas rotinas de aplicação são estabelecidas sob formas diversas, conforme os costumes e práticas nacionais. No Reino Unido, o serviço estatal de inspeção do trabalho em segurança e saúde - o *Health and Safety Executive (HSE)* – é o responsável pela sua execução. As seções 22 e 23 do *Health and Safety at Work etc Act (HSWA)*¹⁶ permitem que os inspetores do HSE emitam um Aviso de Proibição (*Prohibition Notice*), determinando a paralisação imediata da atividade que esteja induzindo ou que possa vir, futuramente, a induzir riscos de lesões graves. O aviso pode ser emitido em nome de qualquer pessoa no controle de um processo ou planta, sem prejuízo de outras disposições. Se o inspetor tiver motivos razoáveis para acreditar que exista risco de graves lesões, sequer é necessária a expressa violação de uma disposição legal para a sua validade. O aviso não pode ser suspenso por um recurso administrativo, mas o requerente poderá apelar para um tribunal do trabalho, buscando a eventual suspensão do efeito, até o seu efetivo julgamento. Os avisos de proibição são publicados e mantidos em um registro *on line* de acesso universal, durante um período de cinco anos. Infrações menores que exijam correção, porém sem paralisação da atividade, são denominadas *improvement notice*.

A publicação do HSE difere do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo, principalmente pelo volume de dados e tipo de acesso, pois em pesquisa realizada em 16/6/2020, ele reunia 41.451 registros e possui ferramentas de busca por tipo de aviso e por região, dentre outras.

De forma similar como o Cadastro de Empregadores no Brasil é conhecido como “lista suja”, o Cadastro do HSE é chamado de *name and shame website* (página de expor e constranger, tradução livre). Conforme Relatório de Pesquisa 339 do HSE, intitulado *Promoting health and safety as a key goal of the Corporate Social Responsibility agenda* (Promover a saúde e a segurança como objetivo principal da agenda de Responsabilidade Social Corporativa, tradução livre), a Comissão Executiva de Saúde e Segurança do HSE (HSC/E) não possui a necessidade de expor e ou constranger, mas deve continuar a informar e a educar, sendo que qualquer suposição de que uma empresa possa estar em desvantagem no mercado como resultado de seu desempenho em saúde e segurança ocupacional servirá para torná-la um problema material.

¹⁶ Health and Safety at Work etc Act (HSWA), ato do Parlamento do Reino Unido que define a estrutura e autoridade para a regulação para a saúde, segurança e bem estar nos locais de trabalho.

Associado a isso, o relatório informa que, de acordo com pesquisa de compra ética, a Fundação Nova Economia descobriu que 52% dos consumidores tinham alguma vez boicotado um produto ou serviço por razões éticas. Dessa forma, um fato como não adotar uma gestão adequada de saúde e segurança no trabalho se tornaria um problema real, com prejuízos financeiros à empresa infratora que fosse flagrada submetendo seus trabalhadores a risco de acidente ou adoecimento no trabalho.

Caso a preocupação com a integridade física e mental dos trabalhadores não seja suficiente para a adoção de medidas de saúde e segurança ocupacional, a preocupação com a saúde financeira da empresa cumpriria indiretamente o papel de promover o trabalho decente e seguro.

A própria Comissão Executiva de Saúde e Segurança do HSE (HSC/E) reconhece no Relatório de Pesquisa 339 que entre as atividades mais problemáticas do HSE quanto à objetividade de suas funções regulatórias é a política “*name and shame*” e homologar práticas de empresas. Entretanto, consideram que a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) possui um poder maior em elevar o perfil da saúde e segurança ocupacional nas empresas, provendo uma pressão “de cima para baixo” sobre aspectos ambientais e sociais, enquanto o HSE pode promover uma abordagem “de baixo para cima” entre as partes interessadas.

O resultado tende a seguir uma linha de solução do problema, como mostram Scienza e Rodrigues (2018), em comparação à prática brasileira:

As decorrentes estatísticas do HSE britânico na aplicação de tais medidas, quando comparadas com as de sua contraparte brasileira, revelam a banalização radical da morte pelo trabalho em nosso país. Este serviço, no biênio de 2014/2015, realizou 4.117 determinações para paralisação imediata de atividades (*prohibition notice*) em face de riscos à integridade física de trabalhadores (o equivalente ao nosso embargo e interdição) e 8.288 notificações para adoção de medidas corretivas (*improvement notice*), sem efeito de paralisação¹⁷. Portanto, uma determinação de paralisação para cada duas notificações sem efeito de paralisação, aproximadamente oito vezes superior à média da inspeção do trabalho brasileira no mesmo período. Já o estudo comparado de suas taxas de óbito (mesmo se ressaltando as diferenças no conceito e abrangência da taxa) revela que o Reino Unido possui 0,46 óbitos para cada grupo de 100 mil trabalhadores, ao passo que o Brasil possui taxa oficial de 6 óbitos a cada 100 mil trabalhadores. Assim, é

¹⁷ HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. *Health and Safety Statistics. Annual Report for Great Britain 2014/2015*. Disponível em <<http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1415.pdf>>. Acesso em 19 mai. 2020.

cerca de doze vezes mais provável a morte de um trabalhador brasileiro em acidente de trabalho do que a de um trabalhador britânico – o que permite inferir uma maior quantidade e severidade de situações de risco (inclusive as passíveis de paralisação imediata) muito superior no Brasil.

Percebe-se que a Inspeção Britânica de saúde e segurança no trabalho (HSE) buscou soluções além da própria regulação e fiscalização, em uma agenda de responsabilidade social empresarial, onde a promoção do trabalho decente é um problema de toda a sociedade.

Da mesma forma, o trabalho escravo contemporâneo não é um problema apenas da Inspeção do Trabalho, no âmbito da apuração administrativa, ou apenas da Polícia Federal ou do Ministério Público Federal, no âmbito da investigação penal, mas sim de toda a sociedade, pois os efeitos deletérios dessa prática mancham o tecido social.

O *Fair Work Ombudsman* (FWO), que é a agência do governo australiano responsável pela inspeção do trabalho, anunciou em 3 de junho de 2019, em sua página oficial¹⁸, as suas prioridades para o ano de 2020.

Dentre as prioridades anunciadas pela autoridade máxima do órgão, Sandra Parker, está a de que o órgão nomearia publicamente os empregadores que infringissem as leis trabalhistas para divulgar a mensagem de que não é aceitável pagar menos aos trabalhadores ou privá-los de seus direitos.

Iniciativa semelhante já foi colocada em prática no Reino Unido, onde o *Department for Business, Energy and Industrial Strategy* (BEIS) do *HM Revenue and Customs* (HMRC) publica o nome dos empregadores que tenham pagado salários abaixo do salário mínimo nacional.

Em 15/2/2017 foi publicada em um aviso à imprensa¹⁹ com o nome de 359 empregadores que deixaram de pagar o salário mínimo a seus empregados. A Ministra de Negócios, Margot James, afirmou que “Todo trabalhador no Reino Unido tem direito a pelo menos o salário mínimo nacional e este governo garantirá que eles o recebam”. Sobre a política de *name and shame* ela declarou que “É por isso que

¹⁸ <https://www.fairwork.gov.au/>

¹⁹ *RECORD number of employers named and shamed for underpaying*. Governo Britânico. Londres, 15 fev. 2017. Disponível em <<https://www.gov.uk/government/news/record-number-of-employers-named-and-shamed-for-underpaying>>. Acesso em 19 jun.2020.

nomeamos mais de 350 empregadores que não pagaram o mínimo legal, enviando uma mensagem clara aos empregadores, de que os abusos de salário mínimo não ficarão impunes.” (tradução livre).

A publicação possui, além dos nomes dos empregadores, o número de trabalhadores prejudicados e os respectivos valores dos salários não pagos:

The 359 employers named today are:

1. *Debenhams Retail plc, London NW1, failed to pay £134,894.83 to 11,858 workers.*
 2. *Pembrokeshire Care Limited, Haverfordwest SA61, failed to pay £55,056.75 to 154 workers.*
 3. *Mr Lorenzo Berni trading as Osteria San Lorenzo, London SW3, failed to pay £53,496.57 to 29 workers.*
 4. *4.Tag Hotel Limited trading as Aviator Hotel, Farnborough GU14, failed to pay £32,094.17 to 37 workers.*
 5. *5. WH Recruitment Ltd, Portadown BT62, failed to pay £26,418.67 to 143 workers.*
- (...)

A referida publicação do BEIS é parte da execução da política de aplicação da Lei do Salário Mínimo Nacional britânica, que tem a nomeação de empregadores infratores como um dos seus pilares, detalhados em Política de aplicação do *HM Revenue and Customs* (HMRC), processos e nomeação de empregadores que infringem a Lei nacional do salário mínimo.

Da mesma forma que o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo, a publicação britânica não publica o nome de empregadores que tenham apelado em grau de recurso ainda não julgado, ou seja, também obedece a princípios de contraditório e ampla defesa.

A Inspeção do Trabalho (*Labour Inspectorate*) da Nova Zelândia publica a *Stand Down List* (Lista de Espera, tradução livre), cuja última atualização consultada para elaboração deste artigo foi a de 17 de junho de 2020. A Lista relaciona empregadores que tenham violado padrões mínimos de emprego e explorado seus trabalhadores.

Os efeitos dessa lista são diretamente relacionados à contratação de migrantes, sendo que o empregador permanece na Lista de Espera por dois anos sem poder contratar migrantes com visto para trabalhar no país. A Lista é a base de dados que a Imigração neozelandesa utiliza para qualificar a idoneidade de um empregador para aplicação de visto de trabalho de migrantes.

No mesmo documento da Lista de Espera, a Inspeção do Trabalho ressalta princípios de publicidade e que os efeitos individuais porventura sentidos são medidas executadas pelas autoridades de migração:

As informações do "período de espera" contidas nesta tabela são mantidas pela *Labour Inspectorate* para uso da Imigração da Nova Zelândia, conselheiros de imigração licenciados, empregadores e migrantes. A Inspeção do Trabalho não determina o período de suspensão aplicável como resultado da violação dos padrões de emprego de um empregador; isto está definido nas instruções de imigração (tradução livre).

As medidas de restrição para contratação de migrantes ocorrem na Nova Zelândia desde 1º de abril de 2017. Os empregadores que tenham recebido penalidade administrativa trabalhista, desde essa data, são vistos como não conformes à legislação trabalhista e são incapazes de oferecer suporte a pedido de visto no país. Os empregadores que tenham recebido multas por terem sido levados à Autoridade de Relações de Emprego ou ao Tribunal do Trabalho, independentemente da atuação da Inspeção do Trabalho, também estarão sujeitos à inclusão na lista e a cumprir períodos de espera.

Na Lista neozelandesa, além da relação nominal, aponta quais legislações pertinentes que foram violadas, dentre elas as de relações de emprego, trabalho aos feriados e salário: *Employment Relations Act 2000*, *Holidays Act 2003*, *Wages Protection Act 1983*. Além da natureza das infrações trabalhistas, outra considerável diferença em relação ao Cadastro de Empregadores brasileiro é que os empregadores neozelandeses que tenham apresentado recurso administrativo permanecem na Lista de Espera até que o recurso seja julgado procedente, enquanto no Brasil apenas são incluídos novos nomes apenas de processos que tenham decisão final publicada, após esgotadas as instâncias administrativas recursais.

A Argentina possui desde 2014 o *Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales* (REPSAL), que é uma publicação de ocorrências de infrações trabalhistas que estão em um contexto de graves violações, segundo o governo argentino. O chamado registro público de empregadores com infrações trabalhistas no país vizinho foi criado em um contexto de combate à informalidade, por meio da Lei nº 26.940, de 2014: *Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral*. arge

Segundo consta no portal do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social do governo argentino, a Lei de Promoção do Trabalho Formal e Prevenção de fraude trabalhista possui dois tipos de ferramentas essenciais, o REPSAL e os regimes de empregos de promoção do trabalho formal:

El REPSAL tiene por finalidad hacer públicas las sanciones firmes por trabajo no registrado que sean aplicadas por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

O REPSAL possui o registro das infrações confirmadas por trabalho não registrado aplicadas por diferentes órgãos de fiscalização do governo argentino. Além disso, nele também são publicadas as infrações por embarço ou obstrução à inspeção do trabalho, as sentenças judiciais por relações trabalhistas não reconhecidas pelos empregadores, as sanções impostas por infração à Lei de Proibição do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalho Adolescente e as sanções por violação da Lei de Prevenção e Sanção do Tráfico de Pessoas e Assistências às Vítimas.

Em resumo, o REPSAL comporta transparência em infrações como falta de registro de empregados, embarço à inspeção do trabalho, trabalho infantil e tráfico de pessoas. Nesse conjunto de graves violações em matéria trabalhista, foram associadas como graves aquelas que acarretam prejuízo manifesto ao trabalhador ou à criança que, em razão do arcabouço jurídico de proteção, nem deveriam estar trabalhando. Entretanto, o governo argentino elevou a esse patamar de gravidade as infrações de embarço e obstrução à atuação da inspeção do trabalho.

A partir desse ponto de vista, o REPSAL torna público o nome dos empregadores que, direta ou indiretamente, causaram obstrução ao trabalho dos inspetores do trabalho argentinos. Infração essa que contém, na maioria dos casos, dolo do empregador, a intenção de dificultar a auditoria em seu estabelecimento por tentativa de ocultar infrações trabalhistas.

Em 2020 (até 21 de junho), o Sistema Auditor, sistema de lavratura de autos de infração da Inspeção do Trabalho, desenvolvido por auditores-fiscais do trabalho,

registrou 154 autos de infração lavrados por violação ao art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²⁰.

Em todo o ano de 2019 foram 581 autos de infração lavrados pela mesma infração do art. 630 § 3º da CLT, tipificadas nas ementas 000439-1 (Dificultar o livre acesso do AFT a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação trabalhista) e 001405-2 (Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais). Dentre as empresas atuadas, constam empresas de grande porte e até mesmo empresas públicas.

Em 21/6/2020, o REPSAL possuía apenas 55 registros de empregadores infratores, relacionado apenas a sentenças da justiça do trabalho argentina. Sendo que apenas seis haviam ingressado no Registro em 23/1/2020 e os demais bem recentemente, em 19/5/2020. O tempo de permanência do empregador no REPSAL depende da infração cometida, do momento da regularização da mesma e do pagamento da multa correspondente, podendo variar de 60 dias a 3 anos.

Logo, em primeira análise, pode-se inferir que o Registro argentino possui grande eficiência no que diz respeito à regularização das infrações, tanto do ponto de vista de correção retroativa, quanto de recolhimento do valor da multa devida relativa à infração, uma vez que a maioria empregadores que nele constavam na data de pesquisa cumpriam ainda o tempo mínimo de permanência.

O REPSAL possui inclusive um domínio exclusivo na página do governo argentino: <http://repsal.trabajo.gob.ar/>. Há possibilidade de consulta por tipo de infração, região, atividade econômica, órgão sancionador, além da possibilidade de acessar a íntegra do Registro e seus dados em planilha.

A publicação da sanção no REPSAL implica para os empregadores sancionados, enquanto permanecerem no Registro, a impossibilidade de:

- a) acessar programas, ações de assistência ou promoção, benefícios ou subsídios administrados, implementados ou financiados pelo Estado nacional;

²⁰ § 3º - O agente da inspeção terá livre acesso a todas dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

- b) acessar linhas de crédito concedidas por instituições bancárias públicas,
- c) celebrar contratos de compra e venda, suprimentos, serviços, locações, consultoria, aluguéis com opção de compra, permutas, concessões para o uso de mercadorias de domínio público e privado do Estado nacional;
- d) participar em concessões de obras públicas, concessões e licenças de serviço público; e
- e) acessar os benefícios econômicos da promoção de contratos.

Caso o empregador seja reincidente, no período de 3 anos, na mesma infração que motivou sua inclusão no REPSAL, ele será excluído do Regime Simplificado para Pequenos Contribuintes, no caso de pequenas empresas, ou ficará impedido de descontar dos tributos sobre o lucro os gastos com folha de pagamento de pessoal, no caso de grandes empresas.

Na legislação brasileira, a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa (ME) e da Empresa de Pequeno Porte (EPP), em seu art. 29, inciso XII, prevê exclusão do Simples Nacional (SIMPLES) em situação semelhante à legislação argentina, além da hipótese de embaraço à fiscalização:

Art. 29. A exclusão de ofício das empresas optantes pelo Simples Nacional dar-se-á quando:

II - for oferecido **embaraço à fiscalização**, caracterizado pela negativa não justificada de exibição de livros e documentos a que estiverem obrigadas, bem como pelo não fornecimento de informações sobre bens, movimentação financeira, negócio ou atividade que estiverem intimadas a apresentar, e nas demais hipóteses que autorizam a requisição de auxílio da força pública;
(...)

XII - **omitir de forma reiterada da folha de pagamento** da empresa ou de documento de informações previsto pela legislação previdenciária, **trabalhista** ou tributária, **segurado empregado**, trabalhador avulso ou contribuinte individual que lhe preste serviço. (grifo nosso)

O benefício tributário decorrente do SIMPLES a microempresas e a empresas de pequeno porte depende de que os registros de seus empregados sejam formalizados e constem das respectivas folhas de pagamento, sob pena de o próprio enquadramento da empresa ME ou EPP estar sendo subdimensionado pela informalidade.

Apenas em 2020 (até 21 de junho) o Sistema Auditor já possuía 3.152 autos de infração lavrados na ementa 001774-4 (Admitir ou manter empregado em

microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente), que tipifica infração ao artigo 41, *caput* e artigo 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em tese, com base nos dados apurados a partir de autos de infração lavrados, admitindo-se que todas as empresas ME e EPP atuadas de 1/1/2020 a 21/6/2020 sejam optantes do Simples Nacional e que a infração tenha ocorrido de forma reiterada, mais de três mil empresas poderiam perder esse benefício fiscal por ter ocultado de sua folha de pagamento lançamentos decorrentes da manutenção de empregados informais. Tomando em análise o ano de 2019, foram 15.678 autos de infração lavrados para a mesma ementa.

Sob uma análise mais restritiva sobre o conceito de omissão de forma reiterada, aplicando o critério de reincidência, no ano de 2019, considerada do ponto de vista de que omissão reiterada sejam dois ou mais flagrantes (autos de infração) no período dos últimos 5 anos, sendo o primeiro auto de infração procedente, tem-se que 264 empresas foram reincidentes na infração por falta de registro de empregados, segundo o Sistema de Controle de Processos de Multas e Recursos (CPMR - CGR/SIT).

Considerando todos os tipos de embaraços à fiscalização, como potenciais motivadores para exclusão de empresas do Simples Nacional, tem-se que, no ano de 2019, o CPMR declarou 16.341 processos administrativos com decisão de procedência final decorrentes de autos de infração de embaraço à fiscalização de empresas que possuíam em sua razão social a expressão “ME” ou “EPP”. As referidas decisões finais são referentes a autos de infração lavrados entre os anos de 2017 e 2019.

Dessa forma, caso fossem publicados em 2020 os empregadores que em 2019 tiveram contra si decisão final relativa a embaraço à fiscalização, essa relação conteria 14.565 empregadores distintos. Desses, 1.776 empregadores cometeram mais uma vez algum tipo de embaraço à fiscalização, inclusive na mesma tipificação. Desse conjunto, uma microempresa possuía dez autos de infração por embaraço, sendo nove por não apresentação de documentos sujeitos à inspeção do trabalho em um período de menos de um ano.

5 CONCLUSÃO

O Brasil se vinculou a compromissos internacionais para erradicar o trabalho escravo, destacando-se, sem prejuízo de outros instrumentos, as Convenções da OIT 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n. 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto n.º 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica – Decreto n.º 678/1992); todas plenamente compatíveis com a Carta Constitucional de 1988 e contendo dispositivos que preveem a adoção imediata de medidas de qualquer natureza (legislativas ou não) necessárias para a erradicação do trabalho escravo.

Desde o início da política pública de combate ao trabalho análogo ao de escravo no país, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), coordenado pela auditoria-fiscal do trabalho, que em 15 de maio de 2020 completou 25 anos, o Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo assumiu um papel histórico de importância e referência como modelo de atuação eficaz do governo brasileiro.

Em razão da solidez da base de dados acumulada, contendo relatórios de fiscalização detalhados sobre as situações e as irregularidades encontradas, o Cadastro de Empregadores se tornou fonte de informação governamental para evitar o financiamento público para exploração indireta de trabalhadores a condições subumanas de trabalho e vida.

Pela confiabilidade dessa informação, oriunda das fiscalizações no âmbito administrativo-trabalhista realizadas pela auditoria-fiscal do trabalho, o Cadastro alcançou outras dimensões, chegando até mesmo a uma esfera de *name and shame policy* (política de expor e constranger, tradução livre), semelhante aos instrumentos da Inspeção do Trabalho no Reino Unido ou da Austrália, muito embora não tenha sido esse o objetivo no qual o Cadastro foi concebido.

As ações do GEFM e dos projetos regionais de combate ao trabalho escravo, que ocorrem no âmbito das unidades regionais da Inspeção do Trabalho, quando não constatarem condições que ensejam o resgate de trabalhadores, não raro também encontram trabalho infantil, incluindo suas piores formas; situações de grave e iminente risco de acidentes e doenças do trabalho; embaraço à fiscalização e,

principalmente, informalidade. Em alguns casos, todas essas irregularidades são encontradas em conjunto, mas apenas a situação de trabalho escravo contemporâneo pode alcançar as janelas da transparência ativa.

Conforme a meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU²¹, o Brasil necessita erradicar a escravidão moderna e o tráfico de pessoas até 2030 e assegurar a eliminação das piores formas de trabalho infantil até 2025.

Se, atualmente, erradicar a escravidão moderna no país em 10 anos e acabar com todas as formas de trabalho infantil em 5 anos soa como uma meta ousada, ou até inatingível, no que diz respeito ao combate ao trabalho escravo, poderia parecer um horizonte totalmente inalcançável caso instrumentos como o Cadastro de Empregadores, em conjunto com outras iniciativas governamentais e da sociedade civil, não fossem criadas. Em relação ao trabalho infantil, ferramentas de transparência como a lista suja deveriam ter sido criadas ainda nos anos 1990, tendo em vista que a cobrança da comunidade internacional em relação ao prazo da meta 8.7 ter sido mais rígida que a escravidão contemporânea.

Empresas que, por falta de uma gestão adequada de saúde e segurança no trabalho, escolhem expor seus empregados a riscos graves de acidente e adoecimento, privilegiando uma economia de despesa mortal para a classe trabalhadora, igualmente poderiam ser relacionadas pela Inspeção do Trabalho e medidas mais amplas poderiam ser tomadas para enfrentamento desse descaso com a vida humana.

Sem qualquer consideração comparativa de normas ou de eficiência entre os efeitos dos atos de aviso de proibição e aviso de melhoria do Reino Unido e os atos de embargo e interdição do Brasil, percebe-se que a transparência dos flagrantes de situação de grave e iminente risco no ambiente de trabalho poderia proporcionar um olhar mais amplo da Inspeção do Trabalho sob o aspecto da saúde e segurança ocupacional, bem com um maior engajamento das partes interessadas.

²¹ 8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas (grifo nosso). Disponível em < <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/> >.

A informalidade detectada pelos auditores-fiscais do trabalho, apesar de possuir uma conexão com perda de benefícios tributários de empresas que incorrem nessa prática, não tem uma ferramenta de transparência simples de comunicação interna eficaz. Atualmente, a Inspeção do Trabalho e a Receita Federal se encontram na mesma estrutura administrativa do Ministério da Economia. Além disso, empregadores que ocultam trabalhadores de seus registros promovem uma concorrência desleal com quem recolhe os tributos e contribuições sociais devidas a trabalhadores registrados. A transparência ativa também poderia conferir maior eficiência da atuação da fiscalização, gerando efeitos indiretos nos empregadores que nunca foram fiscalizados.

Da mesma forma, os nomes das empresas e empregadores que cometeram infrações graves, como impedir o livre acesso dos auditores-fiscais do trabalho, também poderiam ser amplamente divulgados, a fim de que a sociedade tenha conhecimento de quais estabelecimentos possuem objetivo de ocultar dados e informações da Inspeção do Trabalho. As infrações cometidas nesses estabelecimentos podem ser tanto trabalho infantil ou trabalho escravo, além de outras como informalidade, sonegação fiscal ou até mesmo da natureza ambiental ou sanitária.

Uma empresa que tivesse seu nome em relação de empregadores que possuísse esse perfil de embaraço à fiscalização, possivelmente teria problemas em se inserir como fornecedor de uma cadeia de valor de empresas com alta responsabilidade social. Se possuem esse tipo de postura hostil com autoridades em matéria trabalhista, como lidarão com uma auditoria privada de cadeia de fornecimento? Quão grande seria o esforço para ocultar ilegalidades ou responsabilidades previstas em contrato? Esse seria um risco o qual empresas responsáveis ou investidores não gostariam de correr.

O Radar SIT possui estatísticas sobre a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da previdência social. Conforme o último ano de apuração, tem-se que em 2018 apenas metade das cotas reservadas para pessoas com deficiência estavam ocupadas em todo Brasil. O refinamento da busca pode ser realizado por Unidade da Federação, por município e por atividade econômica. Ou seja, uma pessoa interessada pode pesquisar a porcentagem do

cumprimento de cota no seu município e em qualquer atividade econômica. O interesse pode ser ainda maior se essa pessoa é portadora de necessidades especiais e se ela está desempregada e à procura de trabalho.

Essa ferramenta só precisaria de mais um passo para facilitar o encontro de quem encontra dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, mas legalmente possui o direito de nele ingressar, com a empresa que está em débito com a lei de cotas: a publicação ativa das empresas que não estão cumprindo a lei. Não apenas com o objetivo de criar restrições de qualquer natureza poderia se revestir um Cadastro desse tipo, mas sim de transparência pura e simples, acessível a qualquer cidadão interessado.

Não só as restrições impostas por órgãos de governo sobre o financiamento ou mesmo a contratação de empresas que não respeitem padrões mínimos de saúde, segurança e higiene das relações de trabalho, mas todas as relações comerciais se baseiam em respeito à legislação e a proteção de direitos humanos. As eventuais repercussões sentidas pelos empregadores incluídos no Cadastro de Empregadores são decorrentes de controle social que advém não de uma previsão jurídico-normativa, mas da própria reação da sociedade à violação de direitos humanos básicos.

Enquanto houver uma pessoa no território nacional em situação de informalidade, sem proteção social, em risco grave e iminente de acidente ou adoecimento no trabalho, ou até mesmo em condições de escravidão contemporânea, a cidadania, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa estarão ameaçadas como fundamentos da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, um dos objetivos da República Federativa do Brasil. A transparência das ações da Inspeção do Trabalho que buscam promover o trabalho decente no Brasil é um princípio fundamental a ser seguido.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cintia Freitas. **O combate ao trabalho em condições análogas à escravidão: “lista suja”**. Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/22226/o->

[combate-ao-trabalho-em-condicoes-analogas-a-escravidao-lista-suja/3](#) >. Acesso em 27 jun. 2020.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social. *Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral N° 26.940*. Disponível em < <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/repsal> >. Acesso em 21 jun. 2020.

AUSTRÁLIA. Fair Work Ombudsman. *FWO launches 2019-20 priorities*. Disponível em < <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2019-media-releases/june-2019/20190603-aig-pir-media-release> >. Acesso em 17 jun. 2020.

BRASIL. Resolução nº 3876. Veda a concessão de crédito rural para pessoas físicas ou jurídicas que estão inscritas no Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas à de escravo instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: < https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/49589/Res_3876_v1_O.pdf >. Acesso em 27 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 jun. 2020.

BRASIL. **Código penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 27 jun. 2020.

BRASIL. **Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: < https://reporterbrasil.org.br/documentos/plano_nacional.pdf >. Acesso em 26 jun. 2020.

BRASIL. Portaria MTb nº 101, de 12 de janeiro de 1996. Dispõe sobre o encaminhamento de relatório de fiscalização do trabalho rural ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, para os fins da Lei Complementar nº 76, de 06 de junho de 1993. Disponível em: < <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181446> >. Acesso em 27 jun. 2020.

BRASIL. Portaria MTE nº 1.234, de 17 de novembro de 2003. Estabelece procedimentos para encaminhamento de informações sobre inspeções do trabalho a outros órgãos. Disponível em: < http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portaria_1234.htm >. Acesso em 27 jun. 2020.

BRASIL. Portaria MTE nº 540, de 15 de outubro de 2004. Disponível em: < http://www.lex.com.br/doc_360358_PORTARIA_N_540_DE_15_DE_OUTUBRO_DE_2004.aspx >. Acesso em 28 jun. 2020.

BRASIL. Portaria MIN nº 1.150 de 18 de novembro de 2003. Dispõe sobre determinação ao Departamento de Gestão de Fundos de Desenvolvimento Regional da Secretaria de Políticas de Desenvolvimento Regional do Ministério da Integração Nacional. Disponível em: < https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1150-2003_184483.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20determina%C3%A7%C3%A3o%20ao%20Departamento,que%20lhe%20confere%20o%20art. >. Acesso em 25 jun 2020.

BRASIL. Portaria Interministerial MTE/SEDH nº 2 de 31 de março de 2015. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo. Disponível em: < <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=282591> >. Acesso em 29 jun. 2020.

BRASIL. Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. Disponível em: < http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22906071/do1-2016-05-13-portaria-interministerial-n-4-de-11-de-maio-de-2016-22906025 >. Acesso em 29 jun. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm >. Acesso em 21 jun. 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.538, de 27 de junho de 1995. Cria o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D1538.htm#:~:text=Art.,%C3%A0%20repress%C3%A3o%20ao%20trabalho%20for%C3%A7ado >. Acesso em 25 jun 2020.

BRASIL. Decreto de 31 de julho de 2003. Cria a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dnn9943.htm >. Acesso em 26 jun 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.209, Relatora Ministra Cármen Lúcia Brasília, DF, 16 de maio de 2016. Distrito Federal. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/5/art201605> >. Acesso em: 20 jun. 2020.

NOVA ZELÂNDIA. Employment New Zeland. ***Employers who have breached minimum employment standards***. Disponível em < <https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/steps-to-resolve/labour-inspectorate/employers-who-have-breached-minimum-employment-standards/#standdown> >. Acesso em 19 jun. 2020.

NOVA ZELÂNDIA. Employment New Zeland. **Published Stand Down List**. Disponível em < <https://www.employment.govt.nz/assets/Uploads/employers-visa-stand-down-report.pdf> >. Acesso em 19 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea**. Brasília, 2007. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_227539.pdf >. Acesso em 30 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues**. Genebra, p. 28, 2013. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_230798.pdf >. Acesso em 30 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI**. Brasília, p. 14, 2006. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_227551.pdf >. Acesso em 30 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Position Paper: trabalho escravo. Brasil, 2016**. Disponível em:
< <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf> >. Acesso em: 30 de jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). **Dinámica de la Esclavitud Moderna en Brasil, Colombia, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, República Dominicana y Venezuela, desde la perspectiva del Reino Unido: Un Análisis Regional**. Bogotá, p. 36. 2020.

REINO UNIDO. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. **National Minimum Wage Law: Enforcement Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who break National Minimum Wage law**. Londres, 2020.

REINO UNIDO. Health and Safety Executive. **Enforcement Notices Public**. Disponível em < <https://resources.hse.gov.uk/notices/default.asp> >. Acesso em 16 jun. 2020.

REINO UNIDO. Health and Safety Executive. **Research Report 339**. Disponível em < <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr339.pdf> >. Acesso em 16 jun. 2020.

SCIENZA, Luiz Alfredo e RODRIGUES, Otávio Kolowski. **Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação**. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília, 2017.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil - Radar do Trabalho Escravo. Disponível em < <https://sit.trabalho.gov.br/radar> > Acesso em 27 jun. 2020.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). Sistema Auditor. Acesso em 21 jun. 2020.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). Sistema Controle de Processos de Multas e Recursos (CPMR). Acesso em 16 jan. 2020.

UNITED STATES OF AMERICA, *Department of State. Trafficking In Persons Report June 2020*. Disponível em < <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf> > Acesso em 1 jul. 2020

EMPLOYERS REGISTER: THE DIRTY LIST AS AN INSTRUMENT FOR TRANSPARENCY AND FIGHT AGAINST SLAVERY-LIKE LABOUR

ABSTRACT

Complaints of human rights violations related to labour exploitation in conditions analogous to slavery demanded that the Brazilian government recognized this reality in the international community and built a public policy to combat slave labor. This started in 1995, when the Special Mobile Inspection Group (GEFM), coordinated by the labour inspection was created. In 2003, the Employers Register that subjected workers to conditions analogous to slavery, known as Dirty List, was created, a tool of transparency and social control, internationally recognized as one of the most important instruments to combat modern slavery. Labour inspections in other countries use a similar principle of transparency to promote a more efficient performance in certain areas that represent chronic problems in labour relations. This article presents proposals for this model of success reapplied to existing Brazilian databases, such as health and safety at work, child labor, informality, and embarrassment to inspection, in order to promote decent work with government, employers, and society together.

Keywords: Employers register. Dirty List. Transparency. Work in a condition analogous to slavery. Labour Inspection.