

Missão: Constituir-se em centro de excelência no campo do ensino superior, construindo uma educação comprometida com a ética, a cidadania e o conhecimento, resultando na formação de profissionais aptos a contribuírem no desenvolvimento da sociedade.



ANAIS

JORNADA ACADÊMICA E EMPRESARIAL 2023

INOVAÇÃO, GESTÃO E TRABALHO

Umuarama
2023



www.alfaumuarama.edu.br

JORNADA ACADÊMICA E EMPRESARIAL 2023 - INOVAÇÃO, GESTÃO E TRABALHO

Direção Geral

Esp. Dorival Marcos Rodrigues

Direção Acadêmica

Me. Roberto Bianchi Catarin

Coordenação da Jornada Acadêmica e Empresarial

Prof. Me. Thiago Silva Prado

Coordenação dos ANAIS da Jornada Acadêmica e Empresarial

Prof. Me. Laís Bueno Tonin

Dados internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

J82a

Jornada Acadêmica e Empresarial – Inovação, Gestão e Trabalho (1. : 2023 :
Umuarama, PR).

Anais... / Jornada Acadêmica e Empresarial – Inovação, Gestão e trabalho,
Umuarama, PR., 04 a 06 de setembro de 2023; coordenadores: Thiago Silva
Prado e Laís Bueno Tonin. – Umuarama, PR: Faculdade Alfa
Umuarama/UniALFA, 2023.

ISSN.

Conteúdo: Resumo e resumos expandidos.

1. Jornada Empresarial. 2. Inovação. 3. Gestão. 4. Trabalho. 5. Ensino
Superior I. Prado, Thiago Silva, coord. II. Tonin, Laís Bueno, coord. III. Faculdade
Alfa Umuarama/UniALFA. IV. Título.

CDD.23.ed.–658
NBR/CIP - 12899 AACR

Aparecida Malagolini - CRB 9/1135

EXPEDIENTE, Vol.1-2023

COMISSÃO EDITORIAL

Thiago Silva Prado
Laís Bueno Tonin
Roberto Bianchi Catarin

CURSOS ENVOLVIDOS

Cursos de Administração, Ciências Contábeis, Processos Gerenciais e afins

COORDENADOR GERAL

Thiago Silva Prado

COORDENADORA DOS ANAIS

Laís Bueno Tonin

PROFESSORES DA INSTITUIÇÃO ENVOLVIDOS NO PROJETO

Thiago Silva Prado
Laís Bueno Tonin
Pedro Henrique Meireles Saquetto

ACADÊMICOS DA INSTITUIÇÃO ENVOLVIDOS NO PROJETO E COMUNIDADE EXTERNA

Alex Sandro de Camargo Mendes, Ana Carolina Honorio Herreira, André Vinycius Faria Batista, Daniel Lima Veiga, Daniele Lopes dos Santos, Eliane Nery, Elon Kaleb Ribas Volpi, Eric Alexander Correia Farinelli, Evelyn Loreine Antonholi, Felipe Espolador Scarpeta, Gabriela Azevedo Batista, Giovanna Dalboni Ferreira, Josy Krominski Graça, Maria Eloisa Benevides da Silva, Renato Aparecido Teixeira, Ricardo Botelho Camargo, Suelen Cristina de Lima Pissimím

Revisão

Laís Bueno Tonin

Bibliotecária

Aparecida Malagolini

SUMÁRIO

1. Apresentação.....	5
2. Programação do Evento	7
3. Resumos e Resumos Expandidos.....	8
3.1 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DE PREÇOS	8
3.2 EMPREENDEDORISMO: COMO A SITUAÇÃO ECONÔMICA INFLUENCIOU O EMPREENDEDORISMO NO PRÉ PANDEMIA (2017-2019) E NA PANDEMIA (2020- 2022) DO COVID-19	9
3.3 SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO: TEMPO DE ABERTURA DE EMPRESAS NO BRASIL DESDE A PUBLICAÇÃO DA LEI 13.874/19 POPULARMENTE CONHECIDA COMO LEI DE LIBERDADE ECONÔMICA.....	17
3.4 GESTÃO DE RISCOS NAS INDÚSTRIAS DE GRÃOS	18
3.5 TRANSAÇÃO NA DÍVIDA ATIVA: UM MARCO NA RELAÇÃO FISCO – CONTRIBUINTE	19
3.6 AS CONTRIBUIÇÕES DO FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL (FMI) EM TEMPOS DE PANDEMIA E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA OS PAÍSES QUE NECESSITARAM DE AUXÍLIO DURANTE O PERÍODO DE 2019 A 2022	20
3.7 CONTABILIDADE FINANCEIRA NA GESTÃO DE RISCOS	21
3.8 POP-MANAGEMENT E A DEMISSÃO SILENCIOSA	22
3.9 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO E O DISCURSO GERENCIALISTA - POP-MANAGEMENT	31
3.10 TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E MEDIDAS DE COMBATE	42
3.11 ENFRENTAMENTO DA COVID-19: MEDIDAS PREVENTIVAS E COLABORAÇÃO MULTISSETORIAL.....	53

1. APRESENTAÇÃO

A **Jornada Acadêmica e Empresarial 2023 – Inovação, Gestão e Trabalho** foi uma proposta dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Processos Gerenciais da **Faculdade Alfa Umuarama – UniALFA** em parceria com o **Grupo de Estudos Interdisciplinar CAGEEM**. Consistiu na realização de palestras na área de gestão, bem como, de uma noite de apresentações de trabalhos relacionados à área. O projeto visou além da comunidade interna a participação da comunidade externa como ouvintes das palestras e apresentadores de trabalhos, ampliando a disseminação do conhecimento científico e divulgando as atividades realizadas pela Instituição à comunidade de Umuarama e Região. Promovendo, assim, a conscientização dos acadêmicos como integrantes efetivos de uma sociedade, para o exercício da responsabilidade social.

A atividade científica fomentou a discussão sobre temas atuais na área de gestão, incentivando a interdisciplinaridade para a promoção de interesses em outras áreas correlatas, ampliando a visão profissional dos estudantes e a capacidade de trabalho em equipe. Dessa forma, a **Jornada Acadêmica e Empresarial 2023 – Inovação, Gestão e Trabalho**, se justificou pela necessidade de avaliar o nível de conhecimento dos estudantes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Processos Gerenciais, incentivando a participação consciente dos temas abordados, bem como na elaboração de trabalhos de pesquisa.

A realização da **Jornada Acadêmica e Empresarial 2023 – Inovação, Gestão e Trabalho** proporcionou a discussão e a interação do conhecimento nas áreas tratadas de maneira lúdica, incentivando, maior número de participantes no evento. Portanto, um diferencial para o ano de 2023 foi a chamada pública para apresentação de trabalhos, com a divulgação dos resumos e resumos expandidos por meio de ANAIS do evento.

Como objetivo central buscou a promoção do conhecimento, integração e o trabalho em equipe dos acadêmicos dos cursos de **Administração, Ciências Contábeis e Processos Gerenciais**, em parceria com a comunidade externa, despertando o interesse sobre temas atuais relevantes à sociedade e a gestão de empresas. E como específicos: buscou promover o conhecimento na área da gestão; proporcionar a interação dos acadêmicos dos cursos da área de gestão;

estimular as relações interpessoais e sociais, por meio das atividades propostas; despertar o senso de liderança e responsabilidade social; incentivar a participação em atividades extraclasse; desenvolver atividades que possibilitem a associação da prática aos conceitos teóricos trabalhados em sala de aula; apresentar o resultado de pesquisas dos alunos por meio de um periódico científico com anais do evento.

A **Jornada Acadêmica e Empresarial 2023 – Inovação, Gestão e Trabalho** representou a semana acadêmica dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Processos Gerenciais. Dessa forma, todos os conteúdos, palestras, atividades e ações foram especificamente voltadas para a área de Gestão Organizacional e Formação Complementar. A comunidade pode participar, desenvolvendo seu conhecimento e também por meio da apresentação de resumos e resumos expandidos.

Espera-se que o Projeto de Extensão **Jornada Acadêmica e Empresarial 2023 – Inovação, Gestão e Trabalho** tenha despertado na comunidade interna e externa o interesse pelas temáticas da área de Gestão, principalmente nos aspectos destacados no tema do evento, bem como a conscientização dos participantes para as questões da responsabilidade social.

2. PROGRAMAÇÃO DO EVENTO

Dia 04 de setembro

- 19:00Hs: Recepção dos convidados e apresentação dos organizadores
- 19:15Hs: Apresentações iniciais e abertura do evento
- 19:30Hs: Apresentação cultural - Coral Municipal de Umuarama
- **19:40Hs: Abertura oficial – Tema: Habitats de inovação e abertura oficial da Pré-incubadora de StartUps ALPHALAB – Prof. Thiago S. Prado (coordenador) e Prof. Ricardo Botelho (docente UniALFA)**
- **20:00Hs: Palestra Guia para startups - Crescendo sobre o ombro de gigantes** Palestrante: Especialista Adriano Luiz Spanhol (Fundador da Unimble. Empreendedor Startup. Consultor de Inovação. Pesquisador em comportamento irracional e gestão ágil)
- **21:00Hs às 21:15Hs – Intervalo**
- 21:15Hs: Apresentação CASE 1 – Ismael Durães da Costa - CEO do Grupo GOVFÁCIL
- 21:45Hs: Apresentação CASE 2 – Karol Beatriz Alberti – CEO da ArBrain;
*Mediação dos cases: “O PAPEL DO ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DAS STARTUPS” - **Nickolas Zeni Kretzmann**
- **22:10Hs – Sorteios de brindes e orientações sobre o segundo dia do evento**
- **22:15Hs – Encerramento e assinatura das listas de presença**

Dia 05 de setembro

- 19:15Hs: recepção dos convidados e orientações gerais
- **19:30Hs: Palestra 1 – Empreendedorismo no cenário atual: desafios e vantagens**
Palestrante: Lucas Grau
- **20:00Hs: Palestra 2 – Projetos Inovadores do CRCPR**
Palestrante: Anselmo Luiz Pedrangelo
- **20:45Hs às 21:00Hs – Intervalo**
- **21:00Hs – Palestra 3 - Contador: Desafios e Oportunidades**
Palestrante: Jean Corradini
- **21:45Hs – Sorteios de brindes e orientações sobre o terceiro dia do evento**
- **22:00Hs – Encerramento e assinatura das listas de presença**

Dia 06 de setembro – apresentação de trabalhos e encerramento

3. RESUMOS E RESUMOS EXPANDIDOS

3.1 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DE PREÇOS

EVELYN LOREINE ANTONHOLI*¹
PEDRO HENRIQUE MEIRELES SAQUETTO**

RESUMO

Num passado pouco distante, a gestão de custos e formação de preços não era um procedimento levado com a devida seriedade nas organizações, tampouco vistos como algo que os conhecimentos das Ciências Contábeis pudessem contribuir. Porém, ao decorrer dos anos, se transformou numa pauta de grande relevância para as instituições, pois, o mercado encontra-se cada vez mais competitivo e consumidores cada vez mais exigentes. Além da dificuldade de amenizar o custo para manter a saúde da empresa. Cruz, Reis, Prohmann e Miguel (2013), explicam que a compreensão da formação de preços de produtos e serviços é um imbróglio para gestores há tempos e citam que as variáveis do preço de venda são os pontos principais para que se possa vender um produto ou prestar um serviço com preço adequado. Uma questão que merece destaque é o regime tributário da organização, pois, os tributos variam de acordo com o tipo e estão ligados diretamente ao custo dos produtos. Também se faz necessário identificar todos os custos, sendo eles diretos ou indiretos, e despesas que são utilizados para a fabricação ou obtenção do produto. Para Fumaux (2022), as empresas se baseiam em três métodos diferentes para a formação do preço de venda, sendo eles: preço a partir da concorrência, preço a partir dos custos e preço a partir do valor percebido pelo consumidor. O método do Preço a partir dos custos é o mais popular entre os empreendedores, pois é mais fácil de ser utilizado, além de trazer segurança aos gestores. Este método consiste em repassar ao cliente os custos de produção (no caso de indústrias), distribuição e comercialização, além das despesas com comissão, tributos e margem de ganho desejada. Nesse único ponto limitante dessa forma de precificação seja não considerar o efetivo do preço de venda. O presente estudo mostra a relevância da formação de preços em um negócio e que é uma tarefa árdua. Envolve diversos fatores e influencia diretamente na tomada de decisões. É um tema que deve ser abordado e discutido, pois é um fator determinante para a saúde financeira da instituição e que pode levar a dissolução do empreendimento em um curto período. Também demonstra que a contabilidade tem um papel essencial para a gestão de custos de uma empresa.

Palavras-chave: Empresa. Formação. Preços.

¹ *Graduanda em Ciências Contábeis pela UniALFA, Umuarama-Paraná. Atuante na empresa FP Serviços LTDA, residente na Rua Delmiro Scarpetto, 2290, Umuarama-PR, CEP: 87506-721, e-mail: evelynantonholi@gmail.com.

** Especialista em Gestão tributária pela Esalq/USP, Umuarama-Paraná. Docente na Faculdade UniALFA, residente na Rua Adib Guerrer, 3688, Parque Residencial Interlagos II, Umuarama-PR, CEP: 87511-126. E-mail: pedrosaquetto@gmail.com.

3.2 EMPREENDEDORISMO: COMO A SITUAÇÃO ECONÔMICA INFLUENCIOU O EMPREENDEDORISMO NO PRÉ PANDEMIA (2017-2019) E NA PANDEMIA (2020-2022) DO COVID-19

RICARDO BOTELHO CAMARGO*²

JOSY KROMINSKI GRAÇA**

RESUMO

O empreendedorismo refere-se à capacidade do empreendedor de solucionar problemas, criar oportunidades, gerar soluções e investir no desenvolvimento de ideias relevantes para o público e para a sociedade (Sebrae, 2021). Com a pandemia do coronavírus surgiram questões sobre como o brasileiro se portou no campo do empreendedorismo, assim, esse trabalho teve por objetivo identificar a quantidade de empresas que abriram e fecharam durante os anos de 2017 a 2022, dividindo esse período em pré pandemia (2017-2019) e pandemia (2020-2022), para isso foi realizado uma pesquisa quantitativa no site do ministério da economia com o intuito de formar um extrato das empresas que abriram e das que encerraram suas atividades nos anos que antecederam a pandemia do covid-19 e também nos anos de pandemia. Foi identificado que houve um aumento exponencial na abertura de empresas, com destaque para a grande quantidade de empresas com porte de Microempreendedor Individual (MEI). Pode-se concluir que em meio às crises econômicas o brasileiro tende buscar no empreendedorismo formas de manter-se economicamente ativo.

Palavras-chave: Empreendedorismo. Economia. Covid-19.

INTRODUÇÃO

Se a missão da ciência é expandir o conhecimento e descobrir coisas novas sobre o mundo, a natureza e os inventores, os empreendedores são aqueles que transformam novos conhecimentos e invenções em aplicações práticas. Pode-se até descrevê-los como pessoas que fazem aplicações e produtos para um número maior de pessoas (Ruiz, 2019).

² * Doutorando em Biotecnologia aplicado à agricultura, mestre em sustentabilidade, bacharel em Administração, UniALFA, Umuarama PR, Docente da faculdade UniALFA de Umuarama PR.

**Josy Krominski Graça – Mestra em Sustentabilidade, Licenciada em Matemática, Tecnóloga em Processos Gerenciais e discente em Fonoaudiologia, UniALFA, Umuarama PR, Docente da Faculdade UniALFA de Umuarama PR.

Depois de crescer a uma taxa média anual de 3,80% de 2004 a 2013, a economia brasileira entrou em uma forte recessão em 2014, com uma taxa média de PIB real de -1,87% ao ano de 2014 a 2016. Além da recessão profunda e prolongada, segundo Pires et al., (2019), Portugal, Itália e Espanha foram atingidos por recuperações econômicas mais profundas e muito mais lentas do que as experimentadas pela economia dos EUA após a crise de 2008. Semelhante em tamanho, a economia brasileira teve apenas 0,98% de crescimento médio anual em 2017/2019 (Oreiro; Paula, 2019).

A pandemia da Covid-19 foi um grande desafio, mas ainda não se sabe o seu impacto de longo prazo na economia brasileira. Infelizmente, algumas empresas faliram devido às pressões inesperadas que enfrentaram, enquanto outras conseguiram sobreviver antecipando e inovando em suas estratégias (Silvestrim *et al.*, 2021).

Segundo Abdalla (2022, p. 1), o número de serviços no país diminuiu 0,1% no período de dezembro de 2021 a janeiro de 2022, de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou seja, mesmo com uma leve queda o setor veio de um resultado 4,7% positivos nos dois meses anteriores.

Com a recuperação da economia após a crise de 2014/2015 e as medidas adotadas pelos governos para implementarem reformas, tais como; reforma trabalhista e previdenciárias, surge uma lacuna a ser respondida, como o empreendedorismo brasileiro se portou antes e durante a pandemia do covid-19? Portanto, este trabalho tem por objetivo identificar a quantidade de empresas que abriram e fecharam durante os anos de 2017 a 2022, dividindo esse período em pré-pandemia (2017-2019) e pandemia (2020-2022).

O empreendedorismo no Brasil além de gerar empregos e riquezas, tem uma função social relevante, visto que com a lei geral da micro e pequena empresa, lei 123/2006 e posteriormente a lei complementar 128/2008 que instituiu a figura do Microempreendedor Individual (MEI) houveram diversos incentivos para que pessoas desempregadas ou na informalidade passassem para o status de empresários, esses incentivos vão desde apoio com o microcrédito, até na redução ou isenção de impostos. Assim esse trabalho justifica-se por buscar entender se o empreendedorismo pode ser uma solução econômica para o país em momentos de crises.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

Esse estudo foi realizado por meio de uma pesquisa com abordagem quantitativa, de acordo com Pereira *et al.* (2018, p. 67) “Os métodos quantitativos são aqueles nos quais o pesquisador busca por valores que ajudam a resolver problemas sobre o fenômeno em estudo”. Portanto, para essa pesquisa foi utilizado os dados primários fornecidos pelo site <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>, onde constam os Painéis do Mapa de Empresas. Após o acesso ao site foi filtrado a quantidade de empresas abertas e extintas no Brasil no período de 2017 a 2022, depois foi incluído um novo filtro onde pode-se constatar a quantidade de empresas com porte de MEI abertas e extintas no mesmo período. Após a pesquisa os dados foram tratados em planilha de Excel e convertidos no formato de tabelas e gráficos.

Apresentação e discussão dos resultados

Nas tabelas 1 e 2 são apresentados os dados extraídos do portal do governo federal do Brasil nos anos entre 2017 e 2022, pode-se constatar que em todos os períodos sempre houve um saldo positivo na relação entre a abertura de novos negócios e o encerramento de negócios já existentes.

Tabela 1 - Quantidade de empresas abertas e extintas no período pré pandemia (2017-2020)

Ano	MEI's	Pré pandemia				
		Empresas abertas	Empresas extintas	Saldo de empresas abertas	% de saldo empresas abertas	% de MEIs
2017	101.125	150.874	68.000	82.874	54,93%	67,03%
2018	125.609	178.938	133.786	45.152	25,23%	70,20%
2019	152.458	213.593	84.978	128.615	60,21%	71,38%
Total	379.192	543.405	286.764	256.641		

Fonte: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>

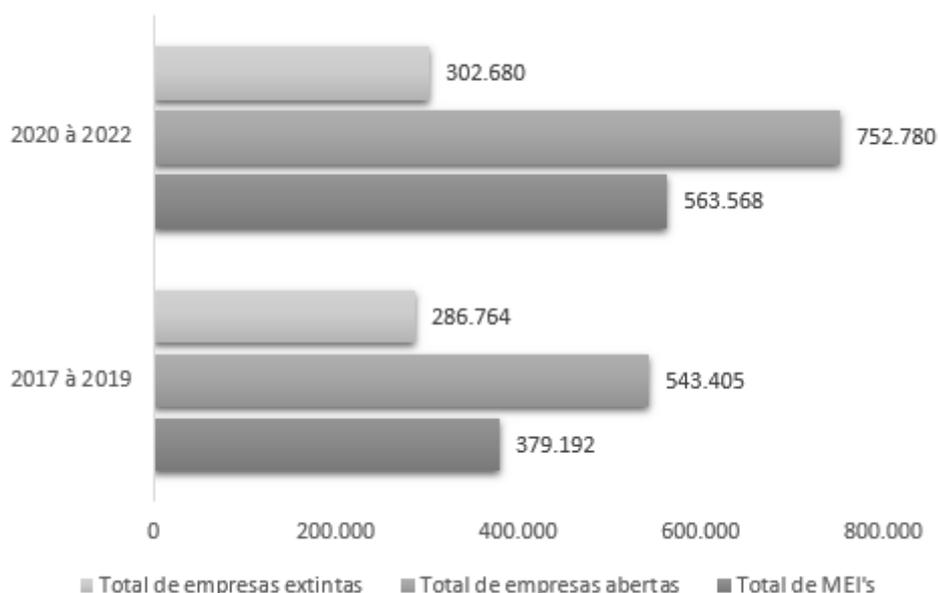
Tabela 2 - Quantidade de empresas abertas e extintas no período da pandemia (2020-2022)

Ano	MEI's	Período de pandemia		Saldo de empresas abertas	% de saldo empresas	
		Empresas abertas	Empresas extintas		abertas	% de MEI's
2020	171.020	213.593	76.707	136.886	64,09%	80,07%
2021	195.601	270.819	104.765	166.054	61,32%	72,23%
2022	196.947	268.368	121.208	147.160	54,84%	73,39%
Total	563.568	752.780	302.680	450.100		

Fonte: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>

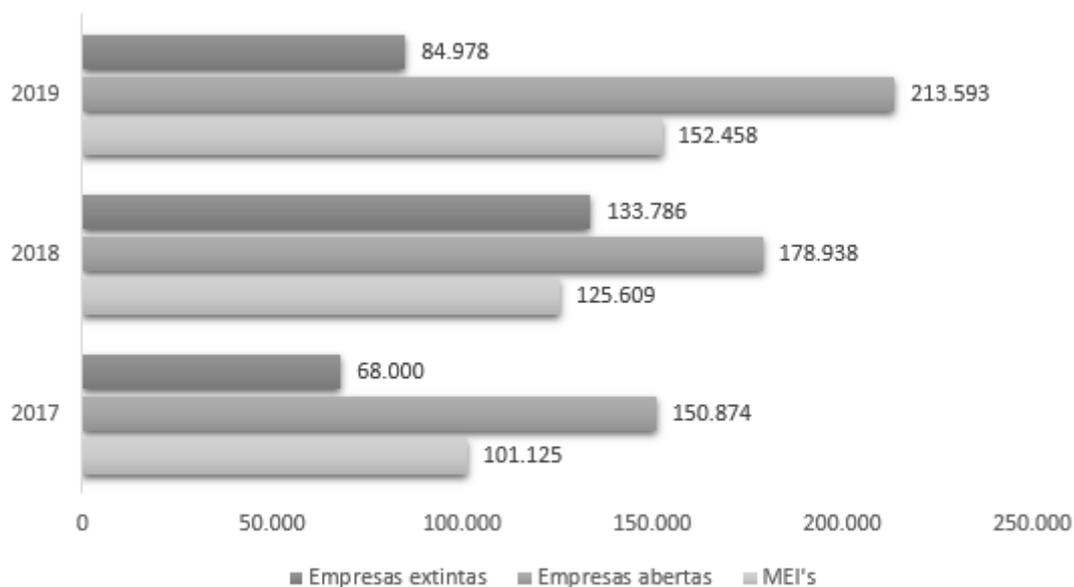
Foi possível constatar que em ambos os períodos estudados o número de empresas com porte de MEI é sempre superior aos demais portes de empresas.

Figura 1 - Total de empresas abertas e extintas no período de estudo (2017-2022)



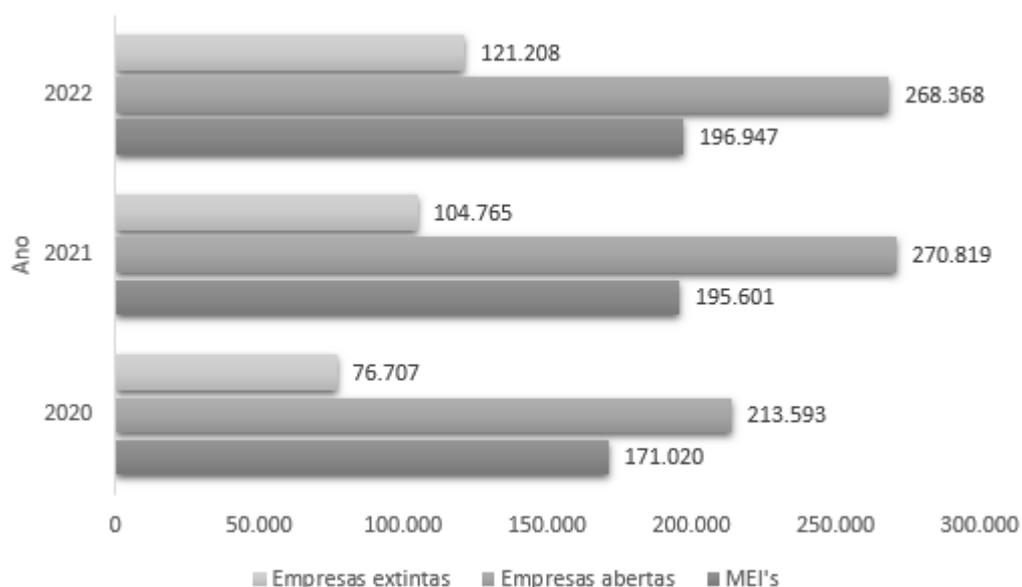
Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Figura 2. Total de empresas abertas e extintas no período pré pandemia (2017-2019)



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Figura 3. Total de empresas abertas e extintas no período pré pandemia (2020-2022)



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Foi identificado que no período durante a pandemia (figura 1) houve um aumento significativo tanto na abertura de empresas novas quanto na extinção

delas, com um total de 752.780 novas empresas, com um saldo de 209.375 superior ao período pré pandemia (2017-2019), ou seja, um aumento de 38,53%. Para empresas MEIs no mesmo período, foram abertas um total 563.568 empresas, um aumento de 48,62% na abertura desta modalidade em relação ao período analisado (2017-2019), contudo, houve um total de 302.680 empresas extintas, sendo 15.916 a mais em relação ao período pré pandemia (2017-2019).

De acordo com Sebrae (2020), a pandemia do novo coronavírus impactou em cheio os negócios. As micro e pequenas empresas, apesar de terem mais flexibilidade de adaptação em momentos de instabilidade, sofreram fortemente os reflexos da pandemia, onde 89% dos pequenos negócios enfrentaram queda no faturamento.

Em 2019, uma nova doença (COVID-19), comumente conhecida como "coronavírus", foi identificada na República Popular da China (província de Hubei e cidade de Wuhan). A doença tornou-se uma pandemia desde março de 2020 com impactos sanitários, sociais e econômicos (Távora, 2020). O primeiro caso de vírus no Brasil ocorreu em São Paulo no dia 26 de fevereiro (Ministério da Saúde, 2020). Então começam as dificuldades de saúde, políticas e econômicas, cujo fim é imprevisível.

Desde esse período, o investimento e o consumo de bens e serviços no país e no exterior foram adiados ou cancelados devido à incerteza nas condições econômicas, já que o declínio da atividade econômica em outros países afetou negativamente as quantidades e os preços das exportações brasileiras. A redução do comércio desencadeou a economia devido à diminuição da oferta de crédito do setor bancário em razão da redução da produção e da jornada de trabalho, demissões de trabalhadores, aumento de falências e aumento do risco de investimento (Ministério da Economia, Comércio e Indústria, 2020).

Com esse cenário de incertezas e com a sociedade tentando se adaptar a um novo modelo de sobrevivência e novos modelos de consumo, surgiu a necessidade de novos modelos de negócios, principalmente negócios digitais, de entregas gerais e atendimentos à domicílio. Nesse sentido, apenas em março de 2020, quando o mundo parou, a demanda por plataformas de web conferência aumentou em média 519%, segundo a Decode, empresa de analytics do BTG Pactual (2020). Também com o aumento do desemprego surgiu oportunidades para pessoas empreenderem

em negócios individuais como motoboys, pequenos comércios de comidas delivery e pequenas empresas que atendessem demandas pontuais na sociedade. Esses fatores podem ter contribuído pelo aumento significativo na abertura de MEI que saltou de 379,2 mil nos anos pré pandemia para 563,6 mil da pandemia.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve por objetivo identificar a quantidade de empresas que abriram e fecharam durante os anos de 2017 a 2022, dividindo esse período em pré-pandemia (2017-2019) e pandemia (2020-2022). Foi possível constatar que após e durante as crises econômicas o brasileiro tem a capacidade de buscar no empreendedorismo uma saída para o seu desenvolvimento. Ficou evidente que num momento crítico como o período da pandemia da covid-19 houve um salto no número de empresas que abriram em todo o país, também pode-se constatar que neste período a quantidade de MEIs que foram formalizados foi muito superior aos outros portes de empresa, evidenciando a relevância de políticas públicas que buscam atender as camadas sociais mais vulneráveis de uma sociedade, onde o indivíduo pode buscar formas de crescimento econômico e social nos mais diversos campos do empreendedorismo.

REFERÊNCIAS

ABDALA, V. **Setor de serviços recua 0,1% em janeiro, diz IBGE**. Diário de Pernambuco, Agência Brasil, 2022. Disponível em:

<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2022/03/setor-de-servicos-recua0-1-em-janeiro-diz-ibge.html> Acesso em: 18 de agosto de 2023.

BIANCHIN, B. F.; PAGNUSSAT, A. Breve discussão sobre as principais mudanças na economia do Brasil no período de pandemia da COVID-19. **Revista Científica da Ajes**, v. 11, n. 22, 2022.

SILVA, M. L.; DA SILVA, R. A. Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do covid-19: impactos e reflexões. **Observatório Socioeconômico da Covid-FAPERGS**, 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Ministério da Economia avalia impacto econômico do coronavírus**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/03/ministerio-da-economia-avalia-impacto-economico-do-corona-virus-no-brasil> Acesso em: 19 de agosto de 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Brasil confirma primeiro caso da doença.** Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus> Acesso em 13 de setembro de 2023.

OREIRO, J. L.; PAULA, L. F. A economia brasileira no governo Temer e Bolsonaro: Uma avaliação preliminar. **ResearchGate.set**, 2019.

PEREIRA, A. S.; SHITSUKA, D. M.; PARREIRA, F. J.; SHITSUKA, R. **Metodologia da pesquisa científica**, 2018. UFSM. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica. Acesso em 13 de setembro de 2023.

PIRES, M.; BORGES, B.; BORÇA Jr, G. “**Por que a recuperação tem sido a mais lenta de nossa história?**”. *Brazilian Keynesian Review*, 5(1): 174-202, 2019.

RUIZ, F. M. **Empreendedorismo**. Senac, 2019.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Empreendedorismo em tempos de coronavírus (2020)**. Disponível em: [https://bibliotecas.Sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/ead458931bf32f636dc5c9dc1a5de85e/\\$File/19466.pdf](https://bibliotecas.Sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/ead458931bf32f636dc5c9dc1a5de85e/$File/19466.pdf). Acesso em 18 de agosto de 2023.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Empreendedorismo e inovação (2021)**. Disponível em: <https://Sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ac/artigos/empreendedorismo-e-inovacao,a680ce1f53b9d710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=O%20termo%20empreendedorismo%20se%20refere,que%20j%C3%A1%20exista%20no%20mercado>. Acesso em 18 de agosto de 2023.

SILVESTRE, E. GUERRA et al. **Análise das estratégias empresariais no contexto de pós-pandemia de COVID-19**. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 15, e419101523048, 2021 (CC BY 4.0) | ISSN 2525-3409 | DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i15.23048>.

TÁVORA, F. L. **Impactos do novo coronavírus (Covid-19) no agronegócio brasileiro**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, n. 274, 2020.

3.3 SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO: TEMPO DE ABERTURA DE EMPRESAS NO BRASIL DESDE A PUBLICAÇÃO DA LEI 13.874/19 POPULARMENTE CONHECIDA COMO LEI DE LIBERDADE ECONÔMICA

RICARDO BOTELHO CAMARGO*³
JOSY KROMINSKI GRAÇA**

RESUMO

No ano de 2006, o Brasil publicou a Lei da Micro e Pequena Empresa (lei 123/2006). Entre seus capítulos, está o tema simplificação e desburocratização. Desde então, houveram avanços na simplificação dos processos, contudo há espaço para a melhoria. Em 2019, surgiu a Lei 13.874/2019, conhecida como lei da liberdade econômica. Entre as principais mudanças está a proteção da livre iniciativa e o livre exercício de atividades econômicas. Com base nesta legislação, faz-se necessário conhecer sua influência no tempo de abertura de empresas. Assim, o objetivo deste trabalho foi identificar se a Lei 13.874/ 2019 influenciou na melhoria do tempo de abertura de empresas. Foi acessado o site do governo federal na aba "Mapa das Empresas". Após o acesso ao site, foi filtrado o tempo médio nacional de abertura de empresas, que é a soma do tempo de viabilidade com o tempo de registro. Essa busca foi realizada em todos os anos entre 2019 a 2023. Foi constatado os seguintes resultados: 2019, o tempo médio foi de 4 dias e 10 horas, 2020, foi de 3 dias e 4 horas, 2021, foi de 2 dias e 1 hora, 2022, foi de 1 dia e 10 horas e em 2023, foi de 1 dia e 3 horas. Conclui-se, portanto, que após a publicação da lei, houve uma melhora significativa no tempo de abertura de empresas em todo o país. Isso evidencia que medidas governamentais para a simplificação e desburocratização podem contribuir consideravelmente para o fomento do empreendedorismo.

Palavras-chave: Simplificação. Desburocratização. Abertura de Empresas.

³ * Doutorando em Biotecnologia aplicado à agricultura, mestre em sustentabilidade, bacharel em Administração, UniALFA, Umuarama PR, Docente da faculdade UniALFA de Umuarama PR.

**Josy Krominski Graça – Mestra em Sustentabilidade, Licenciada em Matemática, Tecnóloga em Processos Gerenciais e discente em Fonoaudiologia, UniALFA, Umuarama PR, Docente da Faculdade UniALFA de Umuarama PR.

3.4 GESTÃO DE RISCOS NAS INDÚSTRIAS DE GRÃOS

ALEX SANDRO DE CAMARGO MENDES*⁴

ANDRÉ VINYCIUS FARIA BATISTA**

FELIPE ESPOLADOR SCARPETA***

RESUMO

O Brasil é o 4º maior produtor agrícola do mundo, destacando-se na produção da soja e milho, produzindo-o em grande escala, através do desenvolvimento tecnológico. Por intermédio do Plano Safra foi investido o valor de R\$ 364,22 bilhões para os anos 2023/2024; vemos o grande desenvolvimento das empresas do agronegócio, nos anos de 2020 a 2023 foram produzidos R\$ 1.196.000,00 de toneladas de grãos e acordo com a Companhia Nacional de Abastecimento - CONAB. De 2009 até 2020 foram registradas 125 mortes por soterramentos em silos de grãos e 91 aprisionamento de funcionários e no ano de 2023 houve 8 vítimas de uma explosão em um silo na região oeste do Paraná. Segundo a OIT, o Brasil é líder em número de acidentes fatais com esses equipamentos no meio rural, são cerca de três mil mortes por ano no país, a cada três acidentes um funcionário fica incapacitado de trabalhar novamente. Vemos o quão perigoso é trabalhar nestas indústrias e a importância de adotar a gestão de riscos, de forma eficaz para que estes acidentes sejam evitados, para um ramo que gera tanta riqueza para o país e recebe tantos investimentos, deveria estar mais atento, não só na renda, mas também em nossos trabalhadores. Muitas empresas no ramo de grãos enxergam a segurança no trabalho como uma despesa e não uma necessidade, estas empresas não enxergam a gestão de riscos como um investimento. No Brasil ainda existem empresas que não reportam acidentes que não tenham vítimas, para burlar a lei, não pagar multas, indenizações, evitar processos civis e não sujar sua imagem perante clientes e investidores. Isso é uma prática que seria evitada simplesmente adotando uma gestão de riscos eficaz, por meio de algumas etapas: **Integração**: um processo com adaptação de acordo com a empresa que está adotando a gestão. **Concepção**: é o planejamento interno e externo do seu negócio, onde serão atribuídos papéis organizacionais. **Implementação**: realizada após um planejamento robusto e deve ser verificado periodicamente. **Avaliação**: avaliada através de indicadores esperados para verificar se foi atingido metas iniciais. **Melhoria**: deve ser contínua sempre identificando potenciais riscos, assim criando novos planos de implementação. Em síntese, há uma possibilidade de as empresas investirem neste controle interno e assim reduzir os riscos de acidentes e mortes criando assim um ambiente mais seguro e humanizado.

Palavras-Chave: CONAB. Gestão de Riscos. Agronegócio.

⁴ *Graduando em Administração pela Faculdade ALFA Umuarama – UniALFA.

** Graduando em Administração pela Faculdade ALFA Umuarama – UniALFA.

*** Advogado OAB/PR nº 107.143, pós-graduado em Segurança Pública pela Faculdade UNINA, mestrando em Direito Processual e Cidadania pela Universidade Paranaense - UNIPAR, pós-graduando em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas - FGV, bacharel em direito pela Universidade Paranaense - UNIPAR.

3.5 TRANSAÇÃO NA DÍVIDA ATIVA: UM MARCO NA RELAÇÃO FISCO – CONTRIBUINTE

ELON KALEB RIBAS VOLPI^{*5}ERIC ALEXSANDER CORREIA FARINELLI^{**}GABRIELA AZEVEDO BATISTA^{***}GIOVANNA DALBONI FERREIRA^{****}

RESUMO

O estudo analisa a transação trazida pela Lei n. 13.988/2020, que regulamentou o art.171 do Código Tributário Nacional, e passou a permitir mais uma forma de negociação de dívidas com a União, superando, em parte, o dogma da indisponibilidade do interesse público. Seus contornos inauguraram uma nova era na relação entre os contribuintes e a administração tributária federal, trazendo benefícios que permitiram, a um grande número de devedores, a possibilidade de regularização de sua situação fiscal, bem como um incremento na recuperação do crédito público pela União. A inspiração do instituto veio de organismos internacionais voltados para o desenvolvimento econômico. A Lei n.13.988/2020 trouxe um elenco de benefícios para o contribuinte, como a concessão de descontos, aproveitamento de prejuízo fiscal, utilização de precatórios etc. Essas medidas podem ser adotadas dependendo da capacidade econômica do contribuinte, o que permite a formulação de uma solução customizada para cada realidade, em busca da justiça material. A regulamentação da transação ampliou a interação entre Fisco e contribuinte, resultando, ainda, na redução da litigiosidade e descongestionamento do Poder Judiciário.

Palavras-chave: Transação. Regularização fiscal. Benefícios ao Estado e contribuintes

⁵ *Mestre em Direito Processual Civil e Cidadania. Umuarama-PR. UniALFA -Umuarama. Av. Anhanguera 2769, CEP 87.504-290, elon30@gmail.com

^{**}Graduando em Ciências Contábeis pela UniALFA. Umuarama-PR. eric.farinelli@outlook.com

^{***} Graduanda em Ciências Contábeis pela UniALFA. Umuarama-PR. gabryelabatysta@gmail.com

^{****} Graduanda em Ciências Contábeis UniALFA. Umuarama-PR. gi_dalboni@hotmail.com

3.6 AS CONTRIBUIÇÕES DO FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL (FMI) EM TEMPOS DE PANDEMIA E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA OS PAÍSES QUE NECESSITARAM DE AUXÍLIO DURANTE O PERÍODO DE 2019 A 2022

DANIEL LIMA VEIGA*⁶
THIAGO SILVA PRADO**

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem como objetivo geral a identificação dos países que mais buscaram por recursos do FMI durante a pandemia de COVID-19, trazendo os benefícios dessa utilização e as consequências provenientes desse endividamento. Diante disso, seu propósito se justifica, além da aquisição de conhecimento do pesquisador, na apresentação dos efeitos que essas medidas tiveram na perspectiva econômica dos envolvidos, contribuindo, tanto para comunidade científica quanto à sociedade em geral, no incentivo às pesquisas futuras. Assim, o FMI é abordado desde sua constituição no acordo de *Bretton Woods*, no arranjo de sua estrutura hierárquica e as funções como um agente de manutenção da estabilidade internacional, seguidos da sistemática de requisição desses subsídios. Ademais, se apresentam as decorrências que as nações estão subordinadas, exemplificando alguns indicadores exigidos pelo FMI, como eles podem saldar esses débitos e alguns programas de auxílio especiais para momentos de dificuldade. Tendo como encerramento, mais adiante, os impactos da pandemia nos países, a intervenção do FMI junto aos mais necessitados e alguns planos para a redução dessas dívidas.

Palavras-chave: Auxílio. Fundo Monetário Internacional. Pandemia.

⁶ *Graduando em Administração pela Faculdade ALFA Umuarama – UniALFA

**Doutorado em Educação, Universidade Estadual de Maringá (UEM), prof.thiagoprado@gmail.com

3.7 CONTABILIDADE FINANCEIRA NA GESTÃO DE RISCOS

ANA CAROLINA HONORIO HERREIRA*⁷
THIAGO SILVA PRADO**

RESUMO

A pesquisa aborda a relação entre contabilidade financeira e gestão de riscos em organizações. A contabilidade captura transações financeiras e fornece informações para decisões e prestação de contas para as partes relacionadas. A gestão de riscos é essencial devido à complexidade dos negócios modernos, devido à complexidade dos ambientes de negócios e a sua instabilidade. Os riscos podem impactar operações e finanças tanto positiva quanto negativamente, o que torna vital a preparação para quaisquer incertezas. A contabilidade é essencial na comunicação das atividades financeiras e deve integrar na gestão de riscos para melhorar as tomadas de decisões. A pesquisa foca nos riscos que afetam as metas empresariais, exigindo identificação, avaliação e gerenciamento dos mesmos. A gestão proativa de riscos melhora decisões e eficiência. Ela protege a reputação, assegura conformidade e resiliência diante de mudanças. A contabilidade financeira fornece informações essenciais para avaliar desempenho, identificar riscos, oportunidades e planejar estratégias.

Palavras-chave: Risco. Financeiro. Organização.

⁷ * Graduanda em Ciências Contábeis pela UniALFA. Umuarama PR, Transporte e Logística Gazin (TLG) Douradina PR, Avenida Curitiba, n.º10, Santa Felicidade, CEP: 87830-000, Tapira PR, anacarolinahonorio72@gmail.com

**Doutorado em Educação, Universidade Estadual de Maringá (UEM), prof.thiagoprado@gmail.com

3.8 POP-MANAGEMENT E A DEMISSÃO SILENCIOSA

MARIA ELOISA BENEVIDES DA SILVA*⁸
DANIELE LOPES DOS SANTOS**
THIAGO SILVA PRADO***

RESUMO

O objetivo central do presente resumo é o de conhecer como o discurso gerencialista tem impactado na insatisfação laboral, ocasionando um fenômeno recente conhecido como demissão silenciosa. Para isso, foi elaborado um estudo por meio de um levantamento bibliográfico, o qual aponta o cenário pós pandêmico como um novo momento laboral, onde os trabalhadores têm percebido que a saúde, principalmente mental, representa muito mais para si, o que tem ocasionado certa mudança de comportamento. Espera-se que os achados sirvam para a sociedade como um todo, representando uma forma de lidar com o modelo capitalista de sociedade e suas contradições.

Palavras-chave: Discurso Gerencialista. Qualidade de Vida no Trabalho. Demissão Silenciosa.

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca conhecer como o discurso gerencialista tem impactado na insatisfação laboral, ocasionando um fenômeno recente conhecido como demissão silenciosa. Nesse sentido, objetiva apresentar o desligamento silencioso como um comportamento dos trabalhadores, principalmente no cenário de pós-pandemia, onde perceberam que a saúde é mais importante que outros fatores da vida em sociedade.

Justifica-se ao esclarecer o fenômeno, apontando possíveis estratégias de solução, como, por exemplo, a adoção de práticas de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), as quais podem ser implementadas para amenizar o sofrimento humano, a exploração e a precarização do trabalho. Além disso, torna-se uma fonte de informações para a sociedade como um todo, podendo ser instrumento de resistência em uma realidade de contradições.

* Graduada em Processos Gerenciais, Faculdade ALFA Umuarama - UniALFA, Umuarama/PR.

** Graduada em Processos Gerenciais, Faculdade ALFA Umuarama - UniALFA, Umuarama/PR.

*** Doutorando em Educação, Universidade Estadual de Maringá UEM, prof.thiagoprado@gmail.com

Metodologicamente, refere-se a um estudo bibliográfico, restrito em si mesmo, que requer no futuro novos tipos de investigações, no intuito de aprofundar as descobertas sobre o tema, o que impacta diretamente no desempenho organizacional no mercado competitivo, tendo em vista que são as pessoas o bem mais precioso. Com isto, as organizações precisam inverter o olhar e compreender que a geração do lucro depende, indispensavelmente, da força de trabalho humana.

DESENVOLVIMENTO

O ser humano é um ser frágil e vulnerável, que busca incessantemente meios de negar essas incapacidades, de modo a se sentir no total controle de sua vida. Porém, ao lidar com questões como a morte, doenças, fatalidades e até mesmo conflitos sociais, passam a perceber sua impotência mediante a tais várias (Chies; Marcon, 2008). Segundo a Teoria da Dissonância Cognitiva, difundida por Festinger (1975), quando há inconsistências e contradições entre pensamentos e ações, é gerado um desconforto no indivíduo, que tenta reduzir ao máximo essa dissonância. Uma das maneiras de eliminar esse conflito, seria adquirir novas crenças, de maneira a tornar a relação entre as ideias harmoniosa. Sendo assim, novas linhas de pensamentos e filosofias de vida são criadas pelo homem como formas de se evitar o sofrimento decorrente da percepção de sua fragilidade (Chies; Marcon, 2008).

Existe uma tendência natural a estabelecer laços emocionais com indivíduos considerados especiais e logo durante a infância, esses laços são estabelecidos com os pais, por meio da busca de proteção e conforto (Bowlby, 1989). A relação de apego com um indivíduo visto como mais forte perdura durante toda a vida, quebrando a barreira da família e se estendendo para outros grupos e instituições, mas sempre mantendo um mesmo objetivo comum: a busca pela proteção. Desta forma, na adultez, com a percepção de que a figura paterna é insuficiente para evitar o sofrimento causado pelas limitações do poder de controle de sua própria vida, o homem busca, portanto, proteção também de outros meios, como na imagem de Deus, na religião, na ciência, e também na literatura de autoajuda (Chies; Marcon, 2008).

No âmbito laboral, a procura por meios para se evitar o sofrimento também não se faz diferente. Nesse contexto, a religião pouco se faz útil, já que fica limitada a questões meramente existenciais e a ciência é insuficiente na satisfação do desejo de crença e amparo do indivíduo, o que torna as literaturas de autoajuda uma ferramenta atrativa para se obter segurança e proteção, mesmo que de uma maneira fictícia (Demo, 2005). Desta forma, a literatura *pop-management*, que pode ser definida como a literatura de autoajuda transferida para o mundo dos negócios, vem com o preceito de garantir a eficiência e a onipotência humana em um mercado de trabalho onde o culto à excelência é idolatrado pelas organizações (Chies; Marcon, 2008).

Na pós-modernidade, a busca capitalista de lucro e de resultados se dá de maneira implícita. As organizações escondem no investimento da pessoa do trabalhador a primazia da obtenção de mais capital (Cavedon; Lengler, 2005). A busca incessante por resultados, faz com que não seja permitido erros, portanto, as empresas buscam trabalhadores perfeitos, que sejam infalíveis e que neguem qualquer tipo de falha humana, ou seja, procuram um super-herói, que se adapte a todas as situações impostas pela organização (Chies; Marcon, 2008).

Frente a essas expectativas colocadas ao trabalhador, o trabalho, então, adquire um sentido negativo. E em meio a todo esse sofrimento, o indivíduo se depara com a literatura *pop-management*, que promete transformar um homem comum, que é suscetível a erros, no super-homem que as empresas buscam (Chies; Marcon, 2008). Por meio de exemplos perfeitos ou fórmulas simples, esse tipo de conteúdo ilude milhares de pessoas, já que alinha a sua facilidade de acesso com as tendências contemporâneas de gestão. O discurso generalista molda o homem no trabalho de acordo com os padrões cada vez mais inalcançáveis das organizações (Chies; Marcon, 2008).

Incontestavelmente, o trabalho mantém um papel importante na manutenção da sociedade. Porém, muito se é ignorado em relação aos malefícios provocados pelo mesmo. A falta da valorização dos trabalhadores e a compreensão de que o ser humano é suscetível a erros e falhas, faz com que o mundo do trabalho se torne um sinônimo para sofrimento constante, já que os padrões impostos pelas organizações seguem uma tendência de serem cada vez mais inatingíveis (Chies; Marcon, 2008). Em meio a isso, a literatura *pop-management* traz ao homem um conforto ilusório,

que ao longo do tempo só faz com que esse sofrimento seja agravado em meio a ideia de um super-homem utópico.

No cenário Neoliberalista em que as empresas estão inseridas, o foco das organizações é intrinsecamente baseado no lucro e na competitividade do mercado, o que exige do funcionário altos índices de resultados em prazos muitas vezes inalcançáveis (Ribeiro; Santana, 2015). A falta de preocupação com a saúde física e mental dos colaboradores, baseada na ideia gerencialista do trabalhador perfeito, que entrega sempre os resultados esperados sem nenhuma margem de erro, gera resultados negativos tanto para o trabalhador, quanto para a organização.

Segundo uma pesquisa comandada por Paul Ferreira, professor de Estratégica e Liderança e vice-diretor do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP) na Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP), 43% dos trabalhadores estão com sobrecarga de trabalho, 31% sofrem constantemente pressão por resultados e metas e sobre as medidas tomadas pelas empresas para a manutenção da saúde mental, 40% dos entrevistados consideram tais medidas, quando existentes, insuficientes (Ferreira *et al.*, 2022). O impacto do trabalho na saúde mental afeta diretamente as organizações, já que a satisfação e a qualidade de vida influenciam de modo direto o seu desempenho.

Com a pandemia de COVID-19, diversas medidas de isolamento foram adotadas pelos governos, com isso, muitas empresas implementaram o sistema de trabalho remoto. Apesar de apresentar vantagens como o aumento da produtividade e flexibilidade, impactos negativos dessa modalidade também são notados, como o excesso de carga horária trabalhada e a dificuldade da demarcação de limites entre as instituições do trabalho e da família (Baumann; Sander, 2021).

Nessa perspectiva, a problemática da saúde mental, que já vinha em declínio antes mesmo da pandemia, se agravou de maneira exponencial em decorrência da falta de interação social. Desse modo, com o fim das restrições impostas pela pandemia, os trabalhadores voltaram a exercer suas atividades de maneira presencial, porém, com um esgotamento mental e físico superior ao do período pré-pandêmico (Saikia, 2023).

Quando o local de trabalho, sob a visão do colaborador, se torna hostil e psicologicamente cansativo, um quadro de exaustão psíquica, emocional, e até mesmo espiritual se desenvolve de maneira crescente e contínua (Loureiro *et al.*,

2008). Com isso, o trabalhador já não tem mais a mesma energia e empolgação para realizar suas atividades laborais. Essa exaustão muitas vezes é ignorada pelos gestores, situação essa que pode resultar em síndromes ou doenças psíquicas adquiridas pelo trabalho. Dentre elas, uma tem se popularizado cada vez mais no meio organizacional: a Síndrome de *Burnout*.

A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como também é conhecida, é um distúrbio emocional adquirido em resposta ao estresse crônico vivenciado no trabalho, tendo como principais sintomas o esgotamento físico e mental, a ineficácia profissional e o tratamento insensível com os demais colaboradores da empresa (Maslach; Leiter, 1997).

De acordo com o relatório realizado pela Gallup (2020), empresa de pesquisa de opinião dos Estados Unidos, cerca de 76% dos trabalhadores entrevistados já vivenciaram a Síndrome de *Burnout* pelo menos alguma vez. Além do prejuízo causado à empresa pela falta de produtividade do funcionário, é notado em colaboradores diagnosticados com essa síndrome, um fraco relacionamento social, recreativo e familiar por conta do alto desgaste mental, ou seja, as consequências ultrapassam as barreiras laborais (Maslach; Leiter, 1997)

Os efeitos do estresse e do esgotamento físico e mental, acrescidos com os efeitos econômicos, como o medo de ser demitido, ficar sem renda ou o pensamento de não conseguir encontrar outro emprego, se tornaram fatores base para a popularização de uma nova tendência organizacional, a chamada demissão silenciosa (Yildiz, 2023). De maneira geral, a demissão silenciosa ocorre quando um trabalhador, geralmente para manter o bem-estar na vida pessoal ou no ambiente de trabalho, cumpre minimamente suas responsabilidades laborais, sem nenhum esforço a mais ou contribuição extra (Tapper, 2022). Com isto, os adeptos não dão tudo de si, indo de encontro com o discurso gerencialista de proatividade e da ideia de que o trabalhador consegue realizar, sem nenhum dano a sua saúde física e psicológica, todas as atividades a ele impostas, mesmo que já esteja se encontrando em um estado de sobrecarga de trabalho.

De acordo com Afrahi *et al.* (2022) com a consciência advinda da pandemia de COVID-19, de que o bem-estar físico, mental e emocional é mais importante que o trabalho, uma nova percepção de vida pode ter sido desencadeada pelos

trabalhadores, de que apesar de importante, o trabalho não deve ser posto como o centro de tudo (Aydin; Azizoğlu, 2022).

Dessa forma, apesar da demissão silenciosa ser apenas um novo termo para a designação de um conceito já classificado com outros nomes no campo do comportamento organizacional, sua popularização ocorre principalmente no período pós-pandêmico (Aydin; Azizoğlu, 2022). Segundo dados da Gallup (2023), mais da metade da força de trabalho estadunidense já pratica a chamada demissão silenciosa, sendo notado, a partir do segundo semestre de 2021, uma queda no engajamento dos trabalhadores em seus empregos, situação essa que não ocorria há uma década. Sendo a motivação e o comportamento essenciais para o sucesso da empresa, a desistência silenciosa se torna um fator de risco para o campo dos negócios, portanto, medidas corretivas e de prevenção devem ser tomadas pelos gestores (Yildiz, 2023)

A produção de bens e serviços pelas empresas somente ocorre por meio de pessoas. Assim, é correto afirmar que sem o capital humano as empresas não existiriam. É preciso que elas promovam o bem-estar dos trabalhadores, já que o desempenho das mesmas no mercado depende diretamente da satisfação dos seus trabalhadores (Ribeiro; Santana, 2015).

Um dos destaques que podem amenizar o sofrimento é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a qual diz respeito a aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho, e tem como objetivo proporcionar um ambiente laboral mais agradável, onde a motivação surja de maneira mais natural, aumentando a satisfação (Ribeiro; Santana, 2015).

De acordo com o relatório *“State of the Global Workplace: 2022”*, da Gallup (2022), baixos níveis de engajamento dos trabalhadores custam à economia global US\$ 7,8 trilhões por ano, o que equivale a 11% do PIB mundial. Portanto, ao implementar programas de QVT, além dos benefícios concedidos, tanto profissionalmente quanto em sua vida particular, a empresa, ao aplicar constantemente melhorias adequadas, obterá um retorno de produtividade, e conseqüentemente financeiro. Logo, o ativo mais importante das organizações se tornam as pessoas.

CONCLUSÃO

Embora o resumo expandido tenha suas limitações para uma discussão mais ampla, podemos considerar que o estudo alcançou os seus objetivos, tendo em vista que foi possível compreender como o cenário de trabalho atual tem se modificado, bem como a postura dos trabalhadores, os quais têm preferido abster-se de mais sofrimento, adotando posturas diversas, como, por exemplo, a demissão silenciosa, que implica não em pedido de desligamento, mas uma menor dedicação em assumir tarefas excedentes às funções.

O período de pandemia da COVID19 alterou a forma como muitos trabalhadores vislumbravam o mercado de trabalho, romantizado e ludibriado pelo discurso neoliberal, principalmente, pelo *Pop-management*, que prega em sua doutrinação a perfeição laboral, o trabalhador heróico, aquele que assume tudo o que pode e o que excede em nome da resiliência. As posturas sobrecarregadas ganharam evidência na pandemia, mas não surgiram dela, ao contrário, já existem há muito tempo.

No cenário pandêmico, cercado pela morte e pelo isolamento social, muitos trabalhadores revisitaram os seus próprios conceitos sobre a empregabilidade e o que realmente vale a pena. Com isto, as organizações precisam se adaptar às novas realidades, buscando elementos que favoreçam a Qualidade de Vida no Trabalho. Pois, como observamos no texto, ao retornar para a presencialidade, muitos acabaram trazendo consigo suas fragilidades mais acentuadas.

Sugerimos, tratar e cuidar das pessoas em primeiro lugar, pois são elas as detentoras da força de trabalho, responsável por gerar riqueza. Sem o trabalhador não há produção, nem reprodução da sociedade. Por isso, indica-se a implementação imediata de programas de Gestão de Pessoas, que incluam a acessibilidade, inclusão, diversidade e tudo aquilo que possa, realmente, favorecer o desenvolvimento humano em seus diversos níveis de complexidade.

REFERÊNCIAS

AFRAHI, Bahare *et al.* Work disengagement: A review of the literature. **Human Resource Management Review**, v. 32, n. 2, p. 100822, 2022.

AYDIN, Esra; AZIZOĞLU, Öznur. **A new term for an existing concept: Quiet**

Quitting-A self-determination perspective. 2022.

BAUMANN, Oliver; SANDER, Elizabeth. Psychological Impacts of Remote Working Under Social Distancing Restrictions. **Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era** (pp. 1-17), 2021.

BOWLBY, John. **Uma base segura: aplicações clínicas da teoria do apego**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

CAVEDON, Neusa Rolita; LENGLER, Jorge Francisco Bertinetti. Desconstruindo temas e estratégias da administração moderna: uma leitura pós-moderna do mundo de Dilbert. *Organizações & Sociedade*, v. 12, n. 32, 2005.

CHIES, Patricia Zandomeneghi; MARCON, S. R. A. Literatura de Pop-Management: a religião do trabalhador pós-moderno. **Contemporânea - Psicanálise e Transdisciplinaridade**. Porto Alegre, v. 1, n. 6, p. 131-152, abr./2008.

DEMO, Pedro. **Auto-ajuda: uma sociologia da ingenuidade como condição humana**. Petrópolis: Vozes, 2005.

FERREIRA, Paul et al. **A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras**, 2022. Disponível em: <https://www.impacto.blog.br/site/wp-content/uploads/2022/06/Ferreira_E-bookPesquisa_-SaudeMental.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023.

FESTINGER, Leon. **Teoria da dissonância cognitiva**. Trad. Eduardo Almeida. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1975.

GALLUP. **Employee Burnout: Causes and Cures**, 2020. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx>>. Acesso em: 13 ago. 2023.

GALLUP. **State of the Global Workplace: 2022**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GALLUP. **Is Quiet Quitting Real?**, 2023. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

LOUREIRO, Helena et al. Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 2, n. 7, p. 33-41, 2008.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael. **The truth about Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC**

Cairu, v. 2, n. 02, p. 75-96, 2015.

SAIKIA, Sanjeevani. Quiet Quitting- All You Need To Know About The New Trend. **Blog Vantage Circle**, 2023. Disponível em: <<https://blog.vantagecircle.com/quiet-quitting-the-new-trend/>>. Acesso em: 12 ago. 2023.

TAPPER, James. Quiet quitting: why doing the bare minimum at work has gone global. **The Guardian**, 2022. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2022/aug/06/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global>>. Acesso em 14 ago. 2023.

YILDIZ, Sercan. Quiet Quitting: Causes, Consequences and Suggestions. **International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (SMART JOURNAL)**, 2023.

3.9 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO E O DISCURSO GERENCIALISTA - POP-MANAGEMENT

DANIELE LOPES DOS SANTOS*⁹
MARIA ELOISA BENEVIDES DA SILVA**
THIAGO SILVA PRADO***

RESUMO

O presente texto objetivou-se em analisar por meio de uma perspectiva crítica as relações trabalhistas contemporâneas, buscando elementos do gerencialismo que modificam os comportamentos entre trabalhadores e empregadores, potencializando a precarização e a exploração da força de trabalho. Para isso, amparou-se nas discussões de Chies e Marcon (2008) sobre o *Pop-management*, sendo uma tendência atual, que impossibilita aos trabalhadores autonomia e autorreflexão. São expostas algumas situações de exploração no cenário contemporâneo, principalmente uma das mais graves, sendo o trabalho análogo a escravidão. Metodologicamente, trata-se de um estudo bibliográfico, amparado em autores como Freud (2010), Marx e Engels (2008) e Chies e Marcon (2008). O objeto de estudos requer um maior aprofundamento e pesquisas empíricas, para resultar em sugestões e alternativas de superação.

Palavras-chave: Pop-management. Precarização do trabalho. Trabalho análogo à escravidão.

INTRODUÇÃO

Ao debater aspectos relacionados às condições de trabalho, é imprescindível passar por questões contemporâneas que estão potencializando sua precarização, perpetuando a exploração, inclusive por meio do trabalho análogo à escravidão, causando o sofrimento e adoecimento de muitos indivíduos. Nesse sentido, o presente artigo parte da inquietação acerca de como o discurso gerencialista (*Pop-Management*) tem impactado as relações trabalhistas, oportunizando para que empresas desonestas possam ampliar o seu domínio sobre as pessoas, fazendo com que fiquem submissas pelo medo e dependência que são capazes de provocar.

* Graduada em Processos Gerenciais, Faculdade ALFA Umuarama - UniALFA, Umuarama/PR.

** Graduada em Processos Gerenciais, Faculdade ALFA Umuarama - UniALFA, Umuarama/PR.

*** Doutorando em Educação, Universidade Estadual de Maringá UEM, prof.thiagoprado@gmail.com

Objetiva-se de forma geral analisar por meio de uma perspectiva crítica as relações trabalhistas contemporâneas, buscando elementos do gerencialismo que modificam os comportamentos entre trabalhadores e empregadores, potencializando a precarização e a exploração da força de trabalho. Para isso, delineou-se como objetivos específicos a compreensão das condições de trabalho na sociedade capitalista, demonstrando características deste modelo e das artimanhas que são utilizadas para a dominação dos trabalhadores, apontando, por fim, dicas para uma manutenção saudável da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

O estudo se justifica primeiramente na necessidade de um aprofundamento teórico-crítico das relações profissionais na atualidade e, na sequência, por uma tentativa de expor condições desumanas, aquelas que ferem os direitos e a dignidade das pessoas, principalmente no mercado de trabalho brasileiro. Com isto, acredita-se ser uma contribuição com o campo de pesquisa e com a sociedade, ao demonstrar por meio do conhecimento científico acumulado pela humanidade, situações que devem ser evitadas para que o sofrimento seja amenizado e exista alguma possibilidade de manutenção do emprego, sendo este a condição das classes menos favorecidas para sua subsistência na sociedade capitalista.

Metodologicamente, refere-se a um levantamento bibliográfico e qualitativo, baseado no materialismo histórico-dialético, em uma tentativa de verificar como tem se dado a contradição no modelo social vivenciado. Dessa forma, os materiais amealhados na pesquisa envolvem livros, revistas científicas e também algumas reportagens, as últimas responsáveis por expor da forma mais contemporânea possíveis acontecimentos, fatos e dados da realidade. Ressalta-se que no futuro poderão ser realizadas outras investigações com métodos variados, garantindo o rigor científico acerca do objeto pesquisado.

DESENVOLVIMENTO

Para compreendermos o conceito de *Pop-Management*, nos apoiaremos essencialmente nos escritos de Chies e Marcon (2008), em um texto publicado no ano de 2008, intitulado *Literatura de Pop-Management: a religião do trabalhador pós-moderno*. Um material muito relevante para entender como os indivíduos tendem a transferir sua segurança e estima para aqueles que de alguma forma

assumem o papel de responsabilidade por seus sofrimentos, uma busca constante de manter a felicidade, evitando o sofrimento, principalmente pela relação com a realidade.

Como bem ressalta Freud (2010, p. 21):

O que revela a própria conduta dos homens acerca da finalidade e intenção de sua vida, o que pedem eles da vida e desejam nela alcançar? É difícil não acertar a resposta: eles buscam a felicidade, querem se tornar e permanecer felizes.

Chies e Marcon (2008) ao refletirem por meio de autores da área da psicologia e também da sociologia, como Bauman e Freud, discutem que os indivíduos ao longo de toda a sua história tentam extinguir a sua fragilidade e vulnerabilidade para que assim se sentam vivos e completos, e para esse fim, buscam refúgio na ciência, na religião e até mesmo no mundo dos negócios (Chies; Marcon, 2008).

Em diferentes estágios, a transferência de sua proteção tende a alterar-se, como bem aponta as autoras, ao destacarem que até a modernidade recorriam frequentemente a Deus para afastar suas inseguranças. Entretanto, no percurso evolutivo da humanidade, o cientificismo também se destacou, proporcionando ao homem o poder desse refúgio em si próprio (Chies; Marcon, 2008).

Tais estratégias, que envolvem perceber a vida por óticas de desvios da realidade, se comprovam ineficientes, pois fatores como fome, guerras, desastres naturais e morte são causas que estão além da capacidade de controle de cada ser humano, mostrando a incompetência da própria existência diante de tais conflitos. Desse modo, pode-se considerar o *Pop-Management*, que se modela no cenário contemporâneo por meio da literatura de autoajuda, como ferramentas para que o homem em sua existência evite o sofrimento e também a sua incompletude diante das intempestividades (Chies; Marcon, 2008).

Ao recusar o sofrimento, modelando-se à perspectiva da sociedade, os indivíduos se travestem de um personagem resiliente no sentido mais perverso da palavra, pois precisam desenvolver uma personalidade impecável, o que as autoras vão apresentar como um super-homem, um super-profissional, aquele que não vê empecilhos, ou se os vê, nega-os para que assim esteja mais adaptado ao que se espera dele (Chies; Marcon, 2008).

Nessa perspectiva, o *pop-management* “se caracteriza primordialmente pela pretensão de oferecer soluções rápidas e fáceis para todos os males do trabalhador contemporâneo” fornecendo “soluções para questões prementes que se colocam no dia-a-dia do trabalhador e com as quais ele deve forçosamente lidar” (Chies; Marcon, 2008, p. 133). O mais conhecido e popular método são os livros de autoajuda, que disseminam a excelência como algo obrigatório no cotidiano, uma filosofia ligada diretamente à ideologia do empreendedorismo, que transformaria o homem naquele trabalhador ideal que as empresas procuram (Chies; Marcon, 2008).

Esse fenômeno faz muito sentido para aqueles que se convencem de suas contradições, principalmente no atual mercado de trabalho, onde cada vez mais é exigido que os trabalhadores alcancem a perfeição. Além de buscar tais características em alguém, espera-se e cobra-se o mesmo em si próprio, pois acredita que conseguir o sucesso será a maneira mais fácil de conviver com a imprevisibilidade da vida e as consequências dela. Contudo, as falhas e os erros fazem parte da constituição e da existência humana e ao seu desenvolvimento (Chies; Marcon, 2008).

Considerando a teoria do apego, desde a infância até a fase adulta encontra-se a necessidade humana de se sentir protegido por uma figura de autoridade mais velha e em uma posição superior de sabedoria. A existência de Deus na religião, umas das principais discussões de Chies e Marcon (2008), tornam os indivíduos obrigados a seguir os parâmetros da civilização, depositando neste ser supremo toda a obrigação moral de seguir e fazer o que é certo.

Já na pós-modernidade, se tem o falso entendimento de que o investimento feito no trabalhador é para o benefício dele próprio, contraditoriamente, o que rege esse investimento é o ideal capitalista visando lucros e resultados. As transformações ocorridas da modernidade até a atualidade são chamadas de modernidade tardia ou mundo moderno superior, e com elas ocorreu um mal-estar que é notado no comportamento e na interação social humana (Chies; Marcon, 2008).

Diante disso, o sujeito pós-moderno tem feito buscas constantes por algo que possa amenizar seu sofrimento, permitindo que o sistema de administração e gestão estabeleça certo controle sobre si mesmo. Porém, a necessidade de controlar e

dominar, que é primitiva ao desenvolvimento, na atualidade foi redirecionada para o homem, que por sua vez, se tornou submisso aos meios de produção do sistema capitalista em colapso (Chies; Marcon, 2008).

No mundo organizacional corporativo, para grande parte da sociedade ocidental, o trabalho ganhou uma conotação negativa, pois as longas jornadas só são suportadas para que no futuro seja possível realizar determinado desejo ou sonho (Chies; Marcon, 2008). Entretanto, como notou-se com o desenvolvimento da sociedade capitalista, a riqueza não se distribuiu como esperado e a classe operária acabou ficando com apenas uma parte mínima do lucro que gera. Marx e Engels (2008) apresentam uma afirmação muito complexa ao tratar sobre a justiça salarial em relação ao montante que os trabalhadores acumulam para os seus empregadores:

O preço médio do trabalho assalariado é o mínimo de salário, isto é, a soma de meios de subsistência necessários para manter vivo o trabalhador enquanto trabalhador. Assim, por meio de sua atividade, o trabalhador se apropria apenas do suficiente para recriar sua existência (Marx; Engels; 2008, p. 33).

Marx e Engels (2008) ao apresentarem tal provocação deixam claro que, por mais o trabalhador acumule algum tipo de riqueza, este amedrontar não lhe dá condições de superar sua situação atual, ou seja, o que é dado aqueles que comercializam sua força de trabalho, serve apenas para manter em funcionamento o próprio capitalismo e suas contradições. Pois, enquanto um lucra e torna-se abastado em todos os sentidos, o outro colhe apenas o necessário para não morrer.

O período que Chies e Marcon (2008) destacam como pós-modernidade, marca um cenário de muito caos para o mundo do trabalho, indo ao encontro do que Marx e Engels (2008) denunciam como injustiça entre a burguesia e o proletariado, uma vez que as práticas de controle e dominação são mascaradas como instrumentos para garantir a efetividade e eficiência dos funcionários, desconsiderando os desejos individuais e tendo somente como foco o resultado. Nessa perspectiva, o homem contemporâneo, independente do que sinta, precisa transmitir e mostrar uma imagem positiva, forte, segura de si e que não precisa de outros, segue seu caminho com confiança e sem incertezas e não importa o que tenha acontecido é preciso estar muito bem (Chies; Marcon, 2008).

Muitas vezes, o discurso gerencialista é tão convincente que os indivíduos até se orgulham mediante ao papel que os seus superiores os sujeitam. Com isto, alguns passam a ter posturas controversas com sua realidade, devido a sua exploração ser enaltecida como uma entrega de grande valor, mas sem nenhuma recompensa. Esse tipo de postura é muito prejudicial aos trabalhadores, que por não conseguirem identificar e ter lucidez com a realidade, passam a ser massa de manobra para os espertos donos dos meios de produção (Chies; Marcon, 2008).

Chies e Marcon (2008), discutem que a transferência outrora feita na religião, depois na cientificidade, passa no cenário contemporâneo para as relações de trabalho, o que favorece a exploração e a dominação dos trabalhadores, que muitas vezes são seduzidos pelos discursos de prosperidade, proporcionados pelo *Pop-Management*, ficando deslumbrados com as receitas de sucesso, as quais não se efetivam e nem se concretizam. Ao contrário, os dados mostram que cada vez mais cresce o trabalho Uberizado, subutilizado, precário e informal.

Os processos de precarização, terceirização e informalidade do trabalho são essenciais para que o capitalismo continue se expandindo e seja perpetuado. Em grande parte do mundo a classe trabalhadora tem sido disciplinada para pensar de modo neoliberal, ou seja, culpar qualquer um, desde si mesmo, o Estado, a Deus, mas nunca ousar sugerir que o capitalismo seja o problema (Machado; Giongo; Mendes, 2016).

Um dos fatores acionados para tentar estabilizar e revigorar a acumulação capitalista é a exploração do trabalho e, como consequência, diversos tipos de mazelas são criados, como, por exemplo, rebaixamento salarial, retirada de direitos trabalhistas e o aumento da idade para aposentadoria (Machado; Giongo; Mendes, 2016).

Com a crise econômica ampliada a partir de 2020 devido ao novo Coronavírus, as condições de trabalho chegaram a um ponto ainda mais precário, ocasionando, inclusive, a criação de uma Medida Provisória (MP) n.º 927/2020, a qual tornou-se na Lei Ordinária n.º 14.020/2020, dispondo sobre medidas que flexibilizariam os direitos trabalhistas, sob justificativa de manutenção do emprego. Isto permitiu especialmente a redução de salários, jornadas e a suspensão de contratos de trabalho durante a pandemia do Covid-19 (IBGE, 2020).

Com isso, é possível analisar que no momento em que o trabalhador mais precisou do Estado para que pudesse garantir sua vida em meio a uma pandemia mundial, onde milhares de pessoas foram mortas, o Estado deixou a desejar pois a implementação dessa lei permitiu que os empresários reduzissem salários e, como consequência, afetou a questão financeira dos trabalhadores, primordiais para a manutenção de suas vidas e de sua família, fato que se tornou realidade para muitos brasileiros (Franco; Ferraz, 2019).

A pandemia também impactou trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos, que estavam em constante expansão e já experimentavam as condições da uberização do trabalho. O termo uberização refere-se ao modo particular de acumulação capitalista, onde o trabalhador assume as responsabilidades pelos principais meios de produção da sua atividade (Franco; Ferraz, 2019).

Ainda mais grave e existente até os dias atuais, é o trabalho análogo a escravidão. O Brasil tem registrado aumento nessa prática nos últimos anos, por duas razões: os processos de globalização e modernização da economia e o avanço de orientações macroeconômicas neoliberais (Gomes, 2013). Dessa forma, pode-se perceber que um dos grandes problemas é a precarização das normas legais de proteção ao trabalho e a migração interna para cidades ou fronteiras agrícolas (Gomes, 2013).

Grande parte daqueles que se encontram nesse tipo de trabalho são pessoas que estão longe da sua região de origem, com baixa escolaridade e vivendo em condições miseráveis e, por isso, estão dispostas a suportar tamanha exploração, a qual atualmente é feita por grandes empresas privadas, que controlam o trabalhador por meio de violência física ou psicológica (endividamento) (Gomes, 2013).

A questão central de perda da liberdade, ou seja, ser propriedade de alguém ponto principal da escravidão moderna, não é mais o conceito contemporâneo adequado para o trabalho escravo, pois hoje existe também o fim de direitos de cidadania e não só de direitos sociais do trabalho (Gomes, 2013). Segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no mundo em 2021 49,6 milhões de pessoas viviam em escravidão moderna, dentre elas 27,6 milhões estavam em trabalho forçado e 22 milhões em casamento forçado (ILO, 2022).

Entre as 27,6 milhões de pessoas em trabalho forçado, 17,3 milhões são exploradas no setor privado, 6,3 milhões em exploração sexual comercial forçada e

3,9 milhões em trabalho forçado imposto pelo estado. Meninas e mulheres representam 4,9 milhões de pessoas em exploração sexual comercial forçada e 6 milhões de pessoas em trabalho forçado em outros setores econômicos. Crianças representam 12% das pessoas em trabalho forçado e mais da metade delas estão em exploração sexual. A região da Ásia e Pacífico tem o maior número de pessoas em trabalho forçado, 15,1 milhões e os Estados Árabes têm a maior prevalência 5,3 por mil pessoas (Gomes, 2013).

No Brasil também existe um grande número de pessoas no trabalho forçado. Em 1995, quando o Brasil reconheceu a persistência do trabalho escravo no território diante da ONU (Organização das Nações Unidas), o país teve 57 mil pessoas resgatadas. Nos últimos 5 anos foram registradas mais de 5.538 denúncias de trabalhos análogos a escravidão, a visibilidade que a mídia oferece a casos de trabalho escravo é uma das principais causas de o número de denúncias terem aumentado tanto nos últimos anos (Almeida; Araújo, 2022).

Só em 2021 as denúncias chegaram a 1.415, refletindo um crescimento de aproximadamente 70% em relação ao ano anterior. Em maio de 2022 veio à tona a história de uma mulher de 86 anos que trabalhou para uma família no Rio de Janeiro por 72 anos de sua vida, sem direito a férias, descanso semanal, décimo terceiro e outros direitos garantidos por lei, a investigação sobre a situação dessa trabalhadora começou em setembro de 2021 e teve fim em março de 2022 (Almeida; Araújo, 2022).

Dados mais recentes mostram que até março de 2023 já foram resgatadas 523 vítimas do trabalho análogo a escravidão no Brasil. Só em janeiro no estado de São Paulo foram resgatadas 32 pessoas da cadeia de produção de cana-de-açúcar (Brasil, 2023). Um caso no interior do Paraná também chamou a atenção, tendo acontecido no distrito de Santa Eliza, onde 12 pessoas de origem paraguaia trabalhavam na plantação de mandioca e de acordo com relatos dado pelas vítimas, o pagamento não estaria como combinado, alguns deles tinham dívidas com o contratante e tinham que dormir em colchões no chão, sem lugar adequado para fazer suas necessidades básicas (falta de chuveiro e banheiro) e não possuíam lugar adequado para as refeições (Umuarama Ilustrada, 2023).

Os exemplos citados acima são apenas alguns que demarcam essa triste realidade. Como se pode observar, dados apontam que 65% das vítimas do trabalho

análogo a escravidão, são trabalhadores rurais, profissionais como os de frigoríficos, pedreiros e carvoeiros representam aproximadamente 2% e 3% dos casos, analisando a escolaridade 29% são analfabetos e cerca de 40% tem até o quinto ano do Ensino Fundamental (Almeida; Araújo, 2022).

Estes fatos devem no mínimo servir de atenção não só para as instituições públicas, mas para toda a sociedade. É imprescindível muita atenção com algo tão importante, que gera tanto sofrimento e desigualdades, onde a dignidade humana é desprezada em detrimento do lucro e da acumulação de capital. Os próprios trabalhadores precisam unir suas forças para se tornarem, juntos, resistência contra um sistema tão perverso e destrutivo. Retomando Marx e Engels (2008, p. 64), em uma de suas frases mais conhecidas: “Proletário de todos os países, uni-vos!”.

Deixamos como sugestão aos gestores e empresários, repensar as condições que estão submetendo seus trabalhadores. Pois, não só a questão do trabalho análogo à escravidão precisa ser eliminada da nossa sociedade, mas todo tipo de exploração, dominação, por meio de condições que não gerem Qualidade de Vida no Trabalho, uma remuneração justa e dignidade para se viver. Um espaço acolhedor, sem assédio e com o máximo de respeito ao próximo, com inclusão e justiça social.

CONCLUSÃO

Para a perspectiva teórica pretendida no presente estudo, o Trabalho ocupa um lugar essencial, sendo este a fonte de desenvolvimento do homem, da natureza e da sociedade. Contudo, com o advento do capitalismo, as relações trabalhistas ganharam roupagens perversas, que privilegiam apenas as classes hegemônicas, fazendo com que os proletários sofram as amarguras da injustiça social, ganhando salários que possibilitam apenas a reprodução de sua existência, sem a perspectiva de superação. Com isto, é possível ver a manutenção deste modelo de sociedade, por meio da exploração, do trabalho análogo a escravidão e tantos outros tipos de mazelas, as quais são favoráveis para manter o poder nas mãos da burguesia.

Considera-se que este breve estudo atingiu seu objetivo, sendo o de analisar por meio de uma perspectiva crítica as relações trabalhistas contemporâneas, buscando elementos do gerencialismo que modificam os comportamentos entre

trabalhadores e empregadores, potencializando a precarização e a exploração da força de trabalho. Contudo, sugere-se novas pesquisas sobre o objeto, para que novas descobertas sejam feitas, favorecendo, principalmente, a eliminação de toda a injustiça social no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Pauline; ARAÚJO, Thayana. **Brasil soma mais de 13 mil resgatados por trabalho análogo à escravidão em 10 anos.** CNN Brasil, Rio de Janeiro, 26 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil-soma-mais-de-13-mil-resgatados-por-trabalho-analogo-a-escravidao-em-10-anos/#:~:text=Tamb%C3%A9m%20de%20acordo%20com%20o,esse%20n%C3%BAmero%20chega%20a%205.538>. Acesso em 16 de agosto de 2022.

BRASIL. **Somente em 2023, 523 vítimas de trabalho análogo à escravidão foram resgatadas.** Gov.br, 09 de março de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/03/somente-em-2023-523-vitimas-de-trabalho-analogo-a-escravidao-foram-resgatadas> Acesso em 16 de agosto de 2023.

CHIES, Patricia Zandomeneghi; MARCON, S. R. A. Literatura de Pop-Management: a religião do trabalhador pós-moderno. **Contemporânea - Psicanálise e Transdisciplinaridade.** Porto Alegre, v. 1, n. 6, p. 131-152, abr./2008.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 16 de agosto de 2023.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936).** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

GOMES, Ângela. Repressão e mudanças no trabalho análogo a de escravo no Brasil: tempo presente e usos do passado. **Revista Brasileira de História**, vol. 32, núm. 64, dez. 2012, p. 167-184, Associação Nacional de História, São Paulo, Brasil.

IBGE. Estatísticas Econômicas. **PIB cai 9,7% no 2º trimestre de 2020.** Agência de Notícias IBGE. 01 de setembro de 2020. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28721-pib-cai-9-7-no-2-trimestre-de-2020#:~:text=O%20Produto%20Interno%20Bruto%20\(PIB,da%20s%C3%A9rie%2C%20iniciada%20em%201996](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28721-pib-cai-9-7-no-2-trimestre-de-2020#:~:text=O%20Produto%20Interno%20Bruto%20(PIB,da%20s%C3%A9rie%2C%20iniciada%20em%201996) Acesso em 13 de agosto de 2023.

ILO. **Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage**

International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2022. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf Acesso em 17 de agosto de 2023.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; GIONGO, Carmem Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista psicologia política**, São Paulo, v. 16, n. 36, p. 227-240, ago. 2016. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2016000200007 Acesso em 17 de agosto de 2023.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

UMUARAMA ILUSTRADO. **Trabalhadores paraguaios são flagrados em situação análoga a escrava em Umuarama**. Umuarama Ilustrado. Umuarama, 22 de maio de 2023. Disponível em:

<https://ilustrado.com.br/trabalhadores-paraguaios-sao-flagrados-em-situacao-analoga-a-escrava-em-umuarama/#:~:text=Trabalhadores%20paraguaios%20s%C3%A3o%20flagrados%20em%20situa%C3%A7%C3%A3o%20an%C3%A1loga%20a%20escrava%20em%20Umuarama,-22%2F05%2F2023&text=Ao%20menos%2012%20trabalhadores%20de,de%20Santa%20Eliza%2C%20em%20Umuarama> Acesso em 16 de agosto de 2023.

3.10 TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E MEDIDAS DE COMBATE

ELIANE NERY*¹⁰

RENATO APARECIDO TEIXEIRA**

SUELEN CRISTINA DE LIMA PISSIMÍM**

RESUMO

Neste artigo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, utilizando uma abordagem qualitativa, buscando explorar e compreender de forma mais ampla o trabalho análogo à escravidão. Foram abordados os desafios do tema e apresentadas medidas de combate. Explorou-se a sua natureza complexa, examinou-se as suas origens históricas, suas manifestações contemporâneas e as implicações socioculturais, econômicas e legais. Para tanto, realizou-se análise da literatura especializada, assim como da legislação vigente, tanto nacional quanto internacionalmente. O resultado demonstrou que o problema continua sendo persistente em nossa sociedade, e mesmo com medidas legais para coibi-lo, há muita resistência. Portanto, é necessária uma fiscalização rigorosa das leis e a aplicação de punições severas aos responsáveis.

Palavras-chave: direitos humanos, trabalho análogo a escravidão, exploração, consequências.

INTRODUÇÃO

A escravidão, uma prática que remonta a séculos, foi uma das manifestações mais brutais de opressão e degradação humana. Durante séculos, indivíduos foram submetidos à escravidão, forçados a trabalhar sob condições desumanas, privados de liberdade e tratados como propriedade de outros. A abolição da escravatura no século XIX representou um marco importante na busca por direitos humanos e dignidade.

No entanto, apesar dos avanços conquistados, o trabalho análogo ao de escravo emergiu como uma forma contemporânea de exploração, revelando a persistência de muitas das injustiças que marcaram a era da escravidão. O trabalho análogo ao de escravo envolve a imposição de condições laborais degradantes,

¹⁰ *Graduanda em Administração de empresas, UniALFA, elianenery122@gmail.com

^{**} Graduando em Administração de empresas, UniALFA, renatoaparecido91@gmail.com

^{***} Especialista em gestão de negócios, Faculdade Alfa Umuarama. spissinim@gmail.com

abusivas e desumanas, com semelhanças notáveis às práticas escravistas do passado.

Nesse cenário, trabalhadores frequentemente enfrentam jornadas extenuantes, salários insuficientes, restrições de liberdade e tratamento desumano. Essa forma de exploração é frequentemente associada a setores como agricultura, construção civil, mineração e indústrias têxteis, onde os trabalhadores estão sujeitos a ambientes perigosos e falta de proteções básicas.

Na elaboração deste trabalho será utilizado o tipo de pesquisa bibliográfica, essa abordagem consiste em explorar, compreender e sintetizar o conhecimento existente sobre o assunto, além de embasar os argumentos apresentados no presente estudo. De acordo com Gil (2002, p. 44), “[...] a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Quanto a natureza da pesquisa será qualitativa que segundo Fachin (2005, p.81) “é caracterizada pelos seus atributos e relaciona aspectos não somente mensuráveis, mas também definidos descritivamente”. Dessa forma o presente estudo se baseia na revisão e análise crítica da literatura existente sobre o tema, visando elaborar uma argumentação fundamentada a respeito das diversas facetas do trabalho análogo a escravidão e suas implicações contemporâneas.

DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA ESCRAVIDÃO

A origem histórica do trabalho escravo remonta a civilizações antigas, como Egito, Grécia e Roma, onde escravos eram utilizados para diversas tarefas, desde trabalhos domésticos até atividades agrícolas e de construção. No antigo Egito, por exemplo, os escravos desempenhavam um papel crucial na construção de monumentos como as pirâmides, segundo Santos (2004, p.132) “Costumavam, por meio de práticas guerreiras, aprisionar os derrotados e utilizá-los como escravos na atividade agropecuária, na construção e nas funções domésticas”. Na Grécia e em Roma, os escravos eram utilizados em larga escala em minas, plantações e como servos domésticos. A instituição da escravidão está enraizada na desigualdade

social, onde grupos conquistados em guerras ou originários de povos subjugados eram submetidos a trabalhos forçados e privados de liberdade.

Na época das Grandes Navegações, a exploração europeia levou à escravidão em massa de africanos, que eram capturados e transportados como mercadorias para as Américas, onde eram utilizados na produção de açúcar, tabaco, algodão e outros produtos agrícolas. Durante o período de 1576 a 1600, aproximadamente 40 mil africanos escravizados foram trazidos para os portos brasileiros. Nos 25 anos subsequentes (1601-1625), esse número aumentou significativamente, ultrapassando 150 mil indivíduos africanos trazidos como escravos para a América portuguesa. A maior parcela desses africanos foi direcionada para trabalhar em atividades relacionadas aos canaviais e engenhos de açúcar (Marquese, 2006).

CONCEITOS E DEFINIÇÕES TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho análogo a escravidão ou trabalho forçado refere as pessoas que trabalham sobre intimidação, violência, retenção de documentos. Essa exploração pode ser feita por autoridades do Estado, economia privada e pessoas físicas. O trabalho forçado é particularmente enganoso, no qual as pessoas são facilmente enganadas e manipulados para viver em estado de escravidão com falsas promessas de uma vida melhor e falsas remunerações. Trabalho forçado de acordo com a OIT é “um serviço exigido a uma pessoa sob ameaça ou pela qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente” (OIT, 2022).

Além da OIT definir o trabalho análogo a escravidão, ela “também possui outra convenção sobre o tema a Abolição do Trabalho Forçado (n.º 105, aprovada em 1957)”, impõe obrigação aos Estados de abolir qualquer tipo de trabalho escravo com punições a pessoas que participam de greve ou expõem a sua opinião a favor do trabalho forçado e qualquer forma de discriminação, seja ela racial, religiosa, nacional, social e a radicalização do trabalho infantil (OIT, 2022).

Pessoas que vivem em estado de trabalho escravo são resgatadas em situações precárias geralmente em alojamento ou barracos sem qualquer tipo de assistência médica, alimentação, realização de necessidades fisiológicas e acesso à

água potável e suas funções desempenhadas são de alto risco associando-se a condições degradantes sem a mínima higienização. Esses trabalhadores geralmente não possuem documentação que tenha direito de exercer sua cidadania como CPF (Cadastro de Pessoa Física), título de eleitor e, principalmente, Carteira de Trabalho, além de sofrerem maus tratos e violência noticiada pela fiscalização do trabalho. (Artigo Caderno EBAPE.BR, 2023).

Segundo a OIT, o trabalho forçado afeta todas as diferentes formas de população, tanto homens quanto mulheres, pessoas jovens e velhos, analfabetos e quem não concluiu até a quinta série do Ensino Fundamental. Está presente em todas as regiões do mundo até em países desenvolvidos. Segundo os fatos e números globais, de acordo com a OIT, em “2021 mais de 46,9 milhões de pessoas vivem em situação de escravidão moderna” e “28 milhões de pessoas realizavam trabalhos forçados e 22 milhões estavam presas em casamentos forçados” (OIT, 2022).

Os cinco maiores serviços responsáveis pelo trabalho forçado são trabalho doméstico, agrícola, construção, produtos de fabricação manual, serviços que desempenham qualquer atividade. Portanto, as últimas estimativas da Organização Internacional do Trabalho mostram que o trabalho análogo a escravidão teve um aumento significativo desde 2016 (OIT, 2022).

BRASIL E O TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

No Brasil os dados registrados por trabalho forçado já passam de mil, “já o número de denúncias de trabalho escravo, aliciamento e tráfico de trabalhadores pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) chegou a 1.415, com aumento de 70% em relação a 2020” (Portal R7, 2022). “Entre 1995 e 2016 aproximadamente 50 mil trabalhadores foram resgatados em situação análoga à escravidão” (Agência Brasil, 2022).

Nessa perspectiva, é possível citar um caso mais recente no Brasil que ocorreu na Serra Gaúcha envolvendo mais de 200 trabalhadores que estariam em situação de escravidão, trabalhando em colheita de uva. De acordo com MPT, nesses três primeiros meses do ano foram resgatados 1.201 trabalhadores

explorados em condições de trabalho análogas às de escravo. Em 2022, foram resgatados 2.575, em 462 operações de fiscalização” (Veiga, 2023).

Ainda se destaca que o estado que está no topo da lista de liderança quanto a trabalhadores em situação de escravidão é Minas Gerais, seguido pelos estados do Amapá, Alagoas e Amazonas. Quanto às formas de trabalho que esses trabalhadores são encontrados podemos citar produção de fumo, produção de roupas, trabalhos domésticos, roçagem, desmatamento da floresta, agricultura, pecuária e indústria da pesca (Veiga, 2023).

Podemos citar ainda a chamada "lista suja" a empresa Work Global Brasil, que usa comercialmente o nome fantasia de Global Talent. Em 2018, a firma foi condenada pela Justiça do Trabalho por tráfico de pessoas para exploração de trabalho e omissão em caso de trabalho escravo. De acordo com a decisão judicial, 70 imigrantes filipinas agenciadas pela empresa para trabalhos como babás e domésticas foram submetidas a condições análogas à de escravos. Há relatos de longas jornadas de trabalho de até 16 horas por dia e de mulheres que se alimentam de ração para cães (*Made for Minds – Direitos humanos - Brasil*).

Segundo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o trabalho análogo a escravidão está relacionada ao tráfico de pessoas quando aliciadores fazem proposta para trabalhadores realizem determinadas atividades. De acordo com o Código Penal, a pena para o crime de tráfico de pessoas é uma reclusão de quatro a oito anos mais multa. “A pena aumenta se o trabalhador explorado for criança ou adolescente, se o crime tiver motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem” (Brasil, 2023).

CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS

O fenômeno denominado como trabalho análogo à escravidão, também identificado como trabalho escravo contemporâneo, engloba situações laborais em que indivíduos são submetidos a condições degradantes, privados de seus direitos fundamentais e forçados a trabalhar sem uma compensação adequada. Importa frisar que, após a abolição da escravidão no território brasileiro, o trabalho escravo não foi completamente erradicado.

Foi somente em 1995 que as autoridades do Brasil oficialmente reconheceram a presença do trabalho escravo moderno, após o país ter sido alvo de denúncias na Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos em razão da existência de práticas escravistas em seu território (Silva; Silva, 2019).

A prática de trabalho análogo à escravidão viola os alicerces essenciais dos direitos humanos, tais como a liberdade, a dignidade e a integridade. Essa conduta priva os indivíduos de sua independência e impede uma existência emancipada e digna. O trabalho é um direito inalienável consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, mais precisamente no artigo XXIII (1948).

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (Unicef, 1948).

Adicionalmente, a própria Constituição Federal de 1988 estipula no seu artigo 5.º, inciso XIII, que "é garantido o pleno direito ao exercício de qualquer ocupação, ofício ou profissão, desde que sejam atendidas as competências profissionais estabelecidas pela legislação". No mesmo sentido, o artigo 7.º, inciso XXII, preconiza a minimização dos riscos intrínsecos ao labor, mediante regulamentações de saúde, higiene e segurança; enquanto o inciso XXIII assegura um acréscimo salarial para atividades onerosas, insalubres ou perigosas, de acordo com as disposições legais.

As consequências na esfera educacional e no processo de crescimento de crianças e jovens participantes do trabalho escravo frequentemente resultam na privação de acesso à educação e às oportunidades de progresso apropriado. Isso tem um efeito desfavorável sobre o amadurecimento individual e as perspectivas futuras desses indivíduos em formação. É relevante ponderar que quanto mais precoce for o ingresso de uma criança no mundo do trabalho, maiores se tornam as probabilidades de ela vir a abandonar os estudos; e quando ocorre o abandono

escolar, a aquisição de habilidades e qualificações é comprometida, acarretando uma redução de renda e uma diminuição das oportunidades para alcançar uma ocupação digna na vida adulta.

Em outras palavras, a relação entre o trabalho infantil e a evasão escolar frequentemente resulta, de forma muitas vezes irreparável, na fragilização das perspectivas futuras do Brasil (Herculano, 2019). As estimativas para 2021 indicam que um total de 3,3 milhões de crianças estão em situação de trabalho forçado em um determinado dia, respondendo por cerca de 12 por cento de todos os trabalhos forçados (OIT, 2022).

O trabalho assemelhado à escravidão acarreta consequências extremamente grave para os indivíduos envolvidos nesse tipo de exploração laboral. As condições laborais degradantes e a flagrante desconsideração pelos direitos humanos fundamentais têm um efeito devastador nas vidas dessas pessoas, culminando em diversas ramificações negativas. De acordo com a Instrução Normativa n.º 139/2018 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), em seu artigo 7º, inciso I, "trabalho forçado é aquele imposto sob a ameaça de punição física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se voluntariado ou no qual ele não deseje permanecer de livre vontade" (Brasil, 2018).

Os trabalhadores submetidos ao trabalho assemelhado à escravidão frequentemente sofrem abuso físico e mental por parte dos empregadores ou dos traficantes responsáveis por mantê-los em cativeiro. Isso abrange agressões, tortura, ameaças e o uso de linguagem abusiva, resultando em traumas emocionais duradouros (Brasil, 2018).

MEDIDAS DE COMBATE

Para enfrentar o problema do trabalho semelhante à escravidão e seus efeitos prejudiciais na sociedade, é fundamental que governos, entidades internacionais e a comunidade em geral colaborem na implementação de regulamentações e políticas apropriadas. Isso inclui assegurar a aplicação rigorosa das leis laborais, estimular o respeito aos direitos humanos e aprimorar as condições socioeconômicas das comunidades mais vulneráveis.

Ademais, a conscientização dos consumidores sobre as práticas das empresas que apoiam é essencial; optar por produtos e serviços provenientes de empresas comprometidas com os direitos humanos e laborais é crucial. A luta contra o trabalho semelhante à escravidão exige uma abordagem integral, que envolva esforços coordenados por parte de governos, organizações internacionais, sociedade civil, empresas e consumidores.

Normas legislativas estritas devem ser implementadas, exigindo que os governos promulguem legislações que vedem a prática de trabalho assemelhado à escravidão, ao mesmo tempo em que instituem sanções severas para aqueles que desrespeitarem tais proibições. Além disso, é decisivo o reforço das normas trabalhistas, visando salvaguardar os direitos ocupacionais e prevenir a exploração dos trabalhadores. No contexto do Decreto-Lei n.º 2.848, datado de 7 de dezembro de 1940, que compreende o Código Penal:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência (Brasil, 1940).

As autoridades têm a responsabilidade de intensificar a fiscalização e a execução das leis para identificar e sancionar os empregadores envolvidos em práticas de trabalho análogo à escravidão. Isso compreende a realização de inspeções regulares em empresas e locais de trabalho suspeitos. De acordo com a Instrução Normativa (SIT) de n.º 139 de 22/01/2018, o artigo 9.º estipula que as operações de fiscalização destinadas a erradicar o trabalho em condição análoga à de escravo serão estrategicamente planejadas e coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que as executará diretamente por meio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, além das Superintendências Regionais do Trabalho (SRTb), as quais contarão com grupos ou equipes de fiscalização estruturados em projetos ou atividades (Brasil, 2018).

As vítimas do trabalho semelhante à escravidão necessitam de assistência imediata e apropriada, o que engloba o resgate seguro de situações de exploração, abrigo temporário, acesso a cuidados médicos e emocionais, além de apoio para

reintegração social e econômica. Um documento emitido pelo Governo Federal, intitulado "O Sistema Único de Assistência Social no Combate ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas", detalha como as equipes de profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) atuam após o resgate. Isso é baseado na compreensão de que a intervenção ocorre quando a pessoa está sofrendo violações de seus direitos humanos e sociais, ou seja, quando há um histórico de sofrimento, violência física e mental caracterizada por discriminação, coação, submissão, sujeição, depreciação, entre outros. Isso leva a uma considerável redução da autoestima, do senso de pertencimento à comunidade e dos laços familiares e sociais (Brasil, 2020).

É responsabilidade das organizações supervisionar suas redes de suprimento e monitorar as ações de seus contratados. A implementação de diretrizes de responsabilidade social corporativa e a condução de avaliações das cadeias de fornecimento podem ser medidas eficazes para prevenir a exploração de trabalhadores. O Decreto n.º 9.571, datado de 21 de novembro de 2018, conhecido como Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, no seu artigo 3.º, inciso XV, enfoca a melhoria dos programas e políticas governamentais que visam combater o trabalho infantil e formas de trabalho assemelhadas à escravidão. No artigo 7.º, inciso III, as empresas são instadas a se comprometer com iniciativas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e a manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. O inciso VI ressalta a importância de avaliar e monitorar os contratos firmados com fornecedores, parceiros e clientes, garantindo que incluam cláusulas de direitos humanos que proíbam tanto o trabalho infantil quanto o trabalho similar à escravidão (Brasil, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da presente pesquisa é fica evidente que apesar dos esforços para erradicar o trabalho análogo à escravidão, ele continua sendo um problema persistente. A complexidade das causas subjacentes, às deficiências na aplicação da lei e a exploração econômica tornam difícil eliminar completamente essa prática. A conscientização, a educação e a ação coordenada são essenciais para combater o trabalho análogo à escravidão nos tempos modernos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 9.571**, de 21 de novembro de 2018. Aprova as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em 2 de julho de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848**, de 7 de Dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 2 de agosto de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 2 de agosto de 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa n.º 139**, de 24 de janeiro de 2018. Dispõe sobre a fiscalização para erradicação do trabalho análogo ao escravo e dá outras providências. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=355915#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20para,escravo%20e%20d%C3%A1%20o%20utras%20provid%C3%A2ncias>. Acesso em 2 de agosto de 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa n.º 139**, de 24 de janeiro de 2018. Dispõe sobre a fiscalização para erradicação do trabalho análogo ao escravo e dá outras providências. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=355915#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o%20para,escravo%20e%20d%C3%A1%20o%20utras%20provid%C3%A2ncias>. Acesso em 2 de agosto de 2023.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Artigo XXIII (1948). Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 26 de julho de 2023.

FACHIN, O. **Os Fundamentos de metodologia**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GAMA, F. C. et al. **Trabalhos análogos à escravidão: uma análise de indivíduos escravizados no século XXI no Brasil**. *Cadernos EBAPE BR*, v. 21, n. 3, 2023. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1679-395120210211>. Acesso em 16 de agosto de 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOBAL ESTIMATES OF MODERN SLAVERY: Forced Labour and Forced Marriage. International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM). Geneva, 2022. ISBN: 978-92-2-037483-2 (web PDF). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf. Acesso em 31 de julho de 2023.

HERCULANO, Nathalia de Miranda Ramos. **O trabalho análogo ao de escravo e a degradação da criança e do adolescente: formas de violação dos direitos humanos.** João Pessoa, 2019. 51 f.

Made For Minds, **Direitos Humanos – Brasil.** Edison Veiga. 02 de março de 2023. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/casos-not%C3%B3riasdetrabalho-an%C3%A1logo-%C3%A0-escravid%C3%A3o-no-brasil/a-64860904>. Acesso em 13 agosto de 2023.

Marquese, R. de B. (2006). **A dinâmica da escravidão no Brasil: resistência, tráfico negreiro e alforrias, séculos XVII a XIX.** *Novos estudos CEBRAP*, 74, 107–123. <https://doi.org/10.1590/s0101-33002006000100007> . Acesso em 16 de agosto de 2023

Ministério da Cidadania. **O Sistema Único de Assistência Social no Combate ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas.** Recuperado de http://blog.mds.gov.br/redesuas/wpcontent/uploads/2020/06/Combate_Trabalho_Escravo_01.06.pdf. Acesso em 26 de julho de 2023.

Organização Nacional do Trabalho. OIT Brasília, 2022. Disponível em: **O que é trabalho forçado? (ilo.org).** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20trabalho%20for%C3%A7ado%20%C3%A9%20um,outras%20formas%20de%20escravid%C3%A3o%20moderna>. Acesso em 12 de agosto de 2023.

R7.COM. **Casos de trabalho escravo julgados em 2022 no Brasil já são quase mil.** Disponível em: <https://noticias.r7.com/cidades/casos-de-trabalhoescravojulgados-em-2022-no-brasil-ja-sao-quase-mil-26072022>. Acesso em 20 de agosto de 2023.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **A escravidão por dívidas nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 24, p. 131-149, jan./ jun. 2004.* Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106775>. Acesso em 16 de agosto de 2023.

SILVA, Patricia Rosalina da; SILVA, Marluce Souza e. **Os caminhos da construção da política de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.** Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22704> Acesso em 16 de agosto de 2023.

Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, v. 16, n. 1, 2019.

3.11 ENFRENTAMENTO DA COVID-19: MEDIDAS PREVENTIVAS E COLABORAÇÃO MULTISSETORIAL

ELIANE NERY*¹¹

RENATO APARECIDO TEIXEIRA**

SUELEN CRISTINA DE LIMA PISSIMÍM***

RESUMO

A prefeitura adotou várias medidas preventivas para conter a Covid-19, incluindo sanções transparentes por descumprimento. Medidas objetivaram garantir a adesão da população, agilizando restrições para conter eficazmente o vírus. A Secretaria de Saúde criou protocolo para casos suspeitos, recomendando busca de atendimento em UBS ou ambulatório Covid-19. A prefeitura mantém a população umuaramense informada com boletins epidemiológicos e permite acesso às despesas no combate à pandemia através do Portal Transparência. Esse monitoramento é essencial para avaliar a redução da propagação do vírus. Além disso, instituições religiosas e empresas locais se uniram para oferecer itens essenciais aos pacientes, contribuindo assim para o fortalecimento do sistema de leitos do município. A prefeitura coopera com governos estadual, federal e agências de saúde, unindo esforços no combate à pandemia, otimizando recursos e estratégias. A colaboração é vital para uma frente unida no combate à pandemia, maximizando recursos e estratégias.

Palavras-chave: Covid-19. Informação. Medidas preventivas.

¹¹ *Graduanda em Administração de empresas, UniALFA, elianenery122@gmail.com

^{**} Graduando em Administração de empresas, UniALFA, renatoaparecido91@gmail.com

^{***} Especialista em gestão de negócios, Faculdade Alfa Umuarama. spissinim@gmail.com