

CENTRO PAULA SOUZA FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA

“Dr. THOMAZ NOVELINO”

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ISABELLA NASCIMENTO MOURA

KAREN CRISTINE FERREIRA RAMOS

**A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NO COMBATE À
PRECARIEDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.**

FRANCA/SP

2022

**ISABELLA NASCIMENTO MOURA
KAREN CRISTINE FERREIRA RAMOS**

**A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NO COMBATE À
PRECARIIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles.

**FRANCA/SP
2022**

**ISABELLA NASCIMENTO MOURA
KAREN CRISTINE FERREIRA RAMOS**

**A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NO COMBATE À
PRECARIEDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a):

Nome: Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1:

Nome: Prof. Dr. Fernando Dandaro.

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2:

Nome: Prof. Paulo Henrique Flávio.

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 07 de novembro de 2022.

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar, gostaríamos de expressar gratidão a nossa orientadora Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles, pelo apoio contínuo ao nosso estudo, por sua paciência, motivação e imenso conhecimento.

Aos nossos colegas de curso e amigos pelas discussões estimulantes.

AS nossas famílias, por nos apoiarem ao longo de toda a escrita desta pesquisa e na nossa vida em geral.

Dedicamos essa grande conquista do nosso presente Trabalho de Graduação aos nossos pais e irmãos e a todos nossos familiares, que contribuíram muito na nossa caminhada, com apoio contínuo e amor incondicional.

Nós somos como pássaros que vivem em gaiolas abertas, alguns já escaparam de suas grades, mas outros estão bem acostumados pelo tempo que passou nelas, que esqueceram de como se voa para a liberdade.

Hellison Rafael S. Cantalice.

RESUMO

Mais de 120 anos após a abolição da escravidão, ainda é possível encontrar muitos casos comprovados de empresas que desrespeitam a Constituição Federal de 1988 e seus princípios fundamentais, submetendo os trabalhadores a condições desumanas. O ambiente rural é o local de maior índice destes casos, apesar dos esforços públicos em fiscalizar e punir tais ações. Assim, o objetivo deste estudo é elucidar e esclarecer sobre a presença do trabalho análogo à escravidão no cenário brasileiro, bem como identificar a importância e o papel da Gestão de Recursos Humanos na erradicação da exploração da força de trabalho humana. Foi realizada pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando como técnica a pesquisa bibliográfica a partir de livros e revistas científicas, bem como realizando levantamento de dados primários obtidos por meio de outros estudos realizados acerca do tema e de processos trabalhistas que envolvam a exploração do trabalho. A importância deste estudo resume-se em tornar público um fato desconhecido pela maioria das pessoas e dessa forma, trazer conscientização e mudança deste triste cenário. Os resultados indicam que apesar das leis e tratados existentes, é comum encontrar condições de trabalho análogas à escravidão no século XXI. Há, portanto, um longo caminho a ser percorrido para que haja cumprimento das diretrizes e respeito absoluto aos seres humanos.

Palavras-chave: Constituição Federal. Direitos Humanos. Recursos Humanos. Trabalho Escravo.

ABSTRACT

More than 120 years after the abolition of slavery, it is still possible to find many proven cases of companies that disrespect the Federal Constitution of 1988 and its fundamental principles, subjecting workers to inhumane conditions. The rural environment is the place with the highest rate of these cases, despite public efforts to monitor and punish such actions. Thus, the objective of this study is to elucidate and clarify the presence of work analogous to slavery in the Brazilian scenario, as well as to identify the importance and role of Human Resource Management in the eradication of the exploitation of the human workforce. Qualitative research of an exploratory nature was carried out, using as a technique the bibliographic research from books and scientific journals, as well as carrying out a survey of primary data obtained through other studies carried out on the subject and on labor processes that involve the exploitation of work. The importance of this study is summarized in making public a fact unknown to most people and in this way, bringing awareness and change of this sad scenario. The results indicate that despite existing laws and treaties, it is common to find working conditions similar to slavery in the 21st century. There is, therefore, a long way to go so that there is compliance with the guidelines and absolute respect for human beings.

Keywords: Federal Constitution. Human Resources. Human Rights. Slavery.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--------------------------------------|----|
| Figura 1 – Quartos..... | 40 |
| Figura 2 – Banheiro | 41 |
| Figura 3 – Cozinha..... | 41 |
| Figura 4 – Caixa d'água | 42 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Análise de Processos trabalhistas recentes relacionados ao trabalho escravo. | 32 |
|---|----|

LISTA DE SIGLAS

RH – Recursos Humanos

MTP – Ministério do Trabalho e Previdência

CDDPH – Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana

CNDH – Conselho Nacional dos Direitos Humanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CBT – Confederação Brasileira de Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

ONG – Organização não governamental.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 2 A ESCRAVIDÃO NO BRASIL E NO MUNDO | 15 |
| 2.1 AS LEIS E O TRATADO DE DIRETOS HUMANOS | 20 |
| 3 TRABALHOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO NO SÉCULO XXI | 25 |
| 3.1 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMO ESTRATÉGIA NA VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS..... | 28 |
| 4 METODOLOGIA | 32 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 35 |
| REFERÊNCIAS | 38 |
| APÊNDICE | 40 |

1 INTRODUÇÃO

Por mais de 300 anos o Brasil viveu sob regime de escravidão, sistema que destinou a população negra, indígena e africana ao trabalho braçal forçado e, em péssimas condições, além de terem sido submetidos à violência e ao preconceito.

Dessa forma, ao longo do tempo, diversos países e continentes beneficiaram-se da escravidão, dizimando grupos de pessoas brancas, negras, pardas, judias e etc.

Apesar da abolição da escravatura e da implementação dos empregos formais nas sociedades, as condições de trabalho permaneceram degradantes em diversos casos. Os trabalhadores, pobres em sua maioria, continuaram sendo submetidos há muitas horas de trabalho em ambientes insalubres e com baixa remuneração, além de haver a exploração do trabalho infantil.

Entretanto, apesar da criação do Tratado de Direitos Humanos e das leis que proíbem a escravidão, estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimam que existem cerca de 20,9 milhões de pessoas ao redor do mundo que vivem hoje em condições de trabalho análogas à escravidão, sendo a maioria delas mulheres e crianças (PORTÍRIO, 2012).

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é em elucidar e esclarecer sobre a presença do trabalho análogo à escravidão no cenário brasileiro, bem como identificar a importância e o papel da Gestão de Recursos Humanos na erradicação da exploração da força de trabalho humana.

Dessa forma, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando como técnica a pesquisa bibliográfica a partir de livros e revistas científicas, bem como levantamento de dados primários obtidos por meio de outros estudos realizados acerca do tema e de processos trabalhistas que envolvam a exploração do trabalho humano.

Este trabalho encontra-se dividido em dois capítulos teóricos que abordam a escravidão no Brasil e no mundo, o surgimento das primeiras leis trabalhistas e o acordo dos direitos humanos, seguidos por um terceiro capítulo que apresenta a importância da Gestão de Recursos Humanos dentro das organizações, com o intuito de elencar esta área como peça-chave no desenvolvimento das empresas.

O terceiro capítulo foi elaborado para mostrar como os trabalhos análogos a escravidão se apresentam hoje nas sociedades, bem como seus efeitos e características. Na sequência apresentam-se os meios utilizados para a pesquisa, seus resultados e observações, e por fim, considerações acerca do tema abordado.

Assim, este estudo é relevante, pois é de grande importância que as empresas e a sociedade de forma geral conheçam a realidade sobre a exploração do trabalho humano, para que possam de forma individual e conjunta buscar soluções e promoverem maior justiça para as relações de trabalho. Isso será benéfico às pessoas pois poderão contar com condições de trabalho mais adequadas e às organizações que terão ausência de gastos com processos trabalhistas indenizatórios, além de terem profissionais mais satisfeitos e engajados aos objetivos organizacionais.

2 A ESCRAVIDÃO NO BRASIL E NO MUNDO

Etimologicamente a palavra escravidão significa servidão, cativo, que tem como base o trabalho forçado, a punição e a perversidade.

Assim como outros países, o Brasil é marcado historicamente pela escravidão. Sua utilização como forma de trabalho durou cerca de 350 anos, desde a chegada dos portugueses em 1530, até a Lei Áurea expedida em 13 de maio de 1888 (GOV.BR,1888).

A escravidão começou quando os portugueses implantaram o sistema de capitanias hereditárias, iniciando o incentivo à produção de açúcar, para o qual era necessária uma grande quantidade de mão-de-obra. Como o trabalho braçal era considerado uma atividade inferior, a solução foi escravizar aqueles que aqui estavam, os indígenas.

A escravidão tem como característica o fato de sujeitar um ser humano ao outro, desprovido-o de seus direitos mais básicos e o deixando à mercê da vontade daquele que é seu dono. Além de descumprir quaisquer leis trabalhistas a relação escravagista tira toda e qualquer liberdade do indivíduo, degrada a sua essência e deturpa seu entendimento acerca das relações.

Para Pinsky (1992), na escravidão se transforma um ser humano em propriedade do outro, a ponto de ser anulado seu próprio poder deliberativo: o escravo pode ter vontades, mas não pode realizá-las.

A escravidão era uma forma de exploração. Suas características específicas incluíam a ideia de que os escravos eram uma propriedade; que eles eram estrangeiros, alienados pela origem ou dos quais, por sanções judiciais ou outras, se retirara a herança social que lhes coubera ao nascer, que a coerção podia ser usada à vontade; que a sua força de trabalho estava à completa disposição de um senhor (LOVEJOY, 2002, p.29).

Os primeiros registros de escravidão deram-se na antiguidade. Na Mesopotâmia e Egito por exemplo, os trabalhadores eram recrutados aos montes para execução de obras públicas, dessa forma tornavam-se propriedade dos governantes, contudo ao fim das obras podiam retornar às suas tarefas anteriores e não havia venda desses trabalhadores. Na Grécia e Roma a escravidão imperava nas relações trabalhistas, em que os escravos eram comprados ou obtidos após as batalhas, e, dessa forma, nunca saíam de tal condição.

Na África a escravidão aconteceu de forma generalizada ao longo da história. Muitos foram os sistemas escravagistas por lá que se manifestaram de diferentes formas como a escravidão por dívidas, a militar, para prostituição, servidão, para sacrifício, para comércio, dentre outros.

A escravidão fez parte da constituição econômica das sociedades africanas por muitos séculos, não obstante a sua extensão. Ibn Battuta, que visitou o antigo reino do Mali em meados do século XIV, conta que os habitantes locais competiam entre si pelo número de escravos e servos que tinham, e ele mesmo recebeu um menino escravo como um “presente de hospitalidade”. Na África Subsaariana, as relações de escravos eram muitas vezes complexas, com direitos e liberdades concedidos a indivíduos mantidos em escravidão e restrição à venda e tratamento por seus senhores (BAKERS, 1992, p.01 e 02).

No Brasil a escravidão teve seu início em 1500 d.C. após a chegada dos portugueses, que já operavam em sistema escravista, negociando vidas negras africanas em troca de tecidos, trigo, sal e cavalos. Nessa época os negros eram considerados negro-mercadoria. A relação entre portugueses e índios brasileiros teve seu início pensado em escambo, a necessidade portuguesa por pau-brasil e produtos tropicais era suprida em troca de quinquilharias que aguçavam a curiosidade dos índios. Logo a curiosidade indígena esmoreceu, porém a gana portuguesa por produtos não, e dessa forma deu-se início a escravização do índio.

Embora seja difícil aferir a extensão do regime escravista completo para a mão de obra indígena no Brasil (com as características de perpetuidade, transmissão hereditária por via materna e irrestrita alienabilidade), não há dúvida de que não se tratou de casos esporádicos como se poderia pensar, mas de algo regulamentado pela Coroa portuguesa e que atingiu caráter amplo no espaço e no tempo. É verdade que a legislação variou bastante, estabelecendo inúmeras restrições à escravidão do índio – logo veremos por que o negro era mais interessante – mas os autores encontram várias circunstâncias em que o aprisionamento e a escravidão do índio brasileiro podiam ser legitimados (PINSKY, 1992. p.10).

Os portugueses tinham interesse no Brasil principalmente em ouro e especiarias, porém não encontraram ouro (antes da larga mineração que ocorreu) e nem grandes pastos para criação de animais de grande porte para abate, dessa forma focaram no comércio do pau-brasil, de onde levavam cerca de 300 toneladas por ano, apenas em 1605 a Coroa percebeu o risco que a devastação dessa extração poderia causar, e determinou a preservação do que restava das matas litorâneas.

Faltava mão de obra, barata e obediente, em larga escala para que os portugueses colocassem seus planos de projetar uma grande lavoura no Brasil em

andamento. Assim, estima-se que mais de 4,8 milhões de negros africanos foram trazidos ao Brasil, contra sua vontade, já em regime de escravidão, por meio do tráfico negreiro, para exercer um papel de mão de obra compulsória.

O objetivo da grande lavoura era produzir grandes quantias de produtos que abasteceriam o mercado mundial, tais como o açúcar e o café, de modo que a agricultura de subsistência passou a ser considerada um desperdício de tempo e de mão de obra. Aqui nota-se que não havia limites para horários, tarefas e ritmo em que as atividades seriam exercidas, as tarefas a serem desempenhadas eram complexas para os conhecimentos dos trabalhadores da época, além de serem altamente perigosas e degradantes.

Os escravos recebiam alimentação insuficiente, as condições de subsistência eram ausentes, muitos viviam acorrentados para evitar que fugissem e eram submetidos à tortura, estupro, além de jornadas exaustivas. Eram separados entre os que trabalhavam nas moendas e na lavoura, os que trabalhavam dentro das casas dos senhores, os quais nutriam um relacionamento mais próximo com eles, embora não livres de suas obrigações. E após um tempo, surgiram os escravos que trabalhavam nas cidades, fazendo todo tipo de trabalho social para seus donos.

Com o solo propício para o cultivo de cana-de-açúcar o Brasil se tornou um dos principais produtores de açúcar, em devido a isso os donos de fazendas e de escravos se tornaram os chamados “senhores de engenho”, que detinham grande parte do dinheiro na época, comandando a economia e se enriquecendo a partir do trabalho forçado de centenas de negros que estavam sob seu poder.

Para Freyre (2003, p. 36) a verdade é que “em torno dos senhores de engenho criou-se o tipo de civilização mais estável da América hispânica; e esse tipo de civilização, ilustra-o a arquitetura gorda, horizontal, das casas-grandes.”

Além da vida e mão de obra forçada nas fazendas, todos em situação de servidão também operavam nas cidades que foram se formando ao longo do território brasileiro. Era da responsabilidade dos escravos recolherem os excrementos de seus senhores para que fossem descartados em locais autorizados, visto que o sistema de esgoto era quase inexistente. Também, deveriam cuidar do transporte das cargas que chegavam através dos portos e eram distribuídas nos armazéns e estabelecimentos comerciais das cidades. Assim, exerciam o papel de operários, prestadores de serviços, artesãos, cuidadores de todo serviço doméstico das casas-grandes e qualquer outra atividade que seus senhores achassem pertinente.

No Brasil, os escravos não possuíam quaisquer direitos sobre si e suas vidas, as jovens escravas (muitas delas menores de idade) eram forçadas à prostituição para que rendessem lucros aos seus senhores, essas jovens trabalhavam dia e noite, e eram vestidas e exibidas a fim de angariar mais dinheiro.

Uma das formas de que os senhores podiam vir a explorar o potencial econômico das suas escravas era a prostituição. Não existia no direito brasileiro a regra vigente no direito romano que possibilitava a concessão da alforria para a escrava submetida à prostituição, já que o art. 179, da Constituição de 1824, garantia plenitude de propriedade ao senhor, que poderia explorá-la de qualquer forma, como inclusive já havia decidido o judiciário na época. Os senhores concediam bilhete de permissão para que as escravas pudessem vagar à noite. Pela manhã exigiam o dinheiro pela concessão de tais documentos. Havia nas ruas, sobretudo próximo à zona portuária, os prostíbulos, nos quais escravas menores de idade já se exibiam nas janelas, seminuas, essas escravas de ganho, que trabalhavam tanto de dia (em tabuleiros) como de noite (como prostitutas), nas ruas, expondo e buscando vender seus produtos e seu corpo, evidentemente estavam muito mais sujeitas a serem vítimas de criminosos de todo tipo (CAMPELLO, 2021, p.07).

Era vetado aos escravos: a capoeira, sendo sujeitos à prisão, multa e açoitamento em caso de descumprimento desta regra; a reunião de dois ou mais escravos ociosos em espaços públicos; a música através do atabaque, e a manifestação de suas práticas culturais, danças e rituais. A vida noturna que já era firmemente monitorada e controlada, era ainda mais rigorosa em relação aos escravos que sequer podiam frequentar as vendas e tabernas (CAMPELLO, 2021).

Ou seja, a vida noturna, nas cidades do Império, estava sob intenso e rigoroso controle, sobretudo em relação às atividades e movimentações de escravos, os quais eram vistos com um real problema de segurança pública, não apenas pelo risco de insurreição (como ocorrera na cidade de Salvador, no dia 25 de janeiro de 1835), mas porque não se podia tolerar fugas e os crimes praticados pelos cativos, que compunham um grande percentual da população em muitos municípios brasileiros. (CAMPELLO, 2021, p.08).

Em 1823 José Bonifácio, apresentou as primeiras medidas para o fim da escravidão, que consistia em transformar gradativamente os escravos em trabalhadores assalariados, ademais melhores condições de trabalho, e o fim de novas capturas. Em 1844 surgiram as primeiras manifestações em favor do abolicionismo, tais manifestações partiam das classes dominantes que demonstravam interesse em vantagens para as mudanças no sistema de trabalho, notava-se que embora fossem pró abolicionismo não havia projetos ou preocupação com a inserção dos escravos no mercado de trabalho (CHIAVENATO, 1999).

As classes dominantes que apoiavam o abolicionismo lutavam para conseguir uma indenização que pagasse os prejuízos que teriam em decorrência da perda dos escravos, entretanto o governo não possuía fundos para tal, então o ministro da Fazenda, Rui Barbosa, mandou que todos os registros acerca de escravos fossem queimados para evitar os processos indenizatórios que surgiriam.

Em setembro de 1850 o Brasil dava o primeiro passo para o fim do tráfico de escravos, sob a lei Nº 581 denominada Lei Eusébio de Queiroz, seguiu-se ao exemplo a lei 2.040 de 1871 intitulada Lei do Ventre Livre, que concedia liberdade aos que nasciam de ventre escravo, em 1885 a lei 3.270 a favor dos escravos entrou em vigor, chamada Lei dos Sexagenários previa a liberdade para os escravos com mais de 60 anos (CHIAVENATO,1999).

(CHIAVENATO,1999) apenas no dia 13 de maio de 1888 sob o número 3.353 a Lei Áurea, sancionada pela regente do império a Princesa Dona Isabel, filha de Dom Pedro II, regularizou a situação dos escravos no Brasil, e deu-se fim ao sistema escravista no território brasileiro, em grande parte porque as relações internacionais que giravam o comércio da época exigiam mudanças bruscas. Além das alianças de comércio, foi preciso levar em conta todo o déficit orçamentário, a modernização dos processos produtivos e a nova sociedade que surgia.

A escravidão gera a escravidão, não só dos fatos sociais, como nos espíritos. O cativo vinga-se da tirania que o explora, afeiçoando-lhe a consciência à sua imagem. O grande proprietário dos escravos é principalmente um produto moral de trabalho servil. Pode compreender a benevolência, a caridade, a filantropia individual com os oprimidos. Mas não lhe é possível a iniciativa heroica de uma reforma que revolte pelos fundamentos a massa servil. (RUI BARBOSA, 1885 *apud* CHIAVENATO, 1999, p.113).

Após a abolição os escravos brasileiros, agora livres, se viram novamente em uma posição de vulnerabilidade, já que a Lei Áurea visava apenas a libertação dos cativos e não a inclusão destes no mercado de trabalho e na sociedade de modo geral, não foram oferecidos à eles acesso à educação e novas oportunidades de aprendizado e especialização, dessa forma, grande parte dos escravos permaneceram trabalhando para seus antigos senhores recebendo salários insuficientes ou ainda em sistema escravagista.

Nessa época já haviam países mudando suas leis trabalhistas de acordo com o que era requerido na Revolução Industrial, leis essas que chegariam ao Brasil

tardiamente em 1912 e que passariam então a mudar o cenário para a classe operário atuante.

2.1 AS LEIS E O TRATADO DOS DIREITOS HUMANOS

A Revolução Industrial iniciada em meados do século XVIII na Inglaterra, se expande ao redor do planeta no final do século XIX, a classe operária se uniu ainda mais para protestar por mudanças nas condições de trabalho, com a manufatura sendo substituída e a população rural migrando intensamente do campo para a cidade fazia-se necessário a instituição de novas normas para melhoria da vida da população que já sofria com desemprego em massa.

Em 1802 surge a primeira lei trabalhista, promulgada por Robert Peel, então primeiro-ministro da Inglaterra, chamada de Moral and Health Act (Ato de moral e saúde, em tradução livre) que visava estipular em 12 horas a jornada de trabalho máxima para crianças e a proibição do trabalho noturno. Sabendo-se que essas medidas eram insuficientes em 1848 Karl Marx e Friedrich Engels publicaram o Manifesto Comunista, que foi o primeiro documento na história elaborado para discutir os direitos dos trabalhadores. Em 1881 o chanceler alemão Otto von Bismarck criou uma legislação social voltada a segurança do trabalhador, obrigando as empresas a subscreverem apólices que garantiam a segurança do funcionário em casos de acidentes de trabalho, velhice, incapacidade e doenças além de reconhecer os sindicatos. (GOV.BR, 2022).

Essas ações fomentaram mais mudanças, em 1917 a Constituição do México instituiu jornada de trabalho limitada a oito horas, regulamentação do trabalho da mulher e dos menores de idade, férias remuneradas e licença maternidade. Com o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1918, a Organização Internacional de Trabalho (OIT) impulsionou a formação do Direito do Trabalho Mundial. (GOV.BR, 2022).

A abolição da escravidão foi decretada pela Princesa Isabel Regente por meio da Lei no. 3.353 de 13 maio de 1888, que declarou que a partir daquela data a escravidão no Brasil estaria extinta, exigindo que tal Lei fosse executada pelas autoridades (GOV.BR, 1888).

Assim, os escravos libertos começaram a buscar outras formas de sustento ainda trabalhando no campo e na lavoura. Entretanto, as condições de vida continuavam precárias e após algum tempo, em busca de melhores condições de vida, as pessoas começaram a sair do campo e a migrarem para as cidades, ficando

expostos à fome, doenças, falta de saneamento básico e de sistemas íntegros de saúde e segurança.

Apenas em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira de Trabalho (CBT) onde foram instituídas as primeiras normas trabalhistas, a CBT tinha como principal foco reunir as reivindicações da classe operária que pediam por salário-mínimo, jornada de trabalho de oito horas, contratos coletivos, condições salubres, indenizações e outros.

Foram inicialmente empregados nos estabelecimentos da época e contratados pelos proprietários das grandes fazendas, mas tais condições de trabalho permaneciam rudes e inapropriadas, prevalecendo exploração da mão de obra a baixíssimos salários e a deterioração física dos trabalhadores (VILELA; CUNHA, 1999).

Diante disso, uma crescente onda de insatisfação começou a se formar e os trabalhadores começaram a exigir dos empregadores melhorias e regulamentação do trabalho, iniciando o processo de formação das primeiras leis trabalhistas e conseqüentemente do tratado de direitos humanos, que foram aprimorados com o passar do tempo e vigoram até hoje.

Após a Revolução de 30, Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a política trabalhista toma forma, com o intuito de assegurar a liberdade sindical, instituir um salário-mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal e férias remunerados, proteção do trabalho para mulheres e crianças e isonomia salarial. Em 1941 a Justiça do Trabalho é instalada na Constituição, e em 1943 as necessidades trabalhistas foram reunidas na Consolidação das Leis do Trabalho e ficou conhecida como CLT (GOV.BR, 2022).

Com o golpe militar em 1964 a classe trabalhadora sofreu a maior repressão de sua história, sendo a maior delas a instituição do decreto nº 4330 que impedia as greves. Após anos de repressão surge um novo sindicalismo no Brasil e em 1970 concentrado no ABC Paulista, que desafiaria o regime militar e iniciaria um grande ato de resistência que se estendeu por todo o Brasil em 1978. Em 1985 com o fim da ditadura as conquistas dos trabalhadores foram restabelecidas.

Inúmeras são as sanções previstas por lei em relação ao trabalho escravo. O código Penal por exemplo, prevê no artigo 149, pena de reclusão de dois a oito anos, além de multa (GOV.BR, 2022).

Dessa forma, o Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) tem como um de seus objetivos erradicar o trabalho escravo e degradante, agindo de forma física com fiscalizações coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que visa regularizar os vínculos empregatícios, libertando assim os trabalhadores da condição de escravidão (GOV.BR, 2022).

Além disso, o MTP criou uma lista de empregadores que já submeteram trabalhadores à condições análogas à escravidão, a qual é atualizada regularmente, constando ano da fiscalização, nome do empregador, CNPJ, número de trabalhadores em situação de escravidão, data em que foi incluído no cadastro, entre outras coisas.

Outra importante Lei instituída em 16 de março de 1964, é a Lei no. 4.319 que criou o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), visando promover e defender os direitos fundamentais as pessoas, zelar pela aplicação das normas e definir ações para restringir e evitar abusos e infrações a esses direitos, podendo criar comissões especiais para enfrentar situações específicas de violação aos direitos (COSTA, 2008).

Em junho de 2014 o CDDPH foi, a partir da Lei no. 12.986, transformado em Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH) que constitui um órgão de composição partidária que visa promover e defender os direitos humanos no Brasil, agindo de forma preventiva, protetiva, reparadora e sancionadora de condutas e situações de ameaça ou violação dos direitos humanos da Constituição Federal e em tratados internacionais validados pelo Brasil (GOV.BR, 2020).

Dentre as competências do CNDH estão, resumidamente (GOV. BR, 2020):

- Fiscalizar e monitorar as políticas públicas de direitos humanos e o programa nacional de direitos humanos, sugerindo e recomendando diretrizes para sua efetivação;
- Opinar sobre atos normativos, administrativos e legislativos de interesse da política nacional de direitos humanos, elaborando propostas e normas de sua competência e acompanhando processos de violações aos direitos humanos;
- Expedir recomendações a entidades públicas e privadas envolvidas na garantia dos direitos humanos e enfatizar áreas de maior incidência de violações dos direitos.
- Instaurar apuração e aplicar sanções e advertências, censura pública, recomendação de afastamento do cargo e de não concessão de verbas, auxílios ou subvenções a entidades violadoras dos direitos humanos.

Entretanto, apesar das Leis, do tratado dos direitos humanos e da noção de que a escravidão já é assunto ultrapassado atualmente, as raízes do escravismo brasileiro permanecem vivas principalmente na zona rural do país (ANTERO, 2008).

Vilela e Cunha (1999, p.35) ressaltam que as questões da escravidão voltaram à tona a partir da década de 1970, quando “dom Pedro Casaldágua, bispo de São Félix do Araguaia no Mato Grosso, denunciou pela primeira vez, em uma carta pastoral de 1971, a ocorrência de pessoas de sua diocese submetidas a regime de trabalho escravo”, em uma nova forma de escravidão chamada de cativo temporário.

Tendo sua origem na região Centro-Oeste, envolvendo os estados de Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, o cativo temporário deslocou-se gradualmente para a região Norte, tendo seu principal foco na Amazônia, e direcionando-se depois para o Sul do Pará (VILELA; CUNHA, 1999).

A maioria desses casos eram de escravidão por dívida em que os trabalhadores desenvolviam atividades de agropecuária e derrubada de mata para novas pastagens e sofriam graves situações de violência e brutalidade.

Assim, diante da gravidade da situação o governo agiu de forma mais incisiva, criando em junho de 1995 o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, cujo objetivo era centralizar o comando para diagnosticar e dimensionar o problema; garantir a padronização dos procedimentos e supervisão direta dos casos fiscalizados; assegurar o sigilo absoluto na apuração das denúncias; deixar a fiscalização local livre de pressões e ameaças (VILELA; CUNHA, 1999, p. 36).

Com o tempo observou-se que era necessário cuidar também das questões imediatas logo após a libertação dos trabalhadores como alojamento, alimentação, identificação (pois muitos não possuem nenhum documento), além de cuidados médico-hospitalares. Mais grave e desafiante do que isso, foi perceber que era preciso garantir a proteção desses trabalhadores libertos, pois na grande maioria das vezes eles eram caçados e mortos. Ou voltavam ao trabalho escravo por não conseguirem garantir seu próprio sustento e sobrevivência, reiniciando o ciclo (VILELA, CUNHA, 1999).

Embora as leis trabalhistas e o tratado de direitos humanos estejam em vigor no mundo todo, não significa que exista uma política que efetivamente garanta o cumprimento do que é proposto, deixando parte da população exposta a condições de trabalho análogas à escravidão ainda nos dias atuais.

Os Direitos Humanos constituem, sem dúvida, o principal desafio para a humanidade do século XXI, pois vivemos na época da exclusão generalizada, e de retrocessos no campo dos direitos. Os Direitos Humanos não são um dado, mas sim, uma construção histórica e social, portanto, as violações a estes direitos também o são.

Portanto, são uma garantia de valores de abrangência universal. O objetivo é garantir o mínimo para a vida humana ser digna e respeitada segundo as próprias liberdades. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos significam a garantia de proteção às pessoas. Isso abrange as ações (ou falta delas) por parte do Estado que possam pôr em risco a dignidade da vida humana.

Um dos principais desafios para o século XXI é assegurar a segurança e a liberdade das pessoas, em qualquer parte do mundo; segurança não só contra os conflitos armados, mas contra a violência estrutural geradora de pobreza e conseqüentemente da escravidão.

3 TRABALHOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO NO SÉCULO XXI

De acordo com dados da ONU entre 1995 e 2021 mais de 56 mil pessoas foram resgatadas de trabalho escravo, após denúncias de terceiros e da busca por ajuda das próprias pessoas. Esses trabalhadores são mantidos em trabalho forçado principalmente por vulnerabilidade socioeconômica, aliciamento e migração (PINHEIRO LAURA, 2021).

O trabalho escravo é aquele que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) 2005, configura-se por ser degradante com restrição da liberdade (ANTERO, 2008)

Assim, considera-se que o trabalho realizado em condições análogas à escravidão seja caracterizado por trabalhadores submetidos a: trabalho forçado; jornada exaustiva; condições degradantes de trabalho; restrição da movimentação dos trabalhadores, seja por dívida, ou por restringir a utilização de qualquer meio de transporte pelo trabalhador, ou mantê-lo no local de trabalho de qualquer outra forma; vigilância ostensiva no local de trabalho pelo empregador ou por seu preposto, com o objetivo de mantê-lo no trabalho; detenção dos documentos do trabalhador pelo empregador ou seu preposto, ou de objetos pessoais para mantê-lo no local (GOV.BR, 2022).

Nota-se que a questão da liberdade é ponto central dessa definição. Entretanto, é importante saber que não se trata apenas da liberdade física, mas também da falta de liberdade moral, a qual se inicia no estabelecimento de um vínculo empregatício deformado, em que há a proibição de se romper o contrato de trabalho.

Sobre isso, (LIMA, 2014, p.12) comenta que:

A razão foi embora, a inconsequência ficou. Ficou sentindo, mas nem tanto. Pois sabia que a razão, tinha razão e se conformou. A inconsequência pensou em transformar-se em escravidão. Mas resolveu libertar a razão, e foi viver com nostalgia que ela sempre foi.

Cabe destacar que o Brasil foi um dos primeiros a reconhecer que a exploração do trabalho continuava existindo, mesmo após a abolição, e por esse motivo tem o respeito da comunidade internacional em função dos resultados obtidos no seu combate. Tal esforço culminou no Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, que é parte integrante do Plano Plurianual 2004-07 (ANTERO, 2008).

Atualmente, com o Brasil passando por uma crise, o número de desempregados aumenta gradativamente. De acordo com a lei da oferta e demanda,

esse aumento pode levar a salários cada vez mais baixos e ao maior abuso das condições de trabalho degradante. Este serviço não é diretamente compelido pelo patrão, mas sim pela situação financeira do indivíduo, o que torna seu trabalho essencialmente escravo.

Claramente, segundo Karl Marx (GODOY, 2019) a mais-valia é um conceito para compreender uma série de aspectos do capitalismo. Ele se refere ao fato de que, nesse sistema econômico, os empresários sempre procuram pagar o menor salário possível ao empregado e extrair dele o máximo de trabalho. No século XIX, período em que Marx viveu, isso significava pagar apenas o suficiente para o trabalhador se manter vivo e exigir dele 12 ou 14 horas de trabalho

Assim, uma pessoa que recebe diariamente, por exemplo, 50 reais pelo seu trabalho, produz o suficiente para remunerar isso em 6 horas. No entanto, como é obrigado a trabalhar durante 12 horas, o valor a mais que produziu fica com seu patrão. É isso que Marx chama de mais valia: o valor a mais produzido pelo trabalhador que não lhe é pago e assim se torna o lucro do empresário. A mais valia é a origem do lucro do capitalista (GODOY, 2019).

Este modelo confirma a exploração dos trabalhadores pelos patrões e, na maioria dos casos, os trabalhadores sucumbem à situação porque não têm escolha.

Vale lembrar que os lucros do trabalho vão para o patrão. Portanto, um trabalhador que desempenha, por exemplo, cinco funções (cuidado, gestão, limpeza, estoque e encomenda de mercadorias) não recebe o equivalente a cinco salários, ou seja, recebe apenas um.

Desta forma, a classe proprietária dos meios de produção - a burguesia - enriquece-se acumulando riquezas à custa do trabalho da classe trabalhadora. Esse movimento levou a um aumento da desigualdade social e conseqüentemente a escravidão.

Em pleno século XXI, o tema da escravidão, que só pode ser discutido nos livros de história, se tornou um tema eterno e ainda está muito vivo no Brasil. Dois séculos depois da abolição, como o Brasil ainda pode deixar suas raízes de opressão e oprimidos no centro das atenções? A imagem da escravidão permanecerá a mesma ou a mudança do século trouxe um novo conceito de escravidão? Desde o seu descobrimento até os dias atuais, o Brasil vivenciou e sofreu com o jugo da escravidão. No passado, os mais explorados e maltratados foram os negros e os

índios, que por terem nascido nessas condições se tornou escravos. Em alguns casos, havia penalidades para dívidas e prisioneiros de guerra.

No entanto, a maior luta da sociedade nesses séculos tem sido a opressão dos negros e a destruição das tribos indígenas. Houve muitas lutas e discussões em prol da liberdade desse povo que vivia para servir, até que a lei áurea foi assinada e a liberdade foi promulgada. Mas será que ela existe de fato?

Atualmente, negros e índios não são mais escravos legais. No entanto, a escravidão continuou a ocorrer na sociedade brasileira de forma ilegal ou encoberta. Como primeiro exemplo, os coronéis realizavam trabalhos forçados nos campos, obrigando os agricultores a trabalhar por moradia, alimentação e servidão por dívida. O segundo exemplo é a exploração dos profissionais no ambiente de trabalho, que muitas vezes trabalham horas excessivas sem serem remuneradas em conformidade e assim são explorados pela máquina capitalista sem perceber que são escravos do sistema e acostumados a essa realidade, talvez sem saber que uma simples "hora extra" todos os dias se transformou em escravidão.

O documentário "O lado negro do chocolate", (dirigido por Miki Mistrati e U. Roberto Romano, divulgado em 2010,) conta a verdadeira história de como é produzido o chocolate. O documentário revela o que poucos sabem, que por trás de um alimento adorado pela maioria das pessoas há uma verdade muito cruel: o trabalho escravo. Crianças africanas são traficadas ilegalmente para enriquecer os produtores de cacau.

Portanto, apesar da devida fiscalização, o trabalho escravo ou análogo à escravidão ainda existe, e os cidadãos podem buscar formas de diminuir a incidência desse trabalho, seja denunciando sua ocorrência ou simplesmente deixando de consumir os produtos que são fabricados com esse tipo de mão-de-obra.

Além disso, é muito importante que órgãos como o Departamento do Serviço Público, Polícia Estadual e Civil, e o trabalho de ONGs contra a escravidão e a favor dos Direitos Humanos, sejam intensificados. Há também o papel vital de organizações internacionais, como a ONU e a OIT, na erradicação da escravidão mundial.

O preconceito, a discriminação e a ideia permanente de que o negro só servia para trabalhos duros, ou seja, serviços pesados, deixaram sequelas desde a abolição da escravatura até dias atuais e algo precisa ser feito para mudar essa realidade.

Nesse sentido, os profissionais de Recursos Humanos possuem um papel essencial, já que são eles que ajudam a definir os aspectos do trabalho e poderão assim, garantir as condições adequadas do exercício profissional dos empregados.

3.1 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMO ESTRATÉGIA NA VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS.

A escravidão é uma grave violação dos direitos humanos que limita a liberdade e ameaça a dignidade individual. O fenômeno na atualidade difere da escravidão dos tempos coloniais e imperiais, quando as vítimas eram acorrentadas e açoitadas. Hoje, o trabalho escravo não possui o acorrentamento e a violência de antes, mas envolve a perda da liberdade por possuir uma dívida ou por não obter fontes melhores de sobrevivência, sendo crime previsto no artigo 149 do Código Penal.

O termo trabalho escravo é atualmente utilizado no Brasil para se referir a situações em que a pessoa é submetida a trabalho forçado, esgotamento da jornada de trabalho, servidão por dívida e/ou condições degradantes, como dito anteriormente. Entretanto, não é necessário que todos os quatro elementos estejam presentes: apenas um deles é suficiente para constituir a exploração do trabalho escravo.

Para entender o real papel da gestão de RH na valorização e erradicação do trabalho escravo, é necessário entender todos os detalhes desses quatro aspectos que definem o trabalho análogo à escravidão, quer sejam (DANTAS, 2007):

- Trabalho forçado: o trabalhador é explorado e impedido de sair do local de trabalho por dívida, violência física ou psicológica, ou outro meio de manter a pessoa trabalhando. Em alguns casos, os trabalhadores se encontravam em um local inconveniente, a dezenas de quilômetros da cidade, isolados de suas famílias e redes de segurança. Em outros casos, os salários não são pagos até que o trabalho seja concluído, e o trabalhador continua a servir, esperando recebê-lo um dia. Também houve casos de empregadores que retiveram documentos pessoais, impedindo que os trabalhadores saíssem;
- Jornada de trabalho exaustivo: não envolve apenas horas extras não remuneradas. É um trabalho cansativo que coloca em risco a integridade física e a saúde dos trabalhadores, pois os intervalos entre as horas de trabalho não são suficientemente espaçados para permitir sua recuperação. Em alguns casos, as pausas semanais não são respeitadas. Como resultado, os trabalhadores também

ficam impossibilitados de manter a vida social e familiar e correm maior risco de adoecimento físico e mental;

- Servidão por dívida: a criação de dívidas ilegais relacionadas a transporte, alimentação, aluguel e ferramentas de trabalho que “amarram” os trabalhadores ao local de trabalho. Esses itens são recolhidos de forma abusiva e arbitrária e depois descontados do salário do trabalhador que está sempre endividado. No interesse da honra, os trabalhadores continuam a trabalhar mesmo que a suposta dívida seja fraudulenta e não possa ser reembolsada;

- Condições degradantes: conjunto de elementos irregulares que caracterizam a instabilidade das condições de trabalho e de vida do trabalhador, atentando contra sua dignidade. Muitas vezes, esses fatores referem-se a moradia precária, alimentação precária, falta de assistência à saúde, falta de saneamento básico e água potável; abusos e ameaças físicas e psicológicas também são frequentemente observados.

Diante disso, o papel do RH em uma empresa vai além de entrevistar, selecionar, contratar e demitir funcionários, pois inclui todas as práticas e políticas relacionadas à gestão do comportamento dentro de uma empresa. Como o nome sugere, o departamento trata as pessoas como recursos, desenhando estratégias e investimentos para desenvolver as capacidades de cada indivíduo, valorizando-os continuamente.

É importante ressaltar que a gestão de RH que é conhecida hoje, surgiu há pouco tempo, isto é, somente após 1990, quando houve a globalização dos mercados é que as pessoas ganharam status de fator de vantagem competitiva para as organizações. Antes disso, as pessoas eram consideradas uma “ferramenta” produtiva, sobre a qual os empregadores tinham o direito de exigir o máximo de esforço e produção, oferecendo a eles baixos salários, longas jornadas e condições inadequadas de trabalho (CHIAVENATO, 2014).

Entretanto, quando se percebeu que o único fator que poderia destacar as organizações no mercado altamente competitivo eram as pessoas, o cenário mudou e as empresas modernas passaram a criar diferentes práticas e políticas que trouxessem condições ideais de trabalho e satisfação aos empregados, visando obter sua dedicação e alto desempenho (CHIAVENATO, 2014).

É importante entender que a gestão de RH desempenha um papel vital no apoio ao bem-estar e à saúde dos funcionários, pois é o responsável por garantir e definir

as políticas salariais, os benefícios, as condições de trabalho, a jornada, os descansos, as políticas de carreira, os treinamentos, a qualidade de vida no trabalho, entre outros.

As organizações são feitas de pessoas. São elas que trazem as mudanças necessárias, que determinam os limites e o potencial da empresa, que tomam as decisões que conduzem a organização para o futuro, e por isso devem ser bem cuidadas (GIL, 2013).

Por outro lado, lidar com pessoas é um dos maiores desafios que os gestores enfrentam. Liderá-los na direção dos objetivos organizacionais é um trabalho complexo e incerto que envolve mudanças profundas em toda a organização e só será eficaz a longo prazo.

Nesse sentido, preparar uma organização para o futuro significa iniciar o processo de mudança agora, colocando as pessoas em primeiro lugar. Se o RH não se desvencilhar dos paradigmas antigos que lhe foram impostos pelas mentes retrógradas dos proprietários, e não assumir de uma vez por todas a importância e responsabilidade que tem sobre o sucesso das organizações e das pessoas, na melhor das hipóteses continuará a cuidar dos colaboradores, mas acabará por renunciar a seu principal papel estratégico: cuidar do desenvolvimento e bem-estar da organização, por meio das pessoas, sob o viés da valorização humana.

Como Chiavenato (2014, p. 11) diz, “muito embora as organizações não sejam criadas apenas para ter pessoas, não existem organizações sem a presença delas.”

Gerenciar pessoas em um ambiente de trabalho significa controlar os fatores que afetam a qualidade de trabalho e de vida dos funcionários, não no sentido de manipular seu comportamento, mas no sentido de determinar as condições ideais para cada serviço, desenvolvendo as competências necessárias, motivando, garantindo os recursos e as estruturas adequadas para a realização das atividades.

De acordo com a teoria da motivação de Maslow, as pessoas desejam participar das decisões, assim como precisam de alimentos e roupas, que são as necessidades básicas de qualquer ser humano (ROBBINS, 2009).

Nesse sentido, o RH tem papel crucial pois deve dar sentido às atividades das pessoas, envolvê-las nas decisões que lhes são pertinentes, permitindo que construam seu trabalho e se sintam parte dos objetivos organizacionais. O que se busca, portanto, não é a extração da força de trabalho do colaborador no seu ponto

máximo, mas despertar nele o desejo que contribuir com a empresa utilizando todas as suas competências, sejam elas físicas, intelectuais ou emocionais.

4 METODOLOGIA

O presente trabalho teve como objetivo elucidar e esclarecer sobre a presença do trabalho análogo à escravidão no cenário brasileiro, bem como identificar a importância e o papel da Gestão de Recursos Humanos na erradicação da exploração da força de trabalho humana.

Dessa forma, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando como técnica a pesquisa bibliográfica a partir de livros e revistas científicas, bem como realizando levantamento de dados primários obtidos por meio de outros estudos realizados acerca do tema e de processos trabalhistas que envolvam a exploração do trabalho humano.

As informações coletadas mostram que o trabalho análogo à escravidão se faz presente na realidade de muitos brasileiros, sendo necessárias ações imediatas para reduzir o número de trabalhadores atraídos para esse tipo de trabalho e submetidos a tais condições especialmente nas áreas rurais e urbanas do Brasil.

Assim, é possível entender que, apesar de todas as leis e formas de fiscalização existentes, o trabalho escravo não foi extinto no Brasil. Seria um equívoco acreditar que esse assunto é uma “página virada” na história brasileira.

O problema permanece, embora se comporte de forma diferente do que aconteceu no século XIX. Para entender melhor sobre isso, foi realizado levantamento de dados primários obtidos por meio de investigação de ações trabalhistas relacionadas ao trabalho escravo, cujas informações estão apresentadas no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1- Processos trabalhistas recentes relacionados ao trabalho escravo.

| PROCESSO | 1 | 2 | 3 |
|---------------|--|---|--|
| IDENTIFICAÇÃO | 0001322-31.2019.5.05.0000 | NÃO IDENTIFICADO | NÃO IDENTIFICADO |
| LOCAL | BAHIA | P. PAULISTA | P.PAULISTA |
| Nº DE PESSOAS | 39 | 16 | 25 |
| DATA | 2018 | 2022 | 2021 |
| SITUAÇÕES | Irregularidades nos alojamentos onde os trabalhadores repousavam, bem como em relação à carga horária; havia apenas um chuveiro, ligado diretamente à caixa d'água, em local aberto, sem cobertura; os | Alojamentos precários, dormindo em treliches, em local sem higiene e conforto; O banheiro não tinha porta e a descarga da privada não funcionava, isso obrigava os trabalhadores a fazerem suas | Sem registros em carteiras de trabalho, ainda segundo o Ministério, eles tiveram que providenciar colchões por conta própria; os trabalhadores dormiam e deixavam os pertences no chão, já |

| | | | |
|------------|--|--|--|
| | trabalhadores bebiam água em uma embalagem vazia de agrotóxicos, que oferece sérios riscos à saúde humana. | necessidades fisiológicas no mato; A caixa d'água do alojamento também foi vistoriada, e nela foi encontrada água em estado muito precário. | que o local não possuía camas nem armários; Superlotação, falta de higiene e conforto. |
| BENEFÍCIOS | Promover o pagamento do instrumento de rescisão no prazo legal; disponibilizar alojamento com portas e janelas capazes de oferecer boa vedação e segurança; abster de submeter pessoas a condições análogas às de escravo. | Direito ao recebimento de seguro-desemprego; pagar as verbas rescisórias devidas aos trabalhadores; Indenização por danos morais individuais de R\$ 4.000,00 para cada um deles. | Indenização por danos morais individuais de R\$ 5.000,00 para cada um deles; formalizar contratos de trabalho, com estabilidade de 90 dias no emprego para cada um; regularizar os alojamentos e fornecer equipamentos de proteção individual para todos |

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho.

A partir dos dados apresentados é possível notar que a maioria da mão-de-obra escrava no Brasil vem do meio rural. Os trabalhadores fazem parte da empresa, ou são mantidos por latifundiários e grandes exploradores, principalmente na agricultura, pecuária e mineração. Vale lembrar que, na agricultura, quem fazia o trabalho escravo eram as grandes empresas agrícolas associadas ao agronegócio. Nesse sentido, incentivar a agricultura familiar pode ser uma alternativa para reduzir o trabalho escravo rural.

De acordo com os processos trabalhistas estudados observa-se que embora tenham se passado anos da abolição da escravidão as condições desses trabalhadores se assemelham, e muito, com as condições dos escravos antigos e de acordo com os dados bibliográficos apresentados, também se assemelham ao período pré-revolução industrial onde as normas básicas de saúde e segurança ainda não haviam sido estabelecidas.

Nos três processos apresentados não havia moradia adequada, os funcionários dormiam em locais insalubres e impróprios, locais esses que hora não possuíam camas, hora não possuíam colchões, sem água potável para consumo, para banho e para o preparo de comida, banheiros sem infraestrutura e que expunham seus usuários a riscos de saúde, descumprimento da carga horária máxima de trabalho e sem registro em carteira ambos previstos por lei, falta de saneamento básico e em um dos casos falta de esgoto, conforme ilustram as figuras no apêndice.

Os processos explicitados são de dois estados diferentes do Brasil, sendo eles Nordeste e São Paulo, aconteceram em anos distintos, porém são similares em suas características de precariedade e na falta respeito aos direitos dos seres humanos e nas condições básicas de vivência.

Diante dessa situação, fica evidente a necessidade de que os profissionais de RH estejam atentos aos grupos que possuem maior probabilidade de serem explorados, como por exemplo quando a pessoa não fala por si mesma, não tem acesso a atendimento médico, ou mesmo não possui documentação própria. Esse tipo de trabalhador, é caracteristicamente mais vulnerável e propenso a aceitar condições inadequadas de trabalho, simplesmente porque precisam sobreviver.

Hoje, existe a “escravidão moderna”, sem chicotes e sem correntes. Porém, permanece sendo abusiva e exploratória, em que se aproveita da pouca criticidade do trabalhador para lhe oferecer condições degradantes de exercício laboral à baixo custo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou elucidar e esclarecer sobre a presença do trabalho análogo à escravidão no cenário brasileiro, bem como identificar a importância e o papel da Gestão de Recursos Humanos na erradicação da exploração da força de trabalho humana.

Assim, a partir de tudo o que foi apresentado até aqui tivemos a percepção e certeza de que ele apresenta um dos capítulos mais tristes da história humana e que não é coisa do passado. O mundo continua a testemunhar esta prática nos mais diversos lugares e ambientes, como demonstramos no estudo acima. Ao contrário do que nossos ancestrais vivenciaram, a escravidão atual não é exposta. Normalmente, limita-se a determinadas áreas de produção e trabalhadores, fora da vista.

Diante do exposto, nota-se a importância dos direitos humanos, principalmente na forma de tratados internacionais que o Brasil ratificou para combater o trabalho escravo. O respeito pelos princípios dos direitos humanos é a base principal para a eliminação efetiva do trabalho forçado. Adotar uma política pública contra o trabalho escravo requer forte apoio da sociedade, das ONGs e, principalmente, do governo, que tem a obrigação legal de fazer o possível para que o trabalho seja feito, em respeito aos inúmeros tratados que o Brasil assinou. Pode-se dizer também que a escravidão contemporânea não é diferente dos séculos anteriores.

Essa semelhança se reflete principalmente em características que permanecem, como condições precárias e desumanas que obrigam os trabalhadores a trabalhar em ambientes insalubres, limitando a oferta de ambientes que atendam às necessidades fisiológicas, lazer e descanso.

Além desses fatos, há jornadas de trabalho extenuantes que vão muito além das exigências legais, fiscalização do empregador sobre as práticas de trabalho, sendo obrigado a se associar a condições degradantes de trabalho etc. Embora o governo federal e os órgãos tenham lutado vigorosamente contra o desrespeito às salvaguardas básicas, ainda há muito o que discutir sobre as melhores estratégias de fiscalização e responsabilização.

Considera-se também que governos e grandes empresários reprimirem todas as formas de trabalho escravo, toda a população também deve mudar, o que contribui indiretamente para esse cenário contemporâneo, que muitas vezes serve a si mesmo

para obter ganhos econômicos, alimentando um ciclo vicioso de desvalorização do trabalho e perpetuando a prática da escravidão.

Uma sociedade de consumo pode mudar o nível de competição por meio de seu poder de compra, optando por comprar produtos e serviços que não utilizem trabalho escravo, preservando assim valores sociais e morais.

Portanto, as empresas e seus respectivos gestores de RH devem respeitar os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição de 1988, garantir os direitos trabalhistas, principalmente os direitos fundamentais, como por exemplo jornadas adequadas, condições razoáveis de moradia, alimentação e higiene apropriadas, vida digna, direito à liberdade e segurança.

É urgente que profissionais responsáveis pela Gestão de Recursos Humanos de todo o Brasil, se conscientizem dessa triste realidade e busquem conscientizar seus empregadores na busca pelo cumprimento das leis e pelo respeito ao próximo, entendendo que assim também será possível obter lucros e sucesso organizacional, pois as pessoas trabalharão mais satisfeitas e produzirão mais.

Dessa forma, o estudo contribui com a sociedade na medida em que difunde o conhecimento à respeito de tráfico de pessoas e de trabalho escravo contemporâneo, possibilitando assim o combate dessas violações de direitos humanos; promove o engajamento de comunidades vulneráveis na luta contra o trabalho escravo e o tráfico de pessoas e auxilia no combate a todo e qualquer tipo de injustiça e violações aos direitos fundamentais do ser humano, insurgindo-se contra a degradação dos recursos naturais e do meio ambiente.

Na certeza de que este estudo não se encerra aqui, sugerimos que outros pesquisadores aprofundem no assunto, e permaneçam investigando e denunciando a existência da exploração do trabalho humano, pois somente com conscientização é possível promover mudanças sólidas e consistentes.

É preciso reconhecer então que, apesar de sua importância, o presente estudo possui limitações que devem ser superadas pelos próximos pesquisadores, na busca por levantar mais dados objetivos sobre a situação no Brasil, apresentado outros processos trabalhistas, acompanhando os resultados das fiscalizações, verificando se as empresas estão se responsabilizando por seus atos e se não estão reincidindo no mesmo erro.

Mesmo assim, admitimos o quão foi enriquecedor o conhecimento obtido através desta pesquisa, visto que conseguimos apresentar todos os fatos

comprovações de que a escravidão é existente na atualidade e que o setor de RH tem um importante papel na erradicação dessa prática.

REFERÊNCIAS

- ANTERO, S. A. Monitoramento e avaliação do programa de erradicação do trabalho escravo. **Revista de Administração Pública (RAP)**. Rio de Janeiro, set/out. 2008. Disponível em: <[a02v42n5.pdf \(scielo.br\)](#)>. Acesso em 12 jul. 2022.
- BAKERS, M. **A escravidão na África Antiga e Contemporânea**: Cambridge Stanford Books, Cambridge, 1992.
- CAMPELLO, A. B. **Manual jurídico da escravidão - Cotidianos da opressão**: Paco Editorial, Jundiaí SP, 2021.
- CHIAVENATO, I., **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ed., Barueri, SP: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, J. J. **O negro do Brasil – da senzala a abolição**: Editora Moderna, São Paulo, 1999.
- COSTA, L. M. Relatório sobre o deslocamento ao Estado do Pará da Comissão Especial constituída pelas resoluções nºs 11/07, 01/08 e 02/08, e convidados. 2008. Disponível em: <[RELATÓRIO DA COMISSÃO ESPECIAL \(www.gov.br\)](#)>. Acesso em: 17 jul. 2022.
- FILHO, M. J. M. **O escravismo antigo**: Atual Editora, São Paulo, 1988.
- FREYRE, G. **Casa-grande e senzala. Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**: Global Editora, São Paulo, 2003, 2ª edição.
- GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.
- GOV.BR. Combate ao trabalho em condições análogas às de escravo. Ministério do Trabalho e Previdência. 2022. Disponível em: <[Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](#)>. Acesso em 15 jul. 2022.
- _____. Lei no. 3.353 de 13 de maio de 1888. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm](#)>. Acesso em 15 out. 2022.
- _____. Conselho Nacional dos Direitos Humanos. 2020. Disponível em: <[Conselho Nacional de Direitos Humanos \(CNDH\) — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](#)>. Acesso em 17 jul. 2022.
- NEVES, _____, Escravidão no Brasil. Disponível em: <[https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm](#)>. Acesso em: 23 agos. 2022.
- LOVEJOY, P. E. **A escravidão na África**: uma história de suas transformações. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro 2002.

PINHEIRO, L. Escravos em pleno século 21. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/escravos-em-pleno-seculo21/#:~:text=Entre%201995%20e%202020%2C%20mais,anos%20e%2033%25%20s%C3%A3o%20analfabetos.>>. Acesso em 10 ago. 2022.

PINSKY, J. **A escravidão no Brasil**: Editora Contexto, Câmara Brasileira do livro SP, Brasil, 2010, 21º edição.

RODRIGUES, O Lado Negro do Chocolate. Disponível em: <<https://geovanirodrigues.jusbrasil.com.br/artigos/330349030/o-lado-negro-do-chocolate>>. Acesso em: 18 out. 2022.

SILVA, Escravidão no Brasil. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiadobrasil/escravidao-no-brasil.htm>>. Acesso em: 28 nov. 2021.

VILELA, R. B. V.; CUNHA, R. M. A. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo**. Edições Loyola: São Paulo, 1999.

ONU. Brasil. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 16 nov. 2021.

APÊNDICE

Figura 1. Quarto.



Fonte: Processo 2.

Figura 2. Quarto.



Fonte: Processo 3.

Figura 3. Cozinha.



Fonte: Processo 3.

Figura 4. Banheiro.



Fonte: Processo 2.

Figura 4. Caixa d'água.



Fonte: Processo 1.