

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO: responsabilidades e desafios do setor do  
RH**

***WORK ANALOGOUS TO SLAVERY: responsibilities and challenges of the HR sector***

Angela Cristina Bonifacio da Silva - angelabnf72@gmail.com

Edlaine Santos da Cruz - esantos.7164@gmail.com

Maria Clara Manga - mariaclara2020manga@gmail.com

ETEC Prof Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – Sao Paulo – Brasil

Fernando Dresch Obregão – fernando.obregao01@etec.sp.gov.br

Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br

ETEC Prof Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo – Brasil

**RESUMO**

O objetivo deste trabalho é demonstrar que, mesmo com os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal, ainda existem situações que configuram o trabalho análogo à escravidão no Brasil. O estudo busca conscientizar e informar os leitores sobre como essa prática persiste em diferentes regiões, muitas vezes disfarçada de emprego formal ou trabalho informal moderno. O tema é relevante porque evidencia a desigualdade social, a vulnerabilidade econômica e a falta de informação que atingem milhares de trabalhadores, submetendo-os a condições degradantes e violações de direitos fundamentais. A pesquisa foi desenvolvida com base em revisão bibliográfica e análise de dados coletados por meio de questionário online, com o intuito de compreender a percepção da sociedade sobre o tema. Espera-se que este trabalho contribua para o fortalecimento das ações de fiscalização, conscientização e políticas públicas que promovam a dignidade humana e o respeito às normas trabalhistas no país. O objetivo deste trabalho foi mostrar aos leitores que, apesar de termos vários direitos trabalhistas garantidos pela Constituição, ainda existe o trabalho análogo a escravidão. Este projeto visa orientar os interessados, que atualmente ainda se têm presenciado diversas formas de trabalho análogo a escravidão, e essa prática está presente atualmente em muitos locais, muitas vezes disfarçadas de mão de obra moderna. A maioria das pessoas condicionadas a passar por isso são aquelas que sofrem com a desigualdade social e muitas não têm ao menos o ensino fundamental completo. Por não atenderem aos padrões atualizados no mercado de trabalho, têm seus direitos violados por quem burla a lei.

**Palavras-chave:** Dignidade. Direitos fundamentais. Trabalho Escravo.

**ABSTRACT**

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

The objective of this work is to demonstrate that, even with labor rights guaranteed by the Federal Constitution, there are still situations that configure work analogous to slavery in Brazil. The study seeks to raise awareness and inform readers about how this practice persists in different regions, often disguised as formal or informal modern labor. The topic is relevant because it highlights social inequality, economic vulnerability, and the lack of information that affect thousands of workers, subjecting them to degrading conditions and violations of fundamental rights. The research was developed based on a bibliographic review and data analysis collected through an online questionnaire, aiming to understand society's perception of the issue. It is expected that this work will contribute to strengthening inspection actions, awareness initiatives, and public policies that promote human dignity and respect for labor standards in the country. The objective of this work was to show readers that, although we have several labor rights guaranteed by the Constitution, there is still work analogous to slavery. This project aims to guide those interested, as various forms of work analogous to slavery are still witnessed today, and this practice is currently present in many places, often disguised as modern labor. Most people subjected to this situation are those who suffer from social inequality, and many do not even have basic education. Because they do not meet the updated standards in the labor market, their rights are violated by those who circumvent the law.

**Keywords:** Keywords: Dignity. Fundamental rights. Slave Labor.

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com pesquisas referentes aos direitos trabalhistas, percebe-se que atualmente o trabalho escravo contemporâneo ainda se configura como uma triste realidade na vida de milhares de trabalhadores, principalmente se eles são de regiões afetadas economicamente ou precárias. Temos presenciado nos meios de comunicação várias notícias de pessoas que deixam suas regiões e vão para outros estados com a promessa de um futuro promissor, salário básico ou qualidade de vida. Diante do contexto considerando a narrativa contado no parágrafo anterior é indubitável ressaltar que a maior parte não possui o ensino fundamental completo o que possibilita para a falta de informação. Sendo assim acabam sendo inseridas em um mercado de trabalho que não oferece aos mesmos, dignidade, segurança, saúde física e mental.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho escravo como qualquer forma de trabalho degradante em que a liberdade é negada. Vai além do simples descumprimento das leis trabalhistas e envolve indivíduos que são privados de sua liberdade. (Sussekind, 1998. p. 348).

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Portanto, no presente momento encontram-se vários relatos de pessoas que são mantidos em fazendas, ou casas por longos períodos, muitas vezes por causa de dívidas ilegalmente impostas a eles essas dívidas são adquiridas por conta do transporte e gastos, no decorrer da viagem, já que muitas das vezes as pessoas submetidas a essa prática são de outras regiões.

Eles ficam privados de alimentos, saneamento básico e ferramentas de trabalho, tornando a fuga impossível. Além disso, são constantemente ameaçados por guardas e correm o risco de perderem suas vidas se tentarem escapar ou delatar os autores.

O trabalho escravo é frequentemente caracterizado pela servidão por dívida. Entretanto, ao longo do tempo está sofrendo modificações (Sakamoto, 2006, p. 17).

De acordo com Sento-Sé (2011, p. 60), podemos definir o trabalho escravo contemporâneo como a atividade laboral na qual o trabalhador atua em benefício de outra pessoa, porém enfrenta restrições à sua liberdade e violações dos direitos e garantias mínimas. Essas violações incluem submissão de trabalho árduo ou condições degradantes de trabalho, confinamentos no local de trabalho vivem monitorados com o auxílio de um vigia constantemente tendo a retenção de documentos. Essa definição está em concordância com o artigo 149 do Código Penal e contribui para uma melhor compreensão do assunto.

Diante do exposto, este trabalho tem por objetivo refletir sobre os trabalhos análogos à escravidão no Brasil. Portanto torna-se relevante para orientar aos interessados, que nos dias atuais ainda temos presenciado diversas formas de trabalho semelhante ao de escravo, e ele está presente na modernidade contemporânea, disfarçada de mão de obra moderna.

Seguindo o contexto narrado neste trabalho é indubitável ressaltar que a maior parte das pessoas condicionadas a passar por isso sofre com a desigualdade social, não possui o ensino fundamental completo o que possibilita a falta de informação. Sendo assim por não fazer parte dos padrões sugeridos pelo mercado de trabalho são obrigados a praticar diversas formas de serviços sendo eles exaustivos, sem segurança, pondo em risco sua saúde física, mental, e privando-os dos direitos garantidos pela norma regulamentadora 24 do ministério do trabalho e emprego (MTE). Sendo assim os objetivos específicos deste trabalho são: 1) Apresentar aos interessados, através de pesquisas bibliográficas em arquivos; 2) Realizar pesquisas através da plataforma Google Forms a fim de ponderar sobre o tema em questão; 3) Demonstrar que apesar de não vivermos mais na época escravocrata, atualmente existe a prática similar ao de trabalho escravo.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Conceito de trabalho análogo a à escravidão no contexto jurídico brasileiro**

Matos (2024) afirma que a questão do trabalho análogo no meio urbano ganha ainda mais relevância diante da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu repercussão geral, concretizada no RE 1.323.708, que diz respeito à possibilidade de tratamento diferenciado para a configuração do crime previsto no artigo 149 do Código Penal (CP) ante a realidade local, que, em essência, significa tratar diferentemente a escravidão contemporânea no âmbito urbano do trabalho análogo ao de escravo rural, uma vez que essa decisão revelará exatamente como essas percepções e estruturas influenciarão a proteção dos direitos dos trabalhadores e a luta contra todas as formas contemporâneas de escravidão.

O Brasil é um dos países que ainda enfrenta o problema do trabalho análogo à escravidão. O país tem uma longa história de escravidão, que durou mais de 300 anos e deixou marcas profundas e de níveis estruturais na sociedade brasileira. A abolição da escravatura ocorreu em 1888, mas a exploração do trabalho humano continuou em diversas formas, incluindo o trabalho análogo à escravidão (Souza, 2021, p.95).

A CF/88 estabelece como fundamentos do Estado brasileiro a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, contemplando esses aspectos nos incisos III e IV. Já no artigo 5º, a Carta Magna garante ainda a igualdade perante a lei, assim como a inviolabilidade dos direitos à vida, liberdade, igualdade, segurança e à propriedade. Dentro deste mesmo artigo, o inciso III veda a prática de tortura e tratamentos desumanos ou degradantes, enquanto o inciso XV protege o direito à liberdade de locomoção e o inciso XLVI proíbe a imposição de penas de trabalhos forçados ou cruéis. No demais, o artigo 7º apresenta um rol de direitos trabalhistas fundamentais, considerados indisponíveis em regra. Essa rica estrutura normativa converge para a erradicação da persistência do trabalho escravo no território brasileiro e fornece uma base jurídica importante para sua criminalização. (Souza; Dutra, 2024).

Nas Últimas Décadas, tem crescido o número de publicações sobre o trabalho forçado, principalmente no campo do Direito [exibindo a complexidade jurídica do

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

assunto], das Ciências Sociais[com vistas às contradições que arregimentaram essas formas laborais]e, no âmbito da Geografia,seus trabalhos têm cooperado mas em termos da racionalização do trabalho escravo, produzindo uma cartografia fundamental às análises espaciais e territoriais do assunto (Alves; Ribeiro, 2021, p .40542).

Diante de observações espaciais envolvendo unidades da federação, entre os estados que concentram o maior número de atividades econômicas flagradas contendo trabalho escravo estão o Pará (9.880), seguido de Mato Grosso (4.366) e depois Goiás (3.747). Conforme mostra a figura 1, nota-se um amplo corredor de sentido N-S que vai do Pará (Norte) até Mato Grosso (Centro-Oeste) de atividades econômicas que têm como força de trabalho a mão de obra servil. Esses estados representam grandes fronteiras agrícolas e de atividades pecuárias em expansão nas últimas décadas, o que sugere, em primeira análise, forte correlação entre algumas delas e trabalho servil. (Alves; Ribeiro ,2021, p.40542).

Ao longo desses 15 anos, 44.230 trabalhadores foram libertados, a maioria exercendo atividades relacionadas ao setor agropecuário, tendo o maior número de ocorrência nos estados do Pará (9.880) e Mato Grosso (4.366). Maranhão destaca-se como o estado onde mais trabalhadores têm ido aliciados para a rede de trabalho escravo, com destino preferencial ao campo paraense. (Alves; Ribeiro,2021).

## **2.2 Legislação trabalhista brasileira**

Os primeiros a lutar por uma organização política operária foram os socialistas brasileiros que representavam a intelectualidade pequeno-burguesa revolucionária, os operários brasileiros instruídos e também os imigrantes. Na cidade de Santos, em 1889, foi criado o primeiro Círculo Socialista, sob a direção de Silvério Fontes, Sóter de Araújo e Carlos de Escobar (Oliveira; Lisboa, 2025). Segundo Cosso (2025, s/n)

O Direito do Trabalho, de natureza essencialmente protetiva, busca equilibrar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador e assegurando-lhe condições dignas de subsistência. A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV), além de prever direitos sociais mínimos (arts. 7º a 11) e vedar qualquer medida que desvirtue ou reduza essa proteção. A Constituição juridicamente é a norma fundamental e suprema do Estado, organizando-o e descrevendo sua estrutura básica. Nela está descrita a forma de exercício de poder, por meio da repartição das competências, criando e designando órgãos para o

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

exercício de diversos poderes-funções, chamados de Executivo, Legislativo e Judiciário, cada qual possuindo funções típicas e atípicas. (Cosso,2025)

### **2.2.1 Servidao por divida e trabalho degradante**

Em média 57 trabalhadores estavam vivendo em situação precária, os mesmos não tinham acesso a banheiros ou local adequado para refeições, os empregados se viravam como podiam. Dormiam em redes amarradas entre colunas, sobre sacadas, caixas de bebidas e até botijões de gás. O banho era tomado em um canto improvisado e as necessidades fisiológicas eram feitas no mato. (Secretariado em Rede,2025)

De acordo com secretariado em Rede (2025), os funcionários recebiam apenas R\$ 250 por semana, valor inferior ao salário mínimo. Trabalhando descalços, de chinelo ou com sacos plásticos nos pés, operavam máquinas cortantes e um deles já havia perdido dois dedos em um acidente de trabalho. Nos alojamentos, o cenário era de abandono: sem colchões ou roupas de cama, os trabalhadores dormiam sobre pedaços de espuma, papelão e sacos plásticos. (p.1).

Conforme Araujo(2022,p.15), o artigo 5º, inciso III e XIII, deixa claro que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante, além de assegurar que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas pela lei.

### **2.2.2 Normas internacional da OIT**

O Direito Internacional do Trabalho tem como propósito fortalecer e aprimorar os direitos nacionais de proteção ao trabalhador, especialmente frente ao crescimento da competitividade global. Em alguns casos, baseia-se nas legislações já existentes nos países-membros, em outros, atua como incentivo para que estes adotem novas normas de caráter protetivo. Inicialmente voltado apenas para o trabalhador com vínculo de subordinação, o campo de atuação ampliou-se para incluir todas as formas de trabalho, chegando até a propor políticas sociais aos Estados. Sua finalidade maior é promover a paz e a justiça social em escala mundial (Fonseca; Ortiz; Dias, 2021).

Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes, logo após o término da Primeira Guerra Mundial, desempenha papel central na

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

expansão internacional do direito do trabalho. Sua missão principal é contribuir para a construção de uma paz mundial duradoura, baseada na promoção da justiça social, o que envolve a melhoria das condições laborais, a harmonização das normas no cenário internacional e a garantia de segurança socioeconômica (Fonseca; Ortiz ; Dias , 2021).

A OIT identifica quatro características essenciais para definir o trabalho que se assemelha à escravidão, a primeira é a servidão por dívidas, situação em que o trabalhador fica preso a uma obrigação financeira junto ao empregador, exigindo que ele cumpra tarefas até a quitação, a segunda consiste na retenção dos documentos pessoais pelo empregador, limitando a liberdade do empregado, a terceira envolve a presença de agentes armados que monitoram e impedem a fuga, por fim, a quarta diz respeito às dificuldades de locomoção e à privação da liberdade dos trabalhadores, configurando-se como uma forma de coerção (Mariano, 2023).

Cada país desenvolve suas próprias leis e normas para enfrentar esse problema, baseando-se nas orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituição mundial que historicamente possui a responsabilidade de criar legislações e políticas voltadas para o combate ao trabalho escravo moderno em âmbito global (Mariano, 2023).

Visando adequar-se às normas internacionais e combater essa forma severa de exploração laboral, o Brasil instituiu, em 1940, o artigo 149 no Código Penal por meio do decreto-lei nº 2848/40, que tipificou o trabalho em condição análoga à escravidão como crime. Décadas depois, em 2003, essa definição foi ampliada pela Lei nº 10.803, que apresentou uma conceituação mais ampla do trabalho escravo contemporâneo. Essa legislação também introduziu medidas para proteger os trabalhadores vítimas dessa exploração extrema, garantir-lhes reparações financeiras e estabelecer sanções contra os empregadores que desrespeitarem tais normas (Mariano, 2023).

A Organização Internacional do Trabalho é formada por três principais órgãos, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que exerce a função política, o Conselho de Administração (CA), responsável pela gestão executiva, e a Repartição Internacional do Trabalho (RIT), que desempenha o papel administrativo. A partir das ações desses órgãos, são criadas as Normas Internacionais do Trabalho (NITs), elaboradas de forma tripartite e que podem se manifestar por meio de convenções, recomendações, declarações e protocolos (Fonseca; Ortiz ; Dias, 2021).

As Normas Internacionais do Trabalho (NITs) constituem instrumentos jurídicos que

---

### **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

abrangem diversos aspectos do mundo laboral, sendo elaboradas de forma tripartite, envolvendo governos, empregadores e trabalhadores. Conforme o artigo 19 da Constituição da OIT, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) tem a prerrogativa de adotar convenções, que são tratados internacionais com força legal obrigatória quando ratificados pelos Estados-membros, ou recomendações, que funcionam como diretrizes não vinculativas (Fonseca; Ortiz; Dias, 2021).

Frequentemente, uma convenção define os princípios e direitos fundamentais que devem ser observados pelos países que a ratificam, enquanto uma recomendação vinculada serve para complementar essa convenção, oferecendo orientações mais específicas sobre sua implementação. Além disso, as recomendações podem ser independentes, ou seja, não associadas a nenhuma convenção específica (Fonseca; Ortiz ; Dias, 2021).

Os países que optam por ratificar uma convenção têm o dever de implementá-la integralmente, tanto em suas legislações quanto na prática, além de apresentarem relatórios periódicos à Repartição Internacional do Trabalho (RIT) para informar sobre a aplicação e adequação das normas em âmbito nacional (Fonseca; Ortiz; Dias , 2021).

A OIT classifica suas convenções em três categorias: fundamentais, prioritárias e outras convenções. Conforme as diretrizes do Conselho de Administração (CA) da OIT, oito convenções são consideradas "fundamentais", pois abordam princípios e direitos básicos no trabalho, os quais foram reconhecidos pela "Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho" da OIT (Fonseca ; Ortiz; dias, 2021).

Esses direitos possuem caráter universal e aplicam-se a todas as pessoas, em qualquer país, independentemente do nível de desenvolvimento econômico. Por isso, a "Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho" destaca que todos os Estados-membros têm o dever de respeitar os princípios e direitos fundamentais nela estabelecidos, mesmo que não tenham ratificado as convenções correspondentes. Esses princípios são prioritários, pois fornecem os instrumentos necessários para a livre luta pela melhoria das condições de trabalho, tanto individuais quanto coletivas (Fonseca; Ortiz; Dias, 2021).

As oito convenções consideradas fundamentais pela OIT são:

- ✓ Convenção nº 29, de 1930, que trata do trabalho forçado;

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

- ✓ Convenção nº 87, de 1948, relativa à liberdade sindical e proteção do direito à sindicalização;
- ✓ Convenção nº 98, de 1949, sobre o direito à sindicalização e negociação coletiva;
- ✓ Convenção nº 100, de 1951, referente à igualdade de remuneração;
- ✓ Convenção nº 105, de 1957, que versa sobre a abolição do trabalho forçado;
- ✓ Convenção nº 111, de 1958, contra a discriminação no emprego e ocupação;
- ✓ Convenção nº 138, de 1973, sobre a idade mínima para trabalho;
- ✓ Convenção nº 182, de 1999, que trata das piores formas de trabalho infantil.

As convenções classificadas como prioritárias desempenham um papel fundamental no funcionamento do sistema das Normas Internacionais do Trabalho (NITs). Entre elas destacam-se, a Convenção nº 81, de 1947, sobre inspeção do trabalho na indústria e no comércio, a Convenção nº 122, de 1964, relativa à política de emprego, a Convenção nº 129, de 1930, que trata da inspeção do trabalho na agricultura, e a Convenção nº 144, de 1976, que versa sobre consultas tripartites em relação às Normas Internacionais do Trabalho (Fonseca; Ortiz; Dias, 2021).

As outras convenções da OIT são agrupadas em doze categorias diferentes, sendo elas:

1. Direitos humanos básicos;
2. Emprego;
3. Políticas sociais;
4. Administração do trabalho;
5. Relações industriais;
6. Condições de trabalho;
7. Segurança social;
8. Emprego de mulheres;
9. Emprego de crianças e jovens;
10. Trabalhadores migrantes;
11. Trabalhadores indígenas;

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

### 12. Outras categorias especiais.

As Normas Internacionais do Trabalho (NITs) estão vinculadas a um sistema internacional de monitoramento, previsto na Constituição da OIT, cujo objetivo é assegurar que os países-membros cumpram internamente as convenções que ratificaram. Esse sistema é composto por dois mecanismos principais: um procedimento de controle periódico (ou regular) e o procedimento de controle especial. Além disso, para as oito convenções fundamentais da OIT, existe um mecanismo de acompanhamento, previsto no anexo da "Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho", que se aplica mesmo quando tais convenções não tenham sido ratificadas pelos países-membros (Fonseca; Ortiz; Dias, 2021).

#### **2.2.3 Lista suja do trabalho escravo**

O Brasil implementa diversas políticas públicas voltadas ao combate do trabalho escravo contemporâneo, que abrangem ações de prevenção, fiscalização, repressão e assistência às vítimas. Essas iniciativas são desenvolvidas por múltiplos órgãos governamentais, em parceria com organizações da sociedade civil, e englobam, entre outras, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo e o Cadastro de Empregadores que submetem trabalhadores a condições semelhantes à escravidão, conhecido popularmente como "Lista Suja" (Silva, 2025).

As equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), sob a coordenação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), juntamente com as Equipes Regionais das Superintendências Regionais do Trabalho e a colaboração de diversos órgãos, como Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar, Polícia Civil ou outras autoridades policiais, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal e Defensoria Pública da União, são responsáveis por identificar situações de trabalho em condições semelhantes à escravidão, promovendo o resgate dos trabalhadores e a emissão dos autos de infração correspondentes (Silva, 2025).

Após a abertura de um procedimento administrativo, que garante o direito ao contraditório e à ampla defesa, caso os autos de infração sejam considerados procedentes, o nome do empregador é incluído na chamada "Lista Suja" (Silva, 2025).

---

## **Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**

De acordo com as regras vigentes (art. 2º, §§1º e 2º), a inclusão do nome do empregador no cadastro ocorre somente após a emissão de decisão administrativa definitiva e irrecurável que confirme a procedência do auto de infração lavrado em ação fiscal por constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão. O empregador tem garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa diante da conclusão da Inspeção do Trabalho, conforme previsto nos artigos 629 a 638 da CLT e na Portaria MTP nº 667/2021 (SILVA, 2025).

A chamada “Lista Suja” contém dados como o nome do empregador ou responsável, número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) ou no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de trabalhadores encontrados em situação análoga à escravidão e a data da decisão definitiva proferida no processo administrativo correspondente (Silva, 2025).

O nome do empregador permanece na “Lista Suja” por um período de dois anos, durante os quais a Inspeção do Trabalho realiza monitoramento contínuo para verificar a regularização das condições laborais. Caso haja reincidência ou nova identificação de trabalhadores submetidos a condições similares, acompanhada de decisão administrativa irrecurável que confirme a nova infração, o empregador será mantido no cadastro por mais dois anos, contados a partir da reinclusão (art. 3º, caput e parágrafo único) (Silva, 2025).

Além disso, a Portaria atual prevê que o empregador pode ser excluído da “Lista Suja” imediatamente após a conclusão do processo administrativo, mediante a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) entre o empregador e a União, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou por meio de acordo judicial com a representação da Advocacia-Geral da União (Silva, 2025).

### **2.3 Importância do RH como agente preventivo e estratégico nesse cenário**

A escravidão representa uma séria violação dos direitos humanos, restringindo a liberdade e comprometendo a dignidade das pessoas. Atualmente, esse fenômeno se apresenta de forma distinta da escravidão histórica dos períodos colonial e imperial, quando os indivíduos eram acorrentados e submetidos a castigos físicos. No contexto atual, o trabalho escravo não envolve amarras ou violência física explícita, mas caracteriza-se pela privação da liberdade devido a dívidas contraídas ou à falta de alternativas viáveis de sustento, configurando-se como

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

crime previsto no artigo 149 do Código Penal (Moura; Ramos, 2022).

No Brasil, o conceito de trabalho escravo abrange situações nas quais o trabalhador é submetido a condições de trabalho forçado, jornadas excessivas, servidão por dívida e/ou ambientes degradantes. Vale destacar que a presença de qualquer um desses elementos já configura exploração análoga à escravidão, não sendo necessário que todos ocorram simultaneamente (Moura; Ramos, 2022).

Para compreender o papel efetivo da gestão de Recursos Humanos na valorização e eliminação do trabalho escravo, é fundamental analisar detalhadamente os quatro aspectos que caracterizam o trabalho em condições análogas à escravidão, sendo eles o trabalho forçado, a jornada extenuante, a servidão por dívida e as condições degradantes (Moura; Ramos, 2022).

O trabalho forçado é a situação em que o trabalhador é explorado e impedido de deixar o local de trabalho devido a dívidas, coerção física ou psicológica, ou outras formas de controle. Em algumas situações, os trabalhadores ficam isolados, longe das cidades, longe de suas famílias e sem redes de apoio. Em outros casos, os salários são retidos até a conclusão das tarefas, mantendo o trabalhador em um ciclo de servidão à espera de pagamento. Também há registros de empregadores que confiscam documentos pessoais para restringir a liberdade dos empregados. (Moura; Ramos, 2022).

A jornada extenuante não se trata apenas de horas extras não pagas, mas de um ritmo de trabalho intenso que compromete a saúde e a integridade física dos trabalhadores, com intervalos insuficientes para descanso e recuperação. Muitas vezes, as pausas semanais são negligenciadas, o que prejudica a vida social e familiar dos trabalhadores, além de aumentar os riscos de doenças físicas e mentais. (Moura; Ramos, 2022).

A servidão por dívida refere-se à imposição de dívidas ilegítimas relacionadas a custos de transporte, alimentação, moradia e ferramentas, que mantêm os trabalhadores vinculados ao empregador. Esses valores são cobrados de maneira abusiva e descontados do salário, perpetuando o endividamento. Para preservar sua honra, os trabalhadores permanecem no emprego, mesmo quando a dívida é fraudulenta e irrecuperável. (Moura; Ramos, 2022).

As condições degradantes são o conjunto de irregularidades que comprometem as condições de trabalho e vida do empregado, afetando sua dignidade. Isso inclui moradias inadequadas, alimentação insuficiente, ausência de assistência médica, falta de saneamento básico e água potável, além de frequentes abusos e ameaças físicas e psicológicas. (Moura;

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Ramos, 2022).

O papel do setor de Recursos Humanos em uma empresa vai muito além das tarefas tradicionais de recrutamento, seleção, contratação e demissão. Ele engloba todas as práticas e políticas relacionadas à gestão do comportamento organizacional. Como o próprio nome indica, esse departamento entende as pessoas como recursos valiosos, desenvolvendo estratégias e investimentos para aprimorar continuamente as habilidades de cada colaborador, valorizando-os de forma constante. (Moura; Ramos, 2022).

Vale destacar que a gestão moderna de RH é relativamente recente, tendo se consolidado a partir da década de 1990, quando a globalização dos mercados conferiu às pessoas o papel de diferencial competitivo para as organizações. Antes disso, os trabalhadores eram vistos apenas como "ferramentas" de produção, sujeitas a receber baixos salários, cumprir jornadas extensas e trabalhar em condições muitas vezes inadequadas, com os empregadores exigindo o máximo esforço possível. (Moura; Ramos, 2022).

Com a compreensão de que as pessoas são o principal diferencial em um mercado altamente competitivo, o cenário organizacional mudou. As empresas modernas passaram a implementar práticas e políticas voltadas para garantir condições de trabalho adequadas e a satisfação dos colaboradores, buscando assim estimular seu comprometimento e alto desempenho. (Moura; Ramos, 2022).

É fundamental reconhecer que a gestão de Recursos Humanos tem um papel essencial no cuidado com o bem-estar e a saúde dos funcionários, sendo responsável por estabelecer políticas salariais, benefícios, condições e jornadas de trabalho, períodos de descanso, planos de carreira, capacitação e qualidade de vida no ambiente laboral, entre outras atribuições. (Moura; Ramos, 2022).

Segundo Moura e Ramos (2022), o setor de RH desempenha um papel fundamental ao atribuir significado às tarefas dos colaboradores, envolvendo-os nas decisões que impactam seu trabalho e promovendo um senso de pertencimento aos objetivos da organização. O foco não está em explorar ao máximo a força de trabalho, mas sim em despertar nos funcionários o interesse em contribuir com a empresa, utilizando plenamente suas capacidades físicas, intelectuais e emocionais.

#### **2.4. Política de *compliance***

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

A palavra *Compliance* deriva do verbo inglês *to comply*, que remete à ideia de cumprir e de estar em conformidade com normas e regulamentos. O conceito refere-se ao conjunto de práticas adotadas pelas organizações para alinhar suas atividades a leis, regras, códigos de conduta e políticas internas, buscando prevenir ou minimizar riscos e eventuais irregularidades (Takezawa; Pastre; Costa, 2022 ).

Embora a disseminação dos programas de Compliance seja um fenômeno recente, já no início do século XX algumas empresas norte-americanas apresentavam práticas relacionadas ao tema. No contexto brasileiro, a discussão ganhou maior relevância a partir da promulgação da Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, a qual impulsionou as organizações a assumirem compromissos mais efetivos na prevenção de fraudes e atos de corrupção (Takezawa; Pastre; Costa, 2022 ).

O *Compliance* nas empresas consiste no atendimento às normas impostas pelos órgãos reguladores, em conformidade com a atividade desempenhada, bem como ao cumprimento de regulamentos internos, especialmente aqueles voltados ao controle interno. Embora tenha surgido inicialmente no contexto empresarial e se fortalecido após a promulgação da Lei Anticorrupção, essa prática passou a ser incorporada também ao campo trabalhista. Nesse âmbito, assume a função de estabelecer códigos de ética e padrões de conduta destinados a assegurar a observância da legislação trabalhista e demais normas correlatas. O objetivo central do *Compliance* trabalhista é prevenir a responsabilização judicial das organizações, resguardando sua imagem e reputação por meio de auditorias internas permanentes voltadas à identificação e à prevenção de violações de direitos humanos no ambiente de trabalho (Mesquita; Mesquita, 2020 ).

Além do aspecto normativo, o *Compliance* possui dimensão estratégica, aplicando-se a diferentes tipos de organizações. O mercado contemporâneo exige cada vez mais condutas éticas e legais, reforçando a necessidade de um modelo de gestão que alie lucratividade a práticas sustentáveis, voltadas ao desenvolvimento econômico e socioambiental. Entretanto, surge o desafio de que, ao adotar tais práticas, as empresas desenvolvam diretrizes próprias de responsabilidade social corporativa, incorporando procedimentos que assegurem o respeito aos direitos fundamentais e, sobretudo, aos direitos humanos (Mesquita; Mesquita, 2020).

O fortalecimento de movimentos ambientais, a ampliação dos direitos econômicos e

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

sociais e as críticas ao potencial destrutivo de grandes corporações no cenário internacional impulsionaram novas formas de responsabilização de empresas por violações a direitos humanos. Nesse contexto, destacam-se duas correntes: uma que defende a criação de uma regulação vinculante, com mecanismos obrigatórios de responsabilização, e outra que apoia instrumentos voluntários de regulação, baseados na responsabilidade social corporativa e na *soft law* (Mesquita; Mesquita, 2020).

No campo específico das relações de trabalho, o *Compliance* representa uma ferramenta eficaz para o cumprimento das normas de saúde e segurança, contribuindo para a redução de acidentes, a prevenção de penalidades decorrentes da fiscalização e a promoção da transparência nas atividades empresariais. A implementação de códigos de ética e conduta permite a adoção de medidas preventivas voltadas à proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores, em consonância com as normas trabalhistas e com a prevalência dos direitos humanos (Mesquita; Mesquita, 2020).

### **2.5. Monitoramento de contrato terceirizados e fornecedores**

A nova realidade econômica exige das organizações maior produtividade, competitividade e qualidade, o que as leva a buscar soluções que atendam a essas demandas e assegurem sua sustentabilidade. Nesse contexto, a terceirização da mão de obra surge como uma estratégia capaz de conferir agilidade aos processos e enfrentar os desafios do ambiente organizacional (Spazzin; Lara; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

Essa prática também é favorecida pela cooperação entre empresas ao longo da cadeia produtiva, permitindo vantagens como negociação de prazos e redução de custos. De forma geral, terceirizar consiste em transferir a execução de determinadas atividades a terceiros, especialmente aquelas consideradas secundárias, conhecidas como atividades-meio (Spazzin; Lara; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

Ao concentrar esforços em suas atividades principais, a organização consegue otimizar recursos e aumentar a eficiência, contribuindo para o alcance de seus objetivos estratégicos e operacionais (Spazzin; Lara; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

Em 31 de março de 2017, a Lei nº 13.429 passou a regulamentar a terceirização no Brasil, permitindo sua aplicação a qualquer tipo de atividade. Antes da lei, a ausência de normas

---

### **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

claras gerava conflitos e insegurança jurídica. Com a regulamentação, estabelecem-se condições que protegem os trabalhadores, oferecem segurança jurídica às empresas e criam um ambiente favorável ao crescimento econômico, fortalecendo a atuação das organizações no contexto da economia globalizada (Spazzin; Lara; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

A lei também permite que a empresa prestadora de serviços subcontrate outras empresas, prática conhecida como "quarteirização". Em relação às condições de trabalho, embora seja opcional fornecer aos terceirizados benefícios como atendimento médico, ambulatorial ou acesso ao refeitório, é obrigatório garantir segurança, higiene e salubridade nos locais de prestação de serviços, assegurando um ambiente de trabalho adequado a todos os profissionais terceirizados (Spazzin; Lara; senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

Para que a terceirização seja eficaz, é fundamental que a empresa contratante estabeleça controle sistemático das regras contratuais e defina padrões claros para os serviços e produtos oferecidos pelos prestadores. Antes da implementação, recomenda-se a identificação e quantificação dos riscos, bem como a definição precisa das atividades passíveis de terceirização, garantindo maior segurança e eficiência no processo (Spazzin; Lara; Senhor; ayres; Bonatelli; kagy, 2017).

O sucesso da terceirização depende de fatores como a seleção criteriosa do prestador de serviço, a administração contínua do processo, contratos bem estruturados, metas claras e uma visão estratégica da operação. Esses elementos evidenciam a importância do acompanhamento constante e do monitoramento de todas as etapas da relação com o fornecedor (Spazzin; lara; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

A preparação da equipe interna da empresa contratante é igualmente relevante. Isso inclui treinamentos e a criação de um cadastro de potenciais prestadores, com análise de aspectos como custo, legalidade e contratos. Também é importante evitar situações que possam caracterizar vínculo empregatício, como contratar ex-funcionários para funções semelhantes ou depender exclusivamente de um único cliente (Spazzin; Lara; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

Antes da formalização do contrato, a empresa contratante deve verificar a regularidade do prestador, certificando-se de que possui todas as licenças e registros exigidos por órgãos públicos. Evitar empresas constituídas pouco antes da contratação é uma medida preventiva que contribui para a segurança jurídica e o bom andamento da terceirização (Spazzin; Lara;

---

## **Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

É importante ressaltar que, embora existam diretrizes para o gerenciamento de contratos de empresas terceirizadas, o modelo de gestão deve ser adaptado à realidade da contratante e do setor terceirizado em questão. Esse alinhamento com a estratégia organizacional exige que os processos de monitoramento e controle sejam constantemente revisados e aprimorados, garantindo eficiência e segurança na execução das atividades terceirizadas SPAZZIN; LARA; Senhor; Ayres; Bonatelli; Kagy, 2017).

### **2.6. Desafios enfrentados pelo RH**

Os profissionais de Recursos Humanos desempenham diversas funções essenciais dentro de uma organização, incluindo captação e seleção de pessoal, gestão de relações interpessoais, clima organizacional, carreira, desempenho, remuneração, rotinas de pessoal, finanças e comunicação empresarial. Nesse contexto, o setor de Gestão de Pessoas exerce papel estratégico na estrutura organizacional, seja em instituições públicas ou privadas, especialmente diante das constantes transformações no mundo do trabalho e na reorganização dos meios de produção (Furis; Dourado, 2025).

Paralelamente, observa-se a flexibilização da legislação trabalhista e a precarização das relações de trabalho, fatores que impactam diretamente as atividades do setor de RH. Os profissionais precisam estar atentos às mudanças legais, garantindo conformidade e evitando penalidades ou ações judiciais. Além disso, é fundamental que possuam conhecimentos atualizados em Direito do Trabalho para lidar com a evolução constante da legislação relacionada à área de pessoal (Furis; Dourado, 2025).

Outro desafio relevante é a gestão de novas formas de contratação, como trabalho autônomo, temporário, intermitente e a terceirização ou quarteirização de serviços. A compreensão dessas modalidades permite ao RH planejar e organizar a alocação de colaboradores de forma eficiente, assegurando que todas as normas legais sejam respeitadas (Furis; Dourado, 2025).

Dessa forma, os profissionais de RH ocupam uma posição estratégica dentro da organização, contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, ético e eficiente, além de promover o bem-estar dos colaboradores e apoiar o alcance dos objetivos

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

organizacionais (Furis; Dourado, 2025).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS (MATERIAIS E MÉTODOS)**

A metodologia que será adotada neste trabalho consistirá por meio da revisão biográfica de diversos autores que abordam o tema em questão. As seguintes pesquisas serão feitas em arquivos de forma atualizada e recente das súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O mesmo visa mostrar aos leitores que apesar de temos vários direitos trabalhistas garantidos pela constituição, ainda existe o trabalho análogo à escravidão.

Portanto o mesmo se faz necessário para abordar o tema escravidão nos tempos atuais e identificar características que apontam que o trabalhador está fazendo uma determinada atividade de forma inadequada.

Foi elaborado um questionário através do Google Forms com perguntas objetivas visando identificar, conhecimentos referentes ao tema. Foram 31 perguntas relacionadas ao perfil do entrevistado, sendo eles pessoas com faixa etária de 16 a 61 anos de idade. A pesquisa indica um público predominante jovem. Tal perfil reforça a conscientização e educação trabalhista voltada a essa faixa, que segundo dados do Ministério do Trabalho (Brasil, 2022), é a mais exposta a condições análogas à escravidão em razão da inesperienza e da necessidade de inserção no mercado. Contudo esse é um dos fatores e essa pratica atinge qualquer faixa de idade. Portanto O RH, torna se importante na formação ética e na promoção de ambiente seguro e humanizado para os trabalhadores.

Seguindo a mesma linha de raciocínio sobre a pesquisa afirma-se que o questionário foi postado em grupos de Whatsapp, Dessa forma foi possível alcançar a finalidade que foi entrevistar o maior número de pessoas, de diversas cidades da Região, como Guariba, Araraquara, Motuca, Rincão, Américo Brasiliense, Ribeirão Preto entre outras. Através dos meios foi possível identificar que ainda existem práticas ilegais nas questões trabalhistas, entretanto devido, a diversas e informações sobre o tema a Sociedade consegue identificar e registrar seus direitos. Contudo o setor de RH tem o papel significativo que é identificar e proteger a dignidade das pessoas, através da gestão digna e com base nas leis trabalhistas, sendo assim os orgãos competente ganha força frente ao combate a pratica ao trabalho análogo a escravidão.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As imagens e gráficos apresentados a seguir têm como finalidade ilustrar visualmente os aspectos discutidos ao longo deste trabalho, reforçando a análise sobre a escravidão e suas repercussões nas relações de trabalho contemporâneas. Além disso, buscam evidenciar os desafios e responsabilidades do setor de Recursos Humanos diante das heranças históricas e sociais que ainda influenciam o mundo do trabalho.

**Figura 1 - Alojamento em precariedade**



**Fonte:** G1 (2023)

Trabalhadores rurais foram resgatados em situação análoga à escravidão em Guariba (SP). As vítimas, encontrava-se em condições insalubre. O alojamento em que eles ficavam era, precário, desprovido de higiene sem nenhum conforto. (G1, 2023).

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**Figura 2 - Cenário de abandono**



**Fonte:** Secretariado em rede (2025)

Trabalhadores foram resgatados em situação análoga à de escravidão em duas fazendas no interior da Bahia .A ação foi conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego ( MTE) e revelou condições de trabalho degradantes, falta de segurança e violações gravíssimas de direitos (Secretariado em rede, 2025).

**Figura 3 - Acidente no trabalho.**

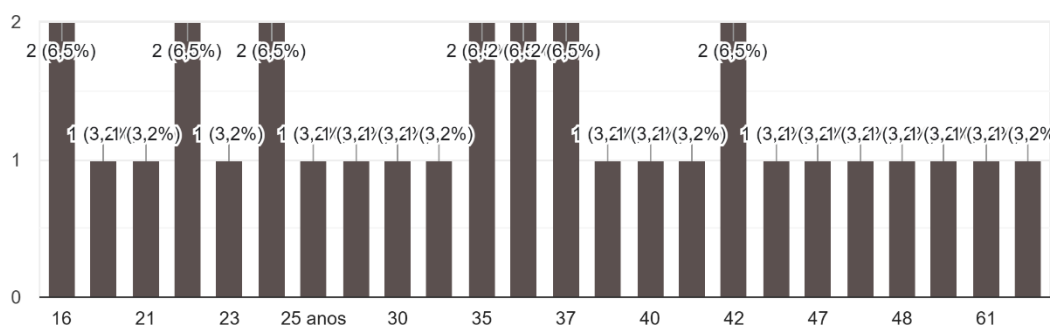


**Fonte:** Secretariado em rede (2025).

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

O MTE flagrou pessoas em situação degradante trabalhando descalço, de chinelo ou de saco plástico nos pés, eles operavam máquinas cortantes um deles já havia perdido dois dedos em um acidente de trabalho. Secretariado em rede.

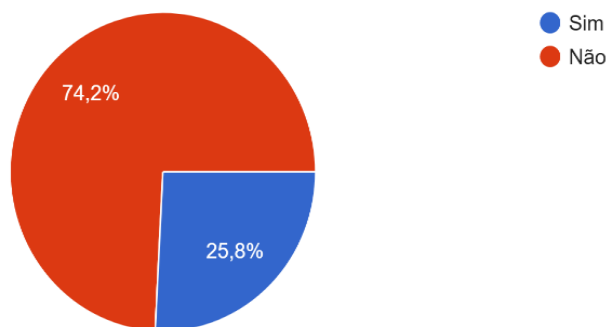
**Gráfico 1 – Perfil etário dos respondentes**



**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

Os participantes possuem idades entre 16 e 61 anos, o que revela uma amostra heterogênea e diversificada. Entretanto, a distribuição é bastante dispersa, com muitas faixas etárias representadas por apenas um ou dois indivíduos (6,5 % cada). Essa característica limita a possibilidade de análises comparativas robustas por idade, mas garante pluralidade de perspectivas sobre o tema abordado.

**Gráfico 2 - Conhecimento sobre o tema**

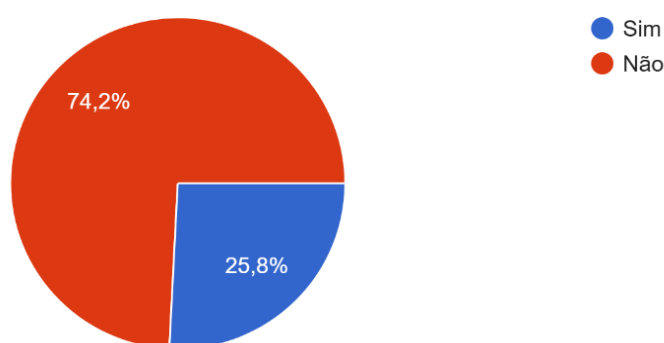


**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

### Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Ao questionar se os participantes já receberam algum tipo de treinamento ou orientação sobre o tema, 74,2 % responderam "não", enquanto apenas 25,8 % afirmaram ter recebido formação específica. Esses dados revelam uma deficiência significativa na capacitação dos profissionais sobre a prevenção do trabalho análogo à escravidão.

**Gráfico 3 - A importância do gestor de RH no combate ao trabalho análogo**



**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

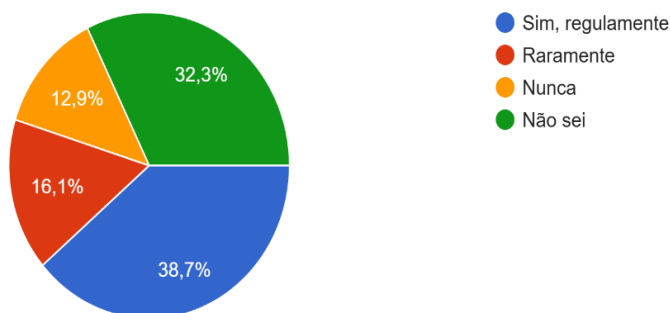
Os dados indicam que 74,2% dos participantes nunca receberam treinamento ou orientação sobre o tema, enquanto 25,8% afirmam já ter recebido.

A ausência de capacitação específica demonstra a falta de investimento em conscientização sobre o combate ao trabalho análogo à escravidão. Conforme Alves (2021), o treinamento contínuo é essencial para sensibilizar os colaboradores e gestores sobre os riscos e responsabilidades legais.

Mesmo reconhecendo a relevância do setor de RH, a ausência de treinamentos demonstra um descompasso entre a consciência teórica e a prática efetiva dentro das organizações. De acordo com Peça (2014), a análise de um gráfico deve ser acompanhada de uma leitura crítica dos resultados, destacando não apenas os valores absolutos, mas também suas implicações no contexto estudado.

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

**Gráfico 4 - Política organizacional da empresa**

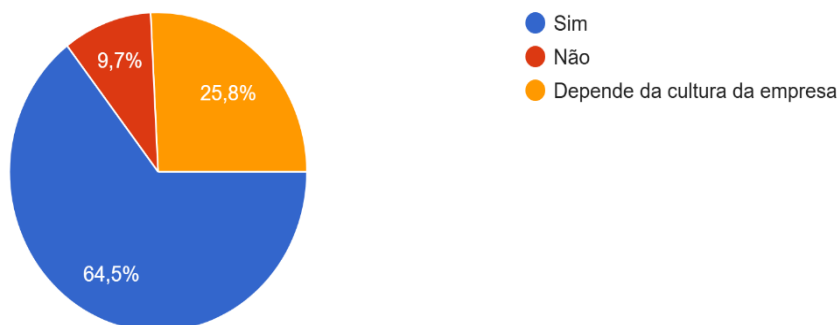


**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

Quando questionados sobre a realização de verificações das condições de trabalho de fornecedores e parceiros, 38,7% afirmaram que isso ocorre regularmente, 16,1% disseram que é raro, 12,9% responderam que nunca ocorre, e 32,3% não souberam informar.

Esses dados sugerem que ainda há fragilidade nas práticas de auditoria e monitoramento das relações trabalhistas indiretas. Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (2023), empresas devem garantir que toda a cadeia produtiva esteja livre de trabalho análogo à escravidão.

**Gráfico 5 - Sobrecarga no ambiente de trabalho**



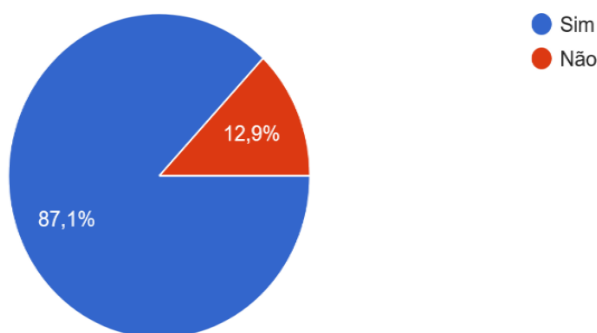
**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

De acordo com os dados, 64,5% dos participantes acreditam que a pressão por resultados pode contribuir para práticas abusivas, 25,8% consideram que depende da cultura da empresa

### Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

e apenas 9,7% acreditam que não há relação. Esses números demonstram que a maioria reconhece a influência da cobrança excessiva sobre comportamentos inadequados no ambiente de trabalho. Tal resultado reforça os estudos de Zanetti e Ribeiro (2020), que apontam que metas abusivas e cobranças constantes podem gerar condições degradantes e assédio moral, facilitando práticas análogas à escravidão no meio corporativo.

**Gráfico 6 - Visão limitada do problema**



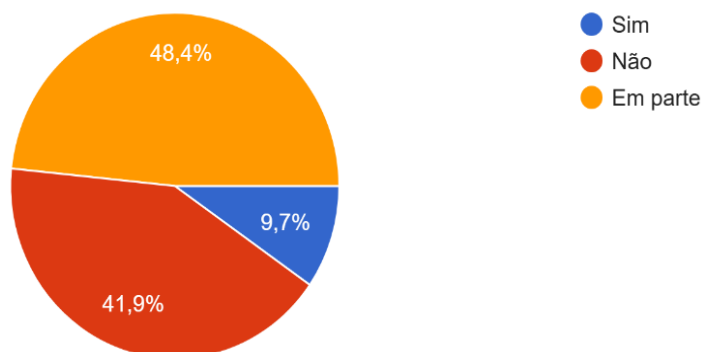
**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

O gráfico mostra que 87,1% dos respondentes acreditam que o desconhecimento das leis trabalhistas ainda é um problema entre gestores e líderes, enquanto 12,9% acreditam que não.

Esse dado revela a necessidade de maior investimento em capacitação jurídica e ética dentro das organizações. De acordo com Chiavenato (2020), o conhecimento das legislações é essencial para a gestão responsável e o cumprimento dos direitos humanos no trabalho.

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**GRÁFICO 7 - Ausência de capacitação e cultura organizacional**

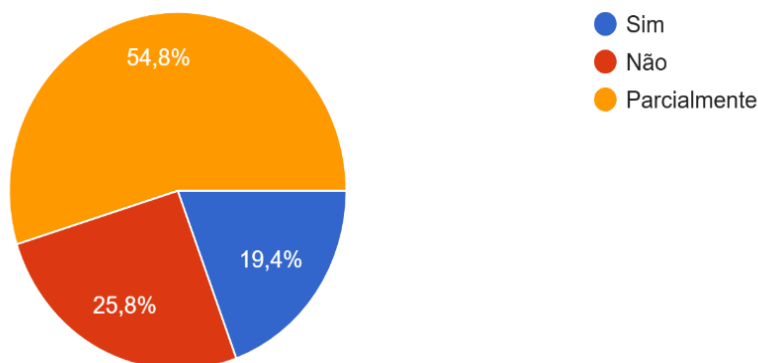


**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

Entre os entrevistados, 48,4% acreditam que as empresas tratam o tema apenas “em parte”, 41,9% responderam “não” e apenas 9,7% consideram que o tema é tratado com a devida seriedade.

Esse cenário demonstra que o tema ainda é subestimado pelas organizações, sendo necessário o fortalecimento das políticas internas e da responsabilidade social corporativa. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), o enfrentamento desse tipo de violação requer comprometimento institucional e mecanismos contínuos de prevenção.

**GRÁFICOS 8 - Limitações do RH**



**Fonte:** elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

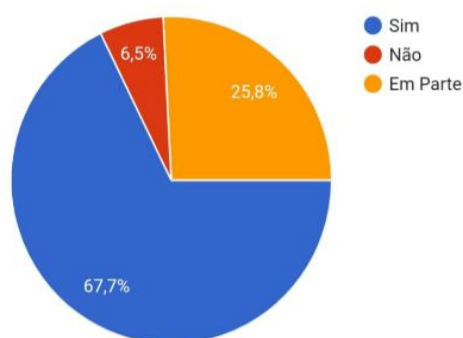
Os resultados mostram que apenas 19,4% acreditam que o setor de RH está preparado para lidar com denúncias de práticas abusivas, enquanto 25,8% responderam “não” e 54,8%

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

disseram estar "parcialmente preparados".

Isso indica uma carência de capacitação e protocolos claros para lidar com situações relacionadas a condições de trabalho degradantes. Segundo Marras (2019), o RH precisa atuar de forma estratégica e ética, garantindo o cumprimento das normas trabalhistas e a segurança dos colaboradores.

**GRÁFICO 9 - Papel do RH**



Fonte: elaborado pelo autores, Araraquara (2025).

Por fim, 67,7% acreditam que o setor de RH tem papel fundamental na prevenção do trabalho análogo à escravidão, 25,8% responderam "em parte" e apenas 6,5% discordam.

Isso confirma o reconhecimento da importância estratégica do RH na promoção de práticas justas e humanas dentro das organizações. Segundo Limongi-França (2019), cabe ao RH assegurar condições dignas de trabalho e implementar políticas preventivas.

Mesmo reconhecendo a relevância do setor de RH, a ausência de treinamentos demonstra um descompasso entre a consciência teórica e a prática efetiva dentro das organizações. De acordo com Peça (2014), a análise de um gráfico deve ser acompanhada de uma leitura crítica dos resultados, destacando não apenas os valores absolutos, mas também suas implicações no contexto estudado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no estudo realizado, conclui-se que o trabalho análogo à escravidão ainda representa uma grave violação dos direitos humanos e trabalhistas no Brasil. Apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas voltadas à erradicação dessa prática, os dados

## Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

analisados e as pesquisas bibliográficas demonstram que ela continua presente em diferentes contextos sociais e econômicos, especialmente entre populações vulneráveis e de baixa escolaridade. O setor de Recursos Humanos assume papel fundamental nesse cenário, atuando na prevenção, na fiscalização e na promoção de ambientes de trabalho éticos e dignos. Reforça-se, assim, a necessidade de políticas de *compliance* e de práticas organizacionais baseadas na responsabilidade social, no respeito aos direitos humanos e na valorização do trabalhador.

Como sugestão para futuras pesquisas, recomenda-se a análise de casos específicos de combate ao trabalho escravo contemporâneo e o papel das empresas na efetivação de práticas preventivas e educativas.

De modo geral, os resultados apontam para uma contradição entre o reconhecimento da importância do RH e a falta de prática estruturadas voltadas à prevenção do trabalho análogo à escravidão. Observa-se também baixa transparência interna sobre verificações de fornecedores e escassez de treinamento voltado ao tema.

## REFERÊNCIAS

ALVES, M. **Capacitação e ética organizacional: um caminho para o trabalho decente.** Revista Brasileira de Gestão e Inovação, v. 8, n. 2, p. 56–72, 2021. Disponível em: <https://revistas.brazilsociety.org>. Acesso em: 23 out. 2025.

ALVES, R. A.; RIBEIRO, S. R. Aspectos conceituais, espacialização e indicadores do trabalho análogo à escravidão no Brasil, entre os anos de 2003 e 2018 / Conceptual aspects, spatialization, and indicators of slave labor in Brazil between 2003 and 2018. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 40540–40554, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n4-489 Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/28541>. Acesso em: 28 set. 2025.

ARAÚJO, Jacqueline Souza de. **Servidão por dívida no direito brasileiro: um diálogo entre os direitos fundamentais e os direitos humanos.** 2022. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2022. Disponível em: <https://ri.ucsal.br/server/api/core/bitstreams/635d6805-2396-47c2-af58-b94540b46ef3/content>. Acesso em: 24 set. 2025.

BEDUKA. **Interpretação de gráficos: 5 dicas com exemplos resolvidos!** Disponível em: <https://beduka.com/blog/materias/matematica/interpretacao-de-graficos/>. Acesso em: 23 out. 2025.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BRASIL ESCOLA. Gráficos: função, tipos, exemplos. Disponível em:  
<https://brasilecola.uol.com.br/matematica/graficos.htm>. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Brasília, 1940.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo**. Brasília: MTE, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Relatório de Fiscalização do Trabalho Escravo Contemporâneo. Brasília, 2022. Disponível : <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/janeiro/inspecao-do-trabalho-resgatou-2-575-trabalhadores-de-trabalho-analogo-ao-de-escravo-no-ano-passado>. Acesso em: 27 out. 2025.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: **O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

COSSO, Leandro Belillo de Lima. Análise constitucional da legislação trabalhista brasileira atual: desassistência ao trabalhador de serviços varejista e transporte alimentar/humano. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 11, n. 8, p. 2053–2080, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i8.17849. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17849>. Acesso em: 21 set. 2025.

FONSECA, M. H.; ORTIZ, E. G. A.; DIAS, C. G. P. **A internacionalização do direito do trabalho e a organização internacional do trabalho**. *Paradigma*, Ribeirão Preto, a. XXVI, v. 30, n. 1, p. 40-67, jan./abr. 2021. Disponível em:  
<https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/2646/1839>. Acesso em: 11 ago. 2025.

FURIS, V. C. S.; DOURADO, J. R. S. **Os desafios dos profissionais de recursos humanos diante da precarização do trabalho no Brasil**. *Advances in Global Innovation & Technology*, v. 3, n. 4, p. e34109-e34109, 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Gestão de pessoas: equilíbrio entre o bem-estar e a produtividade**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARIANO, B. G. R. **Trabalho Análogo À Escravidão No Brasil Contemporâneo E Seus**

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

**Desafios.** 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNISEPE, São Lourenço, 2023. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/saolourenco/wp-content/uploads/sites/10005/2024/01/TCC-Bruna-Geovanna-Rufino-Mariano.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2025.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MESQUITA, A. A. B. S; MESQUITA, E. A. **O compliance trabalhista atuando como protetor dos direitos humanos nas empresas.** Revista Pensamento Jurídico, v. 14, n. 3, 2020.

MOURA, I. N; RAMOS, K. C. F. **A importância dos recursos humanos no combate à precariedade das condições de trabalho no século XXI. 2022.** Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Tecnologia de Franca - "Dr. Thomaz Novelino", Franca. 2022.

OLIVEIRA, Joanne Doza da Costa; LISBOA, Claudia Maria Nobre. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS E SEUS EFEITOS DIANTE DE UMA PERSPECTIVA SOCIAL E JURÍDICA. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 11, n. 6, p. 3636–3651, 2025.** DOI: 10.51891/rease.v11i6.19276. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19276>. Acesso em: 21 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho forçado e análogo à escravidão: diretrizes para prevenção e combate.** Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 23 out. 2025.

PEÇA, João. **Análise e interpretação de tabelas e gráficos estatísticos.** Paraná: Secretaria de Educação do Estado do Paraná, 2014. Disponível em: <https://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1663-8.pdf>. Acesso em: 23 out. 2025.

RIBEIRAO e FRANCA g1. **Trabalhadores resgatados em situação degradante em Guariba, SP, retornam ao Maranhão.** Data de publicação 20/03/2023 Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2023/03/20/trabalhadores-resgatados-em-situacao-degradante-em-guariba-sp-retornam-ao-maranhao.ghtml>. Acesso em: out 2025.

SECRETARIADO EM REDE. **Trabalhadores são resgatados em situação análoga à escravidão em fazendas no interior da Bahia.** Blog do Leo Barbosa, 18 jun. 2025. Disponível em: <https://www.blogdoleobarbosa.com>. Acesso em: 25 set. 2025.

SILVA, K. P. A. E. **A lista suja do trabalho escravo de acordo com a Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18/2024** Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 17 mar 2025. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/68077/a-lista-suja-do-trabalho-escravo-de-acordo-com-a-portaria-interministerial-mte-mdhc-mir-n-18-2024>.

---

**Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"**

Acesso em: 11 ago. 2025.

SOUZA, José Espedito Leal; DUTRA, Graciele Neto Cardoso. **TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS (DIREITO)**. **Repositório Institucional**, v. 2, n. 2, 2024. Disponível em:  
<https://revistas.icesp.br/index.php/Real/article/view/4926/2655>. Acesso em: 27 out. 2025.

SPAZZIN, A; LARA, G; SENHOR, M. C. R; AYRES, N. E. P; BONATELLI, R. V; KAGY, R. D. L. **A Importância da elaboração, da implementação e do monitoramento do processo de terceirização**. 2006. 51 f. Especialização em Gestão de Negócios – Fundação Dom Cabral, Manaus, 2017. Disponível em:  
<https://repositorio.itl.org.br/jspui/bitstream/123456789/59/1/A%20import%c3%a2ncia%20da%20elabora%c3%a7%c3%a3o%2c%20da%20implementa%c3%a7%c3%a3o%20e%20do%20monitoramento%20do%20processo%20de%20terceiriza%c3%a7%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 30 set. 2025.

TAKEZAWA, F. A. F. G; PASTRE, L. C; COSTA, E. C. Os desafios e as influências do compliance na gestão de pessoas. **Revista Interface Tecnológica**, v. 19, n. 2, p. 406-417, 2022. Disponível em:  
[https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnohttps://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt\\_BR/article/view/1444/820logica/pt\\_BR/article/view/1444/820](https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnohttps://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/1444/820logica/pt_BR/article/view/1444/820). Acesso em: 27 out. 2025.

ZANETTI, R.; RIBEIRO, C. **O impacto da pressão por resultados nas relações de trabalho**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 24, n. 3, p. 212–227, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/>. Acesso em: 23 out. 2025.