**MÁRIO DE OLIVEIRA MARTINS**

**Trabalho escravo, ou só um emprego ruim?**

O presente artigo tem o objetivo de dissertar sobre o tema “Trabalho escravo, ou só um emprego ruim?”, e fazer uma conexão com assuntos pertinentes como cultura e clima organizacionais, estresse, sofrimento e trabalho, além de delinear alternativas de reestruturação organizacional no sentido de permitir uma gestão sistêmica. Para tanto é necessário avaliar cuidadosamente diversas realidades de empresas que, segundo especialistas e conhecedores do assunto, estão fora do padrão.

A proposta em foco pretende trazer a problemática das novas tendências de organizações com gestão estratégica, em que a pessoa é humanizada, é mais valorizada, além de ser parte na tomada de decisões. Percebe-se que a estratégia utilizada em várias empresas não estabelece tais princípios nem respeita a pessoa. A teoria está distante da realidade prática do trabalhador. Este se sente escravizado ou diminuído em sua integridade física, psicológica ou até mesmo moral.

De acordo com tais debates é necessário tratar desses temas de forma muito cautelosas, para evitar problemas na interpretação, que é subjetiva. O panorama das atuais organizações ainda não valoriza o setor de recursos humanos de forma a fazê-lo alcançar a meta da organização em parceria e perfeita harmonia com os demais setores.

A missão do profissional de RH não é uma tarefa fácil. Exige amor e dedicação para alcançar resultados. Todos os homens e mulheres não nascem prontos e acabados. O ser humano é um processo infinito, um verdadeiro caminho aberto. Este dado teórico e prático instiga o profissional de RH a buscar conhecer as múltiplas faces do trabalho. Ter qualificação e manter-se sempre atualizado, porque o processo nas organizações é dinâmico e exige conhecer a evolução e desenvolvimento do pensamento sobre gestão.

É uma tarefa pertinente e exigente, refletir e agir conforme as leis e de acordo com as teorias trabalhistas, porque traz uma série de perguntas que exigem reflexão e abordagem coerente com o assunto em pauta. O processo estratégico a partir das ferramentas de gestão analisa o todo da vida da pessoa. Não se pode esquecer que o ser humano é pluridimensional, isto é, é composto de várias dimensões, tais como corporal, espiritual, emocional, afetiva, dentre outras. É nesse sentido que ele merece respeito. A gestão de pessoas deve buscar estratégias que trabalhem o todo das pessoas e não apenas o lado formal, braçal, a força do trabalho. A qualidade no trabalho deve ser a meta a alcançar nas organizações.

Na análise do artigo sobre o tema do trabalho considerado escravo no estado de Minas Gerais, mais precisamente nas empresas Vale, Ouro Verde, Anglo American, Cemig, MRV, Cet engenharia. Tais organizações, segundo denúncias estão tratando alguns trabalhadores fora do padrão estipulado pela CLT. É diante deste contexto de exaustão e da falta de atenção às leis do trabalho que se debate a necessidade de intervenção das autoridades.

Para se debater as questões referentes ao trabalho e sua dignidade utiliza-se elementos analíticos e empíricos das empresas citadas. Estas foram fiscalizadas e investigadas, por isso podem ser punidas, por tratarem os empregados sob a hipótese de serem escravizadas em seus trabalhos. Percebe-se no artigo a análise de uma realidade que há atitudes desrespeitadas. As acusações trazem indícios de que várias dimensões como alojamentos indignos, higiene, jornada de trabalho e desrespeito às atividades insalubres estão presentes nas empresas. Diante da cruel realidade a justiça busca esclarecer a verdade dos fatos.

Já se percebe a maior valorização do trabalhador nas organizações que têm uma gestão participativa. A alienação não resiste a uma visão sistêmica organizacional. Pessoas debatendo seus direitos e deveres, as responsabilidades sendo distribuídas, a confiança sendo cada vez mais sedimentada no trabalho e além disso as expectativas boas para investimentos nos objetivos em comuns, tanto das organizações quanto dos funcionários. Percebe-se que as organizações do futuro precisam ser cada vez mais sistêmicas. É imprescindível que se faça uma reformulação naquelas que ainda caducam no tradicionalismo e no atraso de administração e de gestão. Isso é uma exigência, pois o mercado de trabalho hoje é competitivo. Anos anteriores, até década de 90 o profissional escolhia o mercado. Hoje é o mercado que escolhe o profissional. E se este não tem bases sólidas de conhecimento e valorização, não passa na seleção que o mercado faz. O serviço hoje exige esforços no sentido de prosperar de forma que haja sinergia nas atividades de trabalho. O artigo em pauta destaca muito bem essa necessidade. Quando há suserano que manda nos vassalos a empresa é punida, desacreditada. Ser administrador desses conflitos é ter garantia de ser um ótimo ou excelente profissional na gestão de pessoas. Do contrário tanto a pessoa quanto a empresa estarão fadadas ao fracasso.

De acordo com Santos (2014, p. 22) para se ter competências pessoais é necessário uma visão estratégica e isso comporta a compreensão da missão, visão, objetivos, estratégia e cultura da organização e, por meio dessa compreensão, alavancar os resultados organizacionais.

Esse novo perfil da empresa na atual conjuntura respeita os colaboradores e integra-os no processo de administração. Nas empresas citadas de Minas Gerais isso não acontece. O sistema que impedem as pessoas de agirem com qualidade de vida, em vista de bons resultados, explora e impede que haja liberdade de expressão.

É necessário ver e olhar a sociedade sempre com olhares novos, ou seja, em cada tempo atualizado, fazendo do trabalho e do trabalhador parceiros e não apenas escravos funcionais. Essa tarefa difícil é necessária, para que haja resultados positivos na busca de um trabalho sistêmico.

Essa postura crítica do gestor de RH não é uma sugestão, mas uma exigência. Quem quiser ser um excelente profissional deve ter estratégias novas, conforme constata Santos (2014, p. 51): A cultura organizacional, formada por seus princípios, valores pessoais, valores éticos e morais, (...) é um conjunto, uma rede de concepções, normas e valores que são tidos como certos.

Os novos paradigmas que fazem a pessoa sofrer no trabalho faz dela um objeto de uso, um ser descartável. Muitos detentores do trabalho exploram as pessoas os maiores impactos disso estão nas sequelas que os colaboradores trazem em sua vidas. Constata-se que a sociedade atualmente passa por diversas mudanças na sua estrutura. Aquilo que era considerado completo agora não mais é aceito como padrão. Se o mundo mudou e estamos numa época de mudanças, mudou-se também a maneira de comportar.

Esses novos modos de comportar implica em consequências drásticas para o homem. Este já é considerado índice econômico para muitos senhores feudais da atual conjuntura social. A vassalagem dos dias de hoje é disfarçada e supera muito a da Idade Média. Essa maneira hipócrita de tratar as pessoas está presente nas jornadas de trabalho lá de Minas Gerais, onde o Ministério do Trabalho identificou empresas explorando as pessoas e fazendo-as escravas. É preciso resgatar os trabalhadores do sistema considerado escravo. Portanto, é preciso resgatar a dignidade do trabalho e libertar as pessoas desse desrespeito, porque tais atitudes trarão sérias consequências negativas tais como estresse e sequelas de todo nível. É preciso humanizar o trabalho e acabar com a escravidão.

Toda a preocupação das autoridades é importante e necessária. Diante dos desmandos e falta de ordem nas organizações de Minas gerais é plausível esta decisão de investigar. Os investimentos nessa área de justiça e a favor dos direitos dos cidadãos é uma atividade que precisa ser ampliado e levado até o fim, a fim de punir os transgressores das leis. Atitudes como estas precisam ser divulgadas e praticadas. Há muitas pessoas sofrendo muito, em todos os níveis sociais.

Os objetivos desse texto foi alcançado porque fez uma análise do sistema escravista de forma empírica e relacionou com a gestão de recursos humanos. No atual cenário brasileiro isso se faz necessário, pois a corrupção tomou conta da nação. As pessoas e organizações se tornam desacreditadas e sem referenciais. Perder os valores tão lindo da humanidade, como respeito, cidadania, qualidade é tornar o homem refém de suas mazelas e falências.

A proposta de discutir a problemática dos direitos humanos no trabalho escravo traz inovações tanto para os recursos humanos das organizações com gestão estratégica, em vista de humanizar o trabalho. O sentido do trabalho está na sua forma de trabalhar com respeito e com qualidade de vida. Para tanto o trabalhador precisa estar amparado, valorizado e incluído no processo de tomada de decisões. Percebe-se que as estratégias novas das empresas estabelece novos critérios de administrar. Várias empresas não estabelecem tais princípios nem respeita a pessoa, por isso erram e pecam na forma de tratar as pessoas como parceiras. Aí surgem as diversas formas de escravidão. É necessário respeitar a integridade física, psicológica e moral dos colaboradores.

O debate sobre o sistema de possíveis atitudes que desvaloriza o ser humano provoca no setor de recursos humanos a necessidade de rever as formas chefiadas por pessoas despreparadas nas empresas. Para se ter uma organização forte, desenvolvida é preciso tomar atitudes de defesa do homem. Para alcançar a meta da organização o RH precisa ser sistêmico e estratégico, no sentido de respeitar as pessoas em seus direitos e a gestão de pessoas deve ter a preocupação com o desenvolvimento de cada pessoa. Não se pode conceber em pleno século XXI pessoas sendo escravas no trabalho. Destarte, é preciso humanizar os sistemas trabalhistas, utilizar a CLT, promover a produção ascendente nas empresas, mas ter sempre em mente que o maior tesouro são as pessoas e estas merecem respeito e qualidade de vida, para trabalhar com mais motivação e alegria.

**REFERÊNCIAS**

**ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas.** NBR 6023 – Informação e documentação – Referências – Elaboração. São Paulo: ABNT, 2015.

**BRASIL. Constituição Federal Brasileira.** Outubro de 1988. Disponível em:<http://www.senado.gov.br/web/senador/alvarodi/b\_menu\_esquerdo/4\_biblioteca\_virtual/ConstituicaoFederal.pdf>. Acesso em 29.11.2006.

Disponível em: <http://www.exame.com.br/topicos/vale. Acesso em 08.10.2015.

Disponível em: <http://www.exame.com.br/topicos/fiscalização. >Acesso em 09.10.2015.

Disponível em: <http://www.exame.com.br/topicos/trabalhoescravo. >Acesso em 11.10.2015.

SANTOS, Michele Fernanda Schmidt dos. (Org.) **Cultura Organizacional**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014.

SILVA, Mônica Maria (Org.). **Psicologia Organizacional e gestão de pessoas**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2014.