



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS-FATECS
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
HABILITAÇÃO EM JORNALISMO
PROFESSOR(a) ORIENTADOR(a): GLÁUCIA MAGALHÃES

**TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: AS ESTRATÉGIAS DE
COMUNICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO**

RAQUEL GOMIDE NASSER
RA: 2056181/9

Brasília, Novembro de 2008

RAQUEL GOMIDE NASSER

**TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: AS ESTRATÉGIAS DE
COMUNICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO**

Trabalho apresentado à Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção ao grau de Bacharel em Comunicação Social com habilitação em Jornalismo no Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, orientado pela professora Gláucia Magalhães.

Brasília, Novembro de 2008

RAQUEL GOMIDE NASSER

TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: AS ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Trabalho apresentado à Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção ao grau de Bacharel em Comunicação Social com habilitação em Jornalismo no Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, orientado pela professora Gláucia Magalhães.

Banca Examinadora:

Prof(a).Gláucia Magalhães
Orientador(a)

Prof(a). Mônica Prado
Examinador(a)

Prof(a).Magda Lúcio
Examinador(a)

Brasília, Novembro de 2008

Dedico este trabalho aos meus pais Luiz Carlos e Maria das Graças. Hoje, sempre e tudo aos meus pais.

AGRADECIMENTO

Agradeço, primeiramente, aos meus pais e aos meus irmãos, Pedro e Thiago, por sempre estarem ao meu lado, me incentivando e apoiando. Agradeço à Professora Gláucia a orientação prestada em toda a elaboração da monografia. Agradeço toda equipe de Trabalho Escravo do escritório da OIT no Brasil pela disponibilidade, sem eles este trabalho não seria possível.

“Je préfère les dangers de la liberté au repos de la servitude”

Jean-Jaques Rousseau

RESUMO

A escravidão foi abolida no Brasil em maio de 1888. Entretanto, ainda é possível encontrar nos dias de hoje indivíduos trabalhando em regime escravocrata. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma organização do terceiro setor, responsável por Convenções que versam sobre o trabalho escravo, tem a função de auxiliar no cumprimento das referidas convenções. Para tanto, a OIT criou o Projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil, que tem estratégias de comunicação para auxiliar na erradicação da escravidão contemporânea. O presente trabalho verifica as estratégias de comunicação adotadas pela OIT para alcançar seus objetivos. Este trabalho resulta de pesquisa bibliográfica e um estudo de caso, sendo a OIT o objeto do estudo.

Palavras-chave: Organização, comunicação organizacional, terceiro setor, Organização Internacional do Trabalho, trabalho escravo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Organização.....	11
2.2 Comunicação Organizacional.....	14
2.3 Trabalho Escravo.....	17
3 METODOLOGIA.....	20
4 ESTUDO DE CASO.....	21
4.1 A Organização Internacional do Trabalho.....	21
4.2 Projeto da OIT de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil.....	23
4.3 As estratégias de comunicação do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo da OIT.....	26
4.3.1 As campanhas publicitárias.....	26
4.3.2 Assessoria de Imprensa.....	36
4.4 Análise das estratégias de comunicação do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo da OIT.....	37
5 CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS.....	40
ANEXOS.....	41

1. Introdução

A Princesa Isabel declarou extinta a escravidão no Brasil com a assinatura da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, mas o que se vê atualmente, parece que ainda não acabou. Após 120 anos de liberdade oficial de trabalho, ainda é possível encontrar pessoas sendo forçadas a trabalhar. Portanto, a situação cruel e desumana advinda da escravidão permanece como uma realidade brasileira.

O trabalho escravo contemporâneo é o trabalho exigido pela força, contra a vontade do trabalhador, e o interesse econômico é o principal responsável pela escravidão contemporânea. Enquanto houver um sistema de produção voltado para a obtenção de lucro, de maneira destorcida, haverá a utilização do trabalho escravo.

A exploração do trabalho humano desrespeita a dignidade humana do trabalhador, afronta a Constituição Federal brasileira, como também é uma transgressão aos direitos humanos consagrados na declaração dos Direitos Humanos de 1948 da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) já aprovou duas convenções internacionais sobre o trabalho escravo, a Convenção nº 29/1930 sobre o trabalho forçado e a Convenção nº 105/1957 sobre a eliminação do trabalho forçado. O Brasil como um membro da OIT que ratificou ambas as convenções, se comprometeu a suprimir o trabalho escravo no país. Sendo assim, a OIT no Brasil é de grande importância, pois auxilia na aplicação, promoção e no respeito destas e outras convenções.

Apesar de diversas denúncias de trabalho escravo desde 1985 ao Comitê da OIT, o reconhecimento oficial do problema perante a Organização ocorreu somente em 1995. Mesmo assim, o Brasil foi um dos primeiros países do mundo a admitir internacionalmente a existência da escravidão contemporânea em seu território. Devido ao reconhecimento internacional dos esforços brasileiros em buscar o cumprimento das convenções nº 29 e 105, foi aprovado pelo Governo Federal o Projeto de Combate ao Trabalho Escravo da OIT.

Verifica-se então que um dos objetivos da OIT é a erradicação da escravidão contemporânea no Brasil. Uma organização com princípios e objetivos pré-determinados deve traçar uma linha de ação com estratégias específicas, utilizando-se de diversos elementos. A comunicação organizacional está dentre os elementos de fundamental importância para o desempenho e o alcance dos

objetivos de uma organização. A proposta da monografia é verificar as estratégias de comunicação utilizadas pela OIT no Projeto de Combate ao trabalho escravo no Brasil.

No segundo capítulo, encontra-se o referencial teórico, base deste trabalho. Primeiramente o capítulo traz a conceituação de organização e comunicação organizacional, para compreensão da importância das organizações na sociedade, bem como a importância da comunicação na organização. O conceito de trabalho escravo contemporâneo, e um breve histórico da escravidão no Brasil são apresentados para a fundamentação do trabalho da OIT no país.

Ainda no capítulo dois, há uma conceituação de organização não-governamental (ONG), pois ainda é um termo que pode ser considerado “novo”. O termo foi utilizado pela primeira vez em 1940, pela ONU, para designar as entidades, da sociedade, executoras de projetos humanitários ou de interesse público. Mas, de acordo com Doimo (1995), sua expansão se deu na década de 60/70. E, na América Latina, cumprem na maioria das vezes, um papel importante, que se dedicam à questão dos direitos humanos.

Já o terceiro capítulo, apresenta a metodologia utilizada na construção desta monografia, que se constitui em pesquisa exploratória por meio de levantamento bibliográfico em livros, artigos, sites, publicações e pesquisas referentes ao trabalho escravo no Brasil realizadas pela OIT.

O quarto capítulo traz a apresentação da OIT, objeto do estudo de caso. Um breve histórico de sua fundação, assim como questões de sua estruturação e funcionamento são mencionadas. Ainda no quarto capítulo, é feita a exposição do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil, da OIT, aspectos como sua criação, seus objetivos e alguns de seus feitos já realizados são. Logo em seguida, as estratégias de comunicação realizadas pela OIT são traçadas.

O estudo de caso foi realizado com intuito de ilustrar a temática abordada: estratégia na comunicação organizacional. O objetivo da pesquisa foi a de verificar as estratégias de comunicação utilizadas pela OIT para o combate ao trabalho escravo no Brasil.

2. Referencial Teórico

2.1 Organização

As organizações existem desde o início da humanidade. Com o passar do tempo o número de organizações foram aumentado para satisfazer a crescente necessidade e demanda da sociedade. Já no século XXI existem inúmeras organizações que se incumbem de um determinado assunto como saúde, trabalho, educação, religião. Há organizações públicas, empresarias, recreativas e filantrópicas. Segundo Kunsch, “as necessidades básicas como alimentação, vestuário, transporte, salário, lazer, segurança, e moradia, bem como a satisfação social e cultural são atendidas por meio de organizações e nas organizações” (2003, p.20). Sendo assim, é importante entender o conceito dessa palavra que está presente em todos os aspectos da vida humana.

Organização deriva da palavra grega *organon*, que significa órgão e de acordo com Chiavenato “é uma unidade ou entidade social, na qual as pessoas interagem entre si para alcançar objetivos específicos, ou seja, denota qualquer empreendimento humano moldado intencionalmente para atingir determinados objetivos” (1995, p.221).

As organizações são formadas por grupos de seres humanos, planejados conscientemente, que passam por um processo de mudanças, se constroem e reconstroem sem sempre visando obter resultados determinados. São inúmeras as organizações, cada uma perseguindo seus objetivos, com características próprias, com uma estrutura interna que possibilita alcançar os objetivos propostos(KUNSCH, 2003, p.23).

Um objetivo organizacional é uma situação desejada que a organização tenta atingir. Sendo assim, é uma imagem que a organização pretende para o seu futuro. Se o objetivo é atingido, ele deixa de ser a imagem a ser atingida e é incorporado a ela como algo real e atual. A eficiência de uma organização é medida pelo alcance dos objetivos propostos. As organizações podem ter, simultânea e legitimamente, dois ou mais objetivos (CHIAVENATO, 2001, p.73).

Apesar das diversas conceituações existentes para definir o que é uma organização, o autor Gareth Morgan afirma,

as organizações são fenômenos complexos e paradoxais que podem ser compreendidos de muitas maneiras diferentes. Muitas de nossas idéias assumidas como certas sobre as organizações são metafóricas, mesmo que

não sejam reconhecidas como tal. Por exemplo, freqüentemente falamos sobre organizações como se elas fossem máquinas desenhadas para atingir fins e objetivos predeterminados que deveriam funcionar tranqüila e eficientemente. E, como resultado desse tipo de pensamento, freqüentemente tentamos organizá-las e administrá-las de maneira mecanista, impelindo suas qualidades humanas para um papel secundário (1996,p.17).

Qualquer organização social está inserida em um sistema, pois depende do meio em que está instalado para dele receber demandas. Em troca, a organização exporta para o meio. No bojo da questão se depara com um sistema social muito abrangente, onde há uma interdependência de funções e um contínuo processo de troca, que para Katz e Kahn, “as organizações sociais são flagrantemente abertas, porque o *input* de energias e conversão do produto em novo *input* de energia consiste em transações entre organização e seu meio ambiente”. (*aput* KUNSCH, 2003, p.27). Walter Buckley define sistema como “um complexo de elementos ou componentes, direto ou indiretamente relacionados numa rede causal, de sorte que cada componente se relaciona pelo menos com alguns outros, de modo mais ou menos estável, dentro de determinado período de tempo”(aput KUNSCH, 2003, p.30).

Há inúmeros tipos de organizações. As organizações são consideradas sob o ponto de vista de transformação ou trabalho que é realizado em relação à sua contribuição à estrutura social circunjacente (características da primeira ordem). Os autores Katz e Kahn também se valem do que denominam fatores ou características de segunda ordem, para uma descrição mais precisa das organizações, nas quais são arroladas as estruturas específicas, suas relações internas e suas transações com o meio ambiente. Para isso, os autores discutem a natureza do processamento organizacional- transformação de objetivos e/ou modelagem das pessoas; os processos para assegurar a manutenção de insumo-humano- compensações expressivas e/ou instrumentais; a natureza da estrutura burocrática- permeabilidade e configuração estrutural; e o tipo do equilíbrio- forma de utilização de energia e recursos disponíveis (*aput* KUNSCH, 2003, p.15).

É comum o fato dos termos organização e instituição serem utilizados como sinônimos para identificar agrupamentos sociais. Contudo, é possível estabelecer diferenças entre os dois conceitos. A autora Maria José B. Vieira afirma:

Organização é simplesmente um instrumento técnico, racional, utilizado para canalizar a energia humana na busca de objetivos prefixados, cuja sobrevivência depende exclusivamente da sua capacidade de atingir os

resultados e adaptar-se às mudanças ambientais para evitar a obsolescência técnica. Instituição é um organismo vivo, produto de necessidades e pressões sociais, valorizada pelos seus membros e pelo ambiente, portadora de identidade própria, preocupada não somente com lucros ou resultados, mas com a sua sobrevivência e perenidade e guiada por um claro sentido de missão. As pessoas constroem suas vidas em torno delas, identificam-se com elas e tornam-se dependentes delas. (*apud* Kunsch, 2003, p.33)

Resumindo, a principal diferença que permeia os dois conceitos é o fato de que as instituições, como organizações, incorporam normas e valores considerados valiosos para seus membros e para a sociedade, ao passo que as organizações criadas com o fim específico de cumprir uma tarefa são chamadas de organizações instrumentais (KUNSCH, 1997, p.33).

As organizações podem pertencer ao setor público, privado e ao terceiro setor. A expressão terceiro setor é utilizada para indicar grupos organizados da sociedade civil por meio de demandas e interesses comuns. São iniciativas privadas, mas com fins públicos e sem fins lucrativos. As organizações não-governamentais fazem parte desse setor (DOIMO, 1995, p.4). O papel de uma organização do terceiro setor é “reconhecer, entender e encontrar as formas de relacionamento entre agentes com lógicas distintas de atuação em torno de objetivos comuns, sem perda de identidade e desvio de suas missões institucionais” (BNDES, 2001, p.27). O Terceiro Setor constitui, no Brasil, uma forma de ampliação da esfera pública.

No Brasil, o terceiro setor iniciou sua ampliação meados de 1960 para fins de 1980, devido às grandes mudanças no Brasil, políticas, trabalhistas, econômicas e sociais. Sua estrutura administrativa era informal, basicamente sustentada pelo trabalho voluntário (DOIMO, 1995, p.43). O processo de modernização também trouxe uma maior disposição à práticas associativas. Todos esses fatores, sobretudo a transição política, desenvolveram uma ação mais ativa e propositiva e a constituição de um espaço público específico (GOHN, 2000). O período de 1990 marcou a presença de movimentos diversos, que buscam a defesa de grupos minoritários como as mulheres, o movimento ambiental, os direitos humanos, entre outros. As Ongs possibilitaram, portanto, a formação de um campo de ação social, este entendido como espaço de luta por capitais simbólicos e materiais. Segundo Gohn, as organizações do setor privado, diferente das ONGs, “ênfatizam apenas os deveres e ignoram os direitos dos cidadãos” (2000, p. 7). De forma superficial, é possível dizer que no século XXI os movimentos procuram organizar-se mais

coletivamente e chamar a atenção nacional. A mídia tem impulsionado freqüentemente novos temas e campanhas, agendando os temas sociais.

2.2 Comunicação Organizacional

A comunicação é imprescindível para o funcionamento de qualquer organização social. O sistema organizacional só é possível graças ao sistema de comunicação nele existente. Thayer afirma que “é a comunicação que ocorre dentro da organização e a comunicação entre ela e seu meio ambiente que definem a organização e determinam as condições da sua existência e a direção do seu movimento” (1976, p.120).

Sendo a organização um sistema aberto, há primeiramente que se considerar a comunicação de fora para dentro (input) e de dentro para fora (output) e a que se faz dentro da própria organização (throughput) (KUNSCH, 2003, p.23). Vale ressaltar que a organização faz parte de um sistema vasto, e depende e existe em função deste. Segundo Chiavenato “o sistema recebe entradas (inputs) ou insumos para poder operar, definindo entrada como sendo tudo que o sistema importa ou recebe do seu mundo exterior para poder funcionar” (2001, p.245). O autor teoriza que a entrada pode ser constituída de informação, energia e materiais:

1. Informação: é aquilo que permite reduzir as incertezas a respeito de alguma coisa. Quanto maior a informação, tanto menor a incerteza. A informação proporciona a orientação e o conhecimento a respeito de algo, permitindo planejar e programar o funcionamento do sistema. 2. Energia: é a capacidade utilizada para movimentar e dinamizar o sistema fazendo-o funcionar. 3. Materiais: são os recursos físicos utilizados pelo sistema como meios para produzir saídas. (CHIAVENATO, 2001, p.245)

Saída (output) é o resultado final da operação de um sistema. Todo sistema produz uma ou várias saídas. Através da saída, o sistema exporta o resultado de suas operações para o meio ambiente. É o caso das organizações que produzem uma infinidade de saídas (CHIAVENATO, 2001, p.245).

O sistema de comunicação das organizações flui basicamente por duas redes: a formal e a informal. O sistema formal de comunicação de toda organização - o conjunto de canais e meios de comunicação estabelecidos de forma consciente e deliberada - é suplementado, no decorrer de pouco tempo, por uma rede informal de

comunicações, igualmente importante, que se baseia nas relações intra-organizativas e é uma forma mais rápida de atender as demandas mais urgentes e instáveis. O sistema informal de comunicações emerge das relações sociais entre pessoas. Não é requerida e contratada pelas organizações, sendo, neste caso, destacada a importância da formação de lideranças e comissões de trabalhadores, que, sem aparecer na estrutura formal, desempenham relevante papel dentro organizações (KUNSCH, 2003, p. 82-83).

Segundo Hall (*apud* KUNSCH, 2003,p.71), quando se trata do processo comunicacional das organizações os quatro elementos básicos do processo da comunicação- fonte, codificador, canal, mensagem,decodificador e receptor- são considerados. Todavia, é necessário verificar como o aspecto relacional da comunicação afeta o processo. As relações sociais que ocorrem no processo de comunicação envolvem o emissor, o receptor e seus efeitos recíprocos um no outro à medida que se comunicam. Quando um emissor é intimado por seu receptor durante o processo de envio de uma mensagem, a mensagem e a interpretação dela serão afetadas. Na verdade, é preferível identificar nos elementos que formam o processo comunicacional os condicionantes sociológicos e antropológicos que envolvem as fontes, os codificadores, os decodificadores, os receptores. São esses fatores que estão à disposição das organizações para o ordenamento e cumprimento de metas e objetivos. (TORQUATO, 1986, p.15)

Segundo Duarte (2002, p.134), nas organizações que se estruturam como redes hiperconectadas internamente e com o ambiente, a visão de comunicação tende a mudar de mero instrumento e recurso- que até pode ser estratégico- para ser ela mesma a essência da organização. Já Niklas Luhmann considera que:

os sistemas sociais usam a comunicação como seu modo particular de reprodução autopoietica. Seus elementos são comunicações que são produzidas e reproduzidas por uma rede de comunicações e que não podem existir fora dessa rede. (1992, p. 37)

Sendo assim, as organizações só existem porque uma rede de comunicações e de expressões viabiliza a construção de sua identidade. Nessa visão mais abrangente, a comunicação perpassa em todos as direções o tecido organizacional (DUARTE, 2002, p.135).

A comunicação organizacional não parte do particular para o universal, mas

do universal para o particular, condicionando-o aos interesses e aos limites de sua proposta. Por mais abstrata que seja, a opinião pública é o alvo principal da comunicação organizacional. A palavra público se refere a um grupo de indivíduos para os quais se destina determinada mensagem. (BAHIA, 1995, p.26)

Opinião pública, por sua vez, emerge de uma aceção jurídica comum aos gregos e romanos na Antiguidade: *consensus populi*. Na Idade Média, o abade Tournier mencionou numa carta a Carlos Magno o ditado *vox populi vox Dei* (a voz do povo é a voz de Deus). Rousseau, no século XVIII, associou ao conceito a vontade do povo e a origem da soberania das leis. De acordo Bahia (1995,p.27), amplas comunicações, livres debates, diálogo aberto em busca de opiniões e decisões, intercâmbio de idéias concorrem para reforçar a opinião pública. Sua forma é, em geral, um estado de consciência, e seu conteúdo, um processo caracterizado por princípios ou sentimentos gerais e de fácil recepção. Como a opinião pública é o principal alvo da comunicação organizacional, é necessário que sejam traçadas estratégias para que a comunicação alcance seus objetivos. Segundo Hampton (*apud* KUNSCH, 2003, p.30), os objetivos, diferentes dos simples desejos, são um produto de um pensamento específico e concreto. Comprometem as pessoas e as organizações quanto ao cumprimento de realizações verificáveis. Traçados os objetivos, quando já foram delineados os propósitos ou as pretensões, parte-se, então, para o estabelecimento da melhor maneira de alcançá-los. Isto pode ser definido como a adoção de estratégias. Por estratégias entende-se uma linha mestra, ou seja um guia de orientação para as ações. É a melhor forma encontrada para conseguir realizar seus objetivos. As estratégias a serem escolhidas vão depender muito do que se pretende fazer e da filosofia e da política da organização, não sendo portanto jamais incompatíveis a estas (KUNSCH, 2003, p.31).

Se alguns poderes legitimam a empresa, a comunicação exerce igualmente um certo grande poder. A propósito, o pensamento de Karl Deutsch mostra que o poder como a possibilidade de uma pessoa ou entidade gerar influência sobre outrem. A comunicação, que, enquanto processo, transfere simbolicamente idéias entre interlocutores, é capaz, pelo simples fato de existir, gerar influências. A comunicação, como processo e técnica, fundamenta-se nos conteúdos de diversas disciplinas do conhecimento humano, intermédia o discurso organizacional, ajusta interesses, controla os participantes internos e externos, promove, enfim, maior aceitabilidade da ideologia organizacional (TORQUATO, 1986, p.17).

O estabelecimento de políticas de comunicação nas organizações possibilita normalizar as ações comunicacionais de um departamento ou setor com os seus públicos. Assim como nas políticas gerais das organizações, nem sempre as políticas de comunicação são explícitas ou claras, mas elas existem. Ou seja, qualquer organização tem sempre uma política, esteja ela explícita ou não (KUNSCH, 2003, p.335).

2.3 Trabalho escravo

Com a chegada de embarcações portuguesas ao Brasil, em abril de 1500, havia no litoral brasileiro- de norte a sul- a ocupação de tribos indígenas. Os portugueses se interessaram pela exploração dos produtos tropicais, o pau-brasil principalmente, iniciando assim a fase de escambo com os índios, isto é, eram-lhe oferecidos artigos insignificantes trazidos da Europa, como espelhos, colares, brilhantes, entre outros, em troca da força do trabalho indígena. A partir do momento em que os produtos não mais lhe atraíam, resultando no desinteresse total de servir aos portugueses, iniciou-se a fase da escravidão do índio, regulamentada pela Coroa portuguesa (BUENO, 2003, p.110).

Preocupados com os indígenas que morriam como moscas não apenas por sua absoluta impossibilidade de adaptação ao regime do trabalho forçado como também pelos surtos epidêmicos que se alastravam nos aldeamentos, senzalas ou nos engenhos, os jesuítas foram os primeiros a incentivar o tráfico de africanos para o Brasil (ARRUDA E PILETTI, 2003, p.103).

A escravatura de pessoas africanas foi introduzida no Brasil com o intuito de viabilizar a produção de cana-de- açúcar. A época em que chegaram ao país oscila entre o ano de 1531 até 1548. A mais antiga referência à importação de africanos para o Brasil, acha-se em documento escrito, datado de 3 de março de 1533, em São Vicente, no qual Pedro de Goiás solicita ao rei “dezessete peças de escravos, forros (livres) de todos os direitos e frete que soem (costumam) pagar” (BUENO, 2003, p.115).

Depois que o senhor comprava o escravo negro, encaminhava-o as grandes fazendas, onde moravam em senzalas, para o trabalho nas lavouras de cana-de- açúcar, nos engenhos, na agricultura cafeeira , na atividade aurífera e em atividades

domésticas. Nas fazendas de café, a jornada de trabalho era de quinze a dezoito horas diárias, que era iniciado na madrugada indo até o escurecer. Havia penalidades impostas aos escravos, em caso de fuga, eram marcados por ferro em brasa. Em caso de segunda tentativa, era cortada uma orelha, e na próxima tentativa, era chicoteado até a morte. Os escravos também eram punidos por outras causas (ARRUDA E PILETTI, 2003, p.105).

Somente no dia 13 de maio de 1888, com a assinatura da Lei Áurea, a Princesa Isabel declarou extinta a escravidão no Brasil. Contudo, a realidade mostra que a escravidão permanece. Após 120 anos de liberdade oficial de trabalho, é possível encontrar pessoas sendo forçadas a trabalhar.

Passados três séculos e meio de escravidão, ainda é possível encontrar diversas formas de escravidão nos dias atuais.

Não deixamos de ser um país escravocrata. Uma escravocracia camuflada. Atualmente, não somente os negros estão relegados à herança da escravidão oficial, como também brancos, pobres, mulheres e crianças são submetidas a verdadeiros regimes escravocratas de trabalho nas mais diversas regiões do País; desde as mais industrializadas, como Sul e Sudeste, às menos desenvolvidas, como Norte e Nordeste (SANTOS, 2003, p.178).

No século XXI, a escravatura é exercida por latifundiários arcaicos e também por setores modernos da economia, como bancos, montadoras, multinacionais de veículos, dentre outras. É possível citar o caso do Banco do Bradesco S/A, a maior instituição bancária privada do país, onde foram descobertos exemplos de trabalho escravo voltado para o desmatamento e povoamento da Amazônia. E o caso da empresa de montagem de veículos, a Volkswagen do Brasil, proprietária da fazenda Vale do Rio Cristalino, localizada no sul do Pará, onde utilizam trabalho escravo voltado à criação de gado com a mais alta tecnologia (LOTTO, 2008, p.30).

Para entender a escravidão contemporânea, é importante frisar a noção básica de escravidão, ou seja, aquele trabalho exigido pela força, em troca de alimento, trapos para cobrir, sem respeito à dignidade humana ou qualquer direito reconhecido à pessoa subjugada (OIT, 2007).

Desta forma, afirma Evanna Soares:

Considerando tal essência do trabalho, ou melhor, do trabalho em condições análogas à escravidão- expressão mais apropriada aos dias atuais em que a escravidão é proibida pelos povos civilizados- tem-se como exploração de mão-de-obra em tais condições todos os casos em que a dignidade humana é aviltada, notadamente quando o trabalhador é iludido com promessas de bons salários sem obediências aos requisitos legais, ou

impedido de sair do local de trabalho pela vigilância armada ou preso a dívidas impagáveis contraídas perante o empregador, ou, ainda, quando explorado sem atenção aos direitos trabalhistas elementares, tais o salário mínimo, jornada de trabalho normal, pagamento de adicionais, repouso remunerado e boas condições de higiene, saúde e segurança do trabalho.(2003, p.34)

Melo (2003, p.13), acrescenta que trabalho escravo ou forçado “não será somente aquele para o qual o trabalhador não tenha se oferecido espontaneamente, porquanto há situações em que este é engodado por falsas promessas de ótimas condições de trabalho e salário.” Entende-se então que não é imprescindível, para caracterizar o trabalho escravo, que o trabalhador seja coagido a permanecer prestando serviços, não conseguindo se desligar do seu ofício.

Por fim, o trabalho escravo contemporâneo ou forçado é todo tipo de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral e psicologicamente e/ou fisicamente, de abandonar o serviço no momento e pelas razões que entender apropriadas, apesar de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação de serviços (MELO, 2003, p.14).

O principal responsável pela escravidão contemporânea é o interesse econômico. A pobreza localizada em determinadas regiões do Brasil, e o desemprego em muito contribuem para a aplicação desse tipo de trabalho. A distribuição de renda e a concentração fundiária nas mãos de poucos também é um agravante para essa situação (LOTTO, 2008, p.32).

3. Metodologia

Este trabalho é uma pesquisa qualitativa e exploratória, que aborda o tema de estratégias na área da comunicação organizacional. Para a construção da base teórica do trabalho, recorreu-se à pesquisa bibliográfica. Gaudêncio Torquato, Idalberto Chiavenato e Maria Margarida Kunsch foram os principais autores consultados quanto à questão do conceito de organização, comunicação organizacional e sobre a importância das estratégias na organização. A autora Ana Maria Doimo foi referência para a conceituação do terceiro setor.

Para verificar a aplicação da teoria na prática, realizou-se um estudo de caso. O objeto do estudo de caso é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais especificamente, o Projeto de Combate ao Trabalho Escravo desta organização. Um breve histórico da escravidão no Brasil foi traçada baseado nos autores Eduardo Bueno e Nelson Piletti. Para apresentar o conceito de escravidão contemporânea, recorreu-se à autora Luciana Aparecida Lotto. Sendo a OIT, o foco do trabalho, realizou-se também um breve histórico da organização, utilizando como referência o autor Arnaldo Sussekind. Uma apresentação da instituição, de sua estrutura e objetivos também foi realizada.

Uma pesquisa documental de estudos, relatórios, dados estatísticos e publicações da Organização Internacional do Trabalho também foi feita para possibilitar a apresentação do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil, para logo em seguida verificar as estratégias de comunicação do projeto.

Entrevistas com a equipe atual do projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil foram realizadas, para compreender melhor o projeto, seus objetivos e ações. A equipe é formada pela coordenadora Andréa Bolzon e pelo assistente do projeto, Luiz Machado. A ex-coordenadora do projeto, Patricia Audi, também foi entrevistada, pois foi uma das idealizadoras do projeto e acompanhou-o durante cinco anos. O assessor de imprensa, Severino Goes, concedeu entrevista para a obtenção de informações a cerca de seu papel na instituição.

4. Estudo de Caso

4.1 A Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma organização não-governamental sem fins lucrativos, que tem por objetivo promover a justiça social. A OIT foi criada pela Conferência da Paz após a Primeira Guerra Mundial. A Conferência da Paz de 1919 aprovou o Tratado de Versailles, cuja Parte XIII dispôs sobre a criação da OIT e enunciou os princípios gerais que deveriam guiar a política da Sociedade das Nações no campo do Trabalho. Em homenagem ao mais antimilitarista dos países da Europa, a Suíça foi escolhida para sediar a Organização (SUSSEKIND, 1998, p.17).

O Brasil, como um dos países vitoriosos na Primeira Guerra Mundial, foi um dos vinte e nove signatários do Tratado de Versailles e, portanto, membro fundador da OIT.

Consta no preâmbulo da mencionada Parte XIII do tratado:

a sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social(...)existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações(...)a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países(...)

Em 1944, com os efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.(www.oit.org.br)

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida de sua assembléia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governos e organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT (SUSSEKIND, 2000, p.119).

A estrutura da OIT compreende: Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Secretaria Internacional do Trabalho. A Conferência é um fórum mundial que se reúne anualmente para discutir questões sociais e trabalhistas, adotar e rever normas internacionais do trabalho e estabelecer as políticas gerais da Organização. É composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 182 Estados-membros da OIT. Esses três constituintes estão também representados no Conselho de Administração, órgão executivo da OIT, que decide sobre as políticas da OIT. A Secretaria Internacional do Trabalho é o órgão permanente que, sob o comando do Diretor-Geral, é constituída por diversos departamentos, setores e por extensa rede de escritórios instalados em mais de 40 países, os quais mantêm contato com governos e representações de empregadores e trabalhadores marcando, assim, a presença da OIT em todo o mundo do trabalho (SAKAMOTO, 2007, p.2).

A estrutura da OIT ainda inclui uma rede de 5 escritórios regionais e 26 escritórios de área - entre eles o do Brasil- além de 12 equipes técnicas multidisciplinares de apoio a esses escritórios e 11 correspondentes nacionais que sustentam, de forma parcialmente descentralizada, a execução e administração dos programas, projetos e atividades de cooperação técnica e de reuniões regionais, sub-regionais e nacionais. (www.oit.org.br)

Ao longo dos anos, a OIT tem lançado, para adoção de seus estados membros, convenções e recomendações internacionais do trabalho. Essas normas versam sobre liberdade de associação, emprego, política social, condições de trabalho, previdência social, relações industriais e administração do trabalho entre outras. A OIT tem atualmente como objetivos estratégicos:

- 1.Promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas.
- 2.Promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade.
- 3.Aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social.
- 4.Fortalecer o tripartismo e o diálogo social. (OIT, 2008)

O escritório da OIT no Brasil atua na promoção dos quatro objetivos estratégicos da Organização, com atividades próprias e em cooperação com os demais escritórios, especialmente o regional (Lima), e o central (Genebra), na concepção e implementação de programas, projetos e atividades de cooperação técnica no Brasil. Essas atividades visam o aperfeiçoamento das normas e das

relações trabalhistas, e das políticas e programa de emprego e formação profissional e de proteção social (www.oit.org.br).

4.2 Projeto da OIT de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil

No Brasil, há diferentes formas e práticas de trabalho escravo. O conceito de trabalho escravo utilizado pela OIT é o seguinte : “ toda a forma de trabalho escravo é trabalho degradante, mas o recíproco nem sempre é verdadeiro.” O que diferencia um conceito do outro é a liberdade. Quando se trata de trabalho escravo, fala-se de um crime que cerceia a liberdade dos trabalhadores. Essa falta de liberdade se dá por meio de quatro fatores: apreensão de documentos, presença de guardas armados e “gatos”(contratadores de empreitada que aliciam os trabalhadores, servindo de fachada para que os fazendeiros não sejam responsabilizados pelo crime) de comportamento ameaçador, por dívidas ilegalmente impostas ou pelas características geográficas do local, que impedem a fuga.

Todas as formas de escravidão no Brasil são clandestinas e muito difíceis de combater, tendo em vista a dimensão do país, as dificuldades de acesso, a precariedade de comunicação, as limitações de inspeção e as questões legais e institucionais.

As primeiras denúncias de formas contemporâneas de escravidão no Brasil foram feitas em 1971 por dom Pedro Casaldáliga, bispo católico e defensor dos direitos humanos na Amazônia. Sete anos depois, a Comissão Pastoral da Terra (CPT) denunciou fazendas ligadas a multinacionais, no sul do Pará, que cometiam esse crime. O depoimento dos peões que conseguiram fugir a pé da propriedade deu visibilidade internacional ao problema. Desde 1985, denúncias de escravidão passaram a ser encaminhadas à Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em 1995, o governo federal brasileiro- através de um pronunciamento do então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, assumiu a existência do trabalho escravo perante o país e a OIT. Com isso, tornou-se uma das primeiras nações do mundo a reconhecer oficialmente a escravidão contemporânea. Em 27 de junho do mesmo ano, foi editado o Decreto nº 1538, criando estruturas governamentais para o combate a esse crime, com destaque para o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (Gertraf) e o Grupo Móvel de Fiscalização, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Devido ao reconhecimento internacional dos esforços brasileiros em buscar cumprimento do disposto nas convenções da OIT n.º 29 e n.º 105, que tratam da abolição do trabalho escravo e na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, a OIT e o governo federal aprovaram o Projeto de Cooperação Técnica “Combate ao Trabalho Escravo no Brasil”, que iniciou suas atividades em abril de 2002. Com recursos da ordem de U\$ 1,7 milhão, o projeto tem o objetivo de promover a atuação integrada e fortalecer as ações de todas as instituições nacionais parceiras, que defendem os direitos humanos, principalmente no âmbito da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).

Para combater o trabalho escravo, a OIT atua em cinco linhas básicas:

- Criação de um sistema de dados, consolidando informações e proporcionando um diagnóstico mais preciso da realidade brasileira;
- Realização de campanha de conscientização pública, de mobilização da sociedade e de prevenção do trabalho escravo entre trabalhadores rurais;
- Elaboração de um plano nacional de combate ao trabalho escravo;
- Promoção da capacitação dos parceiros para melhorar a eficiência das ações e fortalecer a capacidade das agências nacionais no combate ao trabalho escravo;
- Fortalecimento da atual capacidade da Unidade de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho Emprego, com o fornecimento de equipamentos e de recursos para facilitar o deslocamento da equipe e fiscalização para locais de difícil acesso.
- Implementação de dois programas-piloto de prevenção e reinserção sócio-econômica de trabalhadores resgatados e suas famílias, para dar assistência e promover a geração de renda.

Segundo Patrícia Audi, coordenadora do projeto de 2002 a 2007, o projeto prevê também a reabilitação de trabalhadores resgatados para evitar seu retorno ao trabalho escravo.

Iniciado em abril de 2002, o Projeto doou ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) um banco de dados sobre trabalho escravo, para que fosse possível conhecer e diagnosticar melhor o problema no país, com a identificação de regiões de incidência, aliciamento, nomes de responsáveis, atividades econômicas envolvidas, reincidência de casos e de trabalhadores.

O Projeto apoiou a realização de duas Oficinas de Aperfeiçoamento Legislativo sobre Trabalho Escravo, em que foram produzidos documentos com propostas legislativas para aumentar a eficácia no combate ao trabalho escravo.

Diversas sugestões das duas Oficinas transformaram-se em projetos de lei em discussão no Congresso Nacional. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) criou uma Vara do Trabalho Itinerante para julgar crimes de trabalho escravo nas áreas remotas do país. Todos esses aspectos legais do problema também resultaram num intenso debate sobre a responsabilidade da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho em julgar os crimes de trabalho escravo. No plano internacional, o documento elaborado durante a primeira Oficina foi utilizado como resposta à condenação do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos por crime de trabalho escravo.

Em setembro de 2002, o Projeto realizou um dos marcos de sua atuação: a Primeira Jornada de Debates sobre Trabalho Escravo. O evento contou com a participação de aproximadamente 350 pessoas, dentre elas, juízes federais, juízes do trabalho, procuradores da república, procuradores do trabalho, policiais federais, policiais rodoviários federais e fiscais do trabalho. O objetivo do evento foi discutir os papéis das instituições envolvidas, e também apresentar um panorama do problema em níveis nacional e internacional. A Jornada incentivou a criação de grupos de trabalho de combate ao trabalho escravo no Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho e Ordem dos Advogados do Brasil, além de alcançar uma intensa repercussão nas mídias impressa e televisiva. Em 2004, nos dias 23 e 24 de novembro, foi realizada a Segunda Jornada, que teve a participação de mais de 400 pessoas. Durante o evento foram aprofundados os temas relevantes do combate ao trabalho escravo, bem como apontados os entraves que ainda dificultam o cumprimento das metas de erradicação desse problema no Brasil.

Dando prosseguimento às discussões iniciadas em 2002, foi referendado e lançado pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, em 11 de março de 2003, o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, fruto das aspirações de todas as instituições que compuseram a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), fundada em 01 de agosto de 2003. A Conatrae, órgão colegiado vinculado à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, tem a função primordial de monitorar a execução do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo. O Plano, de cuja elaboração a OIT participou ativamente, contém 76 ações, cuja responsabilidade de execução é compartilhada por órgãos do Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público, entidades da sociedade civil e organismos internacionais.

4.3. As Estratégias de Comunicação da OIT no Projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil

4.3.1 As Campanhas Publicitárias

Em 22 de outubro de 2003, no espaço cultural Zumbi dos Palmares, na Câmara dos Deputados, em Brasília, foi lançada a Campanha Nacional de Comunicação para a Erradicação do Trabalho Escravo. O evento contou com a participação de aproximadamente 400 pessoas, incluindo a imprensa. Coordenada pela OIT e apoiada pelo Governo Federal, a Campanha foi concebida, criada, produzida pela LOWE, agência de publicidade de São Paulo, de maneira voluntária, somando um montante de cerca de US\$ 7 milhões doados à causa sob a forma de veiculação gratuita.

O evento marcou o início de uma grande mobilização nacional envolvendo o governo federal, organismos internacionais, o Congresso Nacional, Ongs, Estados e municípios, tendo como objetivo alertar a sociedade sobre o grave problema do trabalho escravo no Brasil. A campanha pretendia atingir a opinião pública em geral e, em seguida, os trabalhadores. A idéia era de conscientizar a sociedade de que o trabalho escravo no Brasil ainda é uma realidade, de que condições escravagistas perduram e, em alguns casos, em condições muito piores às anteriores ao advento da Lei Áurea, e que não diz respeito a violações do direito trabalhista e sim dos direitos humanos.

Concebida por Julio Andery, diretor de criação da agência LOWE, a comunicação do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo contou com quatro anúncios de página dupla, um filme de um minuto para TV, outdoors, e uma marca/logo impresso em todas as peças com o símbolo de proibido em cima de uma mão acorrentada. A assinatura da campanha foi *“Trabalho Escravo. Vamos abolir de vez essa vergonha”*.

A logo:

Fonte:



OIT

Figura 1

Os anúncios abaixo foram publicados na revista de bordo da Gol, na Época, no Almanaque distribuído pela TAM e na revista Primeiro Plano:

Fonte: OIT



Figura 2

Fonte: OIT



Figura 3

Fonte: OIT



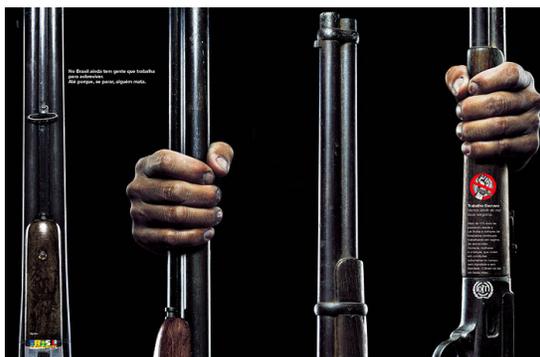
Figura 4

Fonte: OIT



Figura 5

Os outdoors:



Fonte: OIT Figura 6



Fonte: OIT Figura 7

Os outdoors foram expostos em 19 aeroportos brasileiros. A tabela abaixo mostra os aeroportos onde foram colocados, quais imagens foram utilizadas e a quantidade total de outdoors para cada aeroporto.

Aeroporto	Ferramenta	Arma	Total
Aeroporto Internacional de Congonhas/SP	1	2	3
Aeroporto Internacional de Guarulhos/SP	1	2	3
Aeroporto Internacional de Brasília/DF	1	2	3
Aeroporto Santos Dummont/RJ	1	2	3
Aeroporto Internacional Galeão/RJ	1	2	3
Aeroporto Internacional de Salvador/BA	1	1	2
Aeroporto da Pampulha/ MG	0	1	1
Aeroporto Internacional de Porto Alegre/ RS	0	1	1
Aeroporto Internacional do Recife/ PE	1	1	2
Aeroporto Internacional de Belém/PA	1	1	2
Aeroporto Internacional de Cuiabá/ MT	1	1	2
Aeroporto de Palmas/ TO	1	0	1
Aeroporto de São Luis/MA	1	1	2
Aeroporto de Teresina/PI	1	0	1
Aeroporto Internacional de Fortaleza/CE	1	1	2
Aeroporto Internacional de Campo Grande/MS	1	0	1
Aeroporto de Goiânia/GO	1	0	1
Aeroporto Internacional de Campinas/SP	0	1	1
Aeroporto Internacional de Manaus/AM	0	1	1

Fonte: OIT

O total de outdoors expostos em aeroportos brasileiros foi 35, sendo que foram utilizados 20 com a imagem de arma e 15 com imagem de ferramenta. Os

outdoors ficaram expostos por aproximadamente 3 meses e alcançou mais de 12 milhões de passageiros.

O filme foi veiculado em todos os horários, inclusive o nobre, pela TV Bandeirantes, pela SBT, e pelos canais da GloboSAT. Os cinemas Severiano Ribeiro também concederam espaço para o filme, que continha os seguintes dizeres:

A princesa imperial regente em nome de sua majestade Imperador Dom Pedro II faz saber a todos que a Assembléia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte: Parte primeira- é declarada extinta desde a data desta Lei a escravidão no Brasil. Manda portanto a todas as autoridades a quem o conhecimento e execução da referida Lei pertencer, que a cumpram e façam cumprir. Dada no Palácio do Rio de Janeiro, em 13 de Maio de 1888. 115 anos se passaram e 25 mil brasileiros continuam trabalhando em regime de escravidão. Homens, mulheres e crianças que vivem em condições sub-humanas no campo. Sem dignidade e sem liberdade. Está na hora do Brasil abolir de vez essa vergonha.

O spot de rádio foi disponibilizado para *download* no site da Associação Brasileira de Rádio e Televisão (ABERT). A OIT não tem dados referentes a quantas rádios transmitiram o spot, já que o mesmo estava no site da ABERT e qualquer pessoa podia fazer o *download*. A OIT tem conhecimento de algumas rádios que utilizaram o spot, sendo uma delas a Rádio Nacional da Amazônia.

O conteúdo do spot:

Esta é a triste historia de um cabra batalhador com família e sem emprego essa era a sua dor. Um dia chegou um moço muito conversador, prometeu salário e trabalho e tudo que preciso for. Então lá se foi um cabra para bem longe trabalhar no lugar da esperança escravidão foi encontrar. Ninguém merece este destino que tão triste e tão ruim se todo mundo ajudar o trabalho escravo vai ter fim. Trabalho escravo é crime fique atento e denuncie. Vamos abolir de vez esta vergonha. Uma campanha da Organização Internacional do Trabalho.

Como resultado direto dessas atividades e maior conhecimento da mídia sobre o tema, do ano de 2002 para 2004, o número de notícias sobre o tema na mídia impressa aumentou em 1.900%. Essa porcentagem é maior ainda do período de 1995 quando foi assumida a existência do trabalho escravo no Brasil a 2005, como mostra a tabela abaixo.

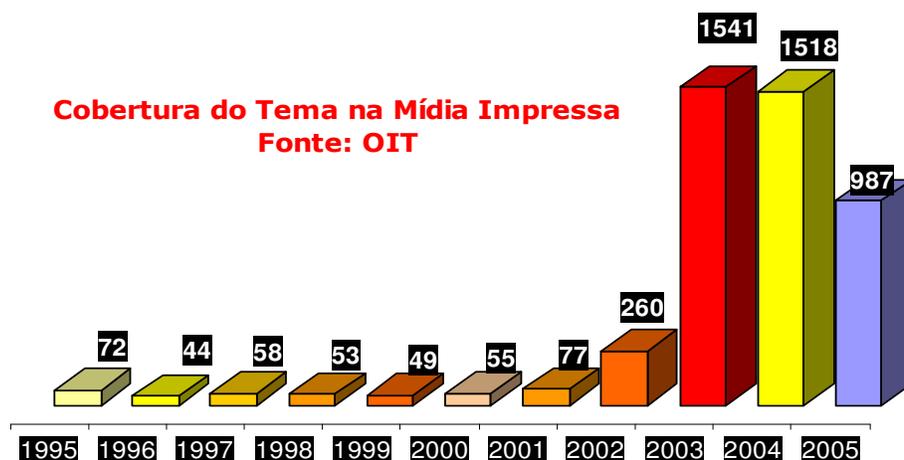


Figura 8

As conquistas da campanha contra o trabalho escravo no Brasil refletiu também no aumento notável do número de trabalhadores libertados.

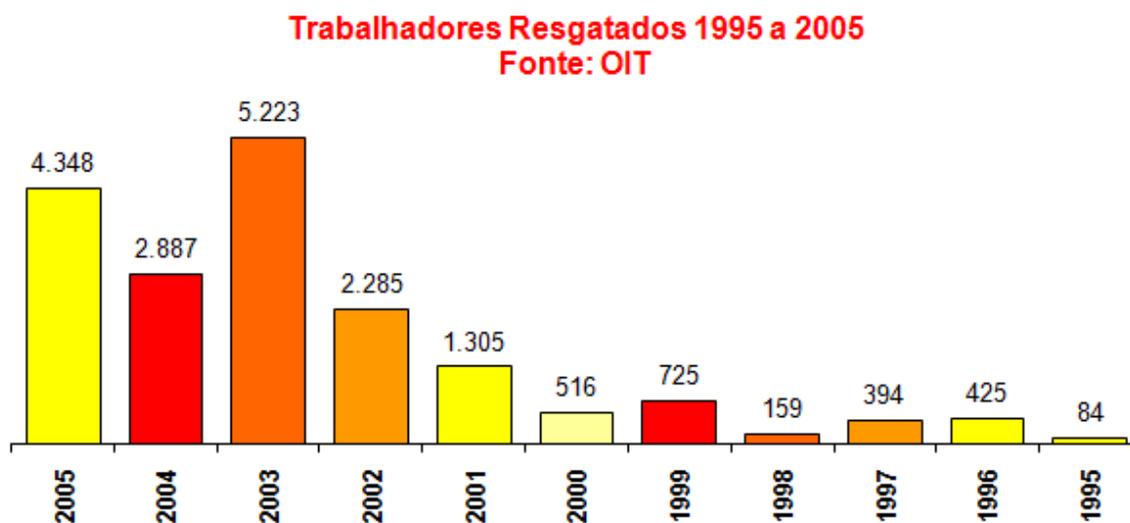


Figura 9

O número de acessos ao site da OIT também aumentou depois do início da primeira campanha. Em 2003 o número de acessos ao site era de 16.247. No final de 2004 esse número passou para 117.547. Houve um aumento de 950%.

Coordenada pela OIT, a segunda fase da campanha foi lançada em 13 de dezembro 2005, criada voluntariamente pela agência publicitária Almap, de São Paulo, foi, dessa vez, assinada pela Conatrae e pelo Governo Federal, que na primeira fase apenas apoiou a campanha. O presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, participou do evento realizado no Palácio do Planalto.

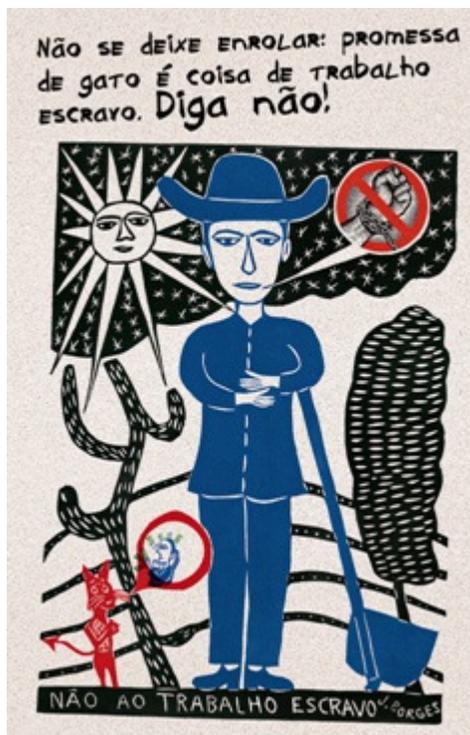
A campanha foi destinada a prevenção do trabalho escravo e tinha como peças principais outdoors e uma cartilha, no formato da carteira de trabalho e em forma de literatura de cordel ilustradas pelo artista pernambucano J. Borges, um dos mais conhecidos xilogravuristas do Brasil. O alvo principal da campanha foi o trabalhador e as mensagens destinaram-se a orientá-los sobre como evitar o aliciamento para o trabalho escravo e também a denunciar a ocorrência desse crime.

Vale ressaltar como é feito o aliciamento dos trabalhadores. Há fazendeiros que para contratar mão-de-obra utilizam os contratadores de empreitada, os chamados “gatos”. Eles aliciam os trabalhadores, servindo de fachada para que os fazendeiros não sejam responsabilizados pelo crime. Esses gatos recrutam pessoas em regiões distantes do local de prestação de serviços ou em pensões localizadas nas cidades próximas. Na primeira abordagem, mostram-se agradáveis, oferecendo boas oportunidades de trabalho. Oferecem serviço em fazendas, com garantia de salário, de alojamento de comida. Para seduzir o trabalhador, oferecem adiantamento de salário para a família e garantia de transporte gratuito até o local do trabalho. Ao chegarem ao local do serviço, são surpreendidos com situações completamente diferente das prometidas. Para começar, “o gato” lhes informa que já estão devendo. O adiantamento, o transporte e as despesas com alimentação na viagem já foram anotados em um caderno de dívidas que fica com “o gato”. Além disso, o trabalhador também é responsável pelo custo de todos os instrumentos que precisa para trabalhar.

As cartilhas elaboradas para a campanha contém ilustrações que retratam essa abordagem feita pelos gatos. Vide anexo.

A distribuição das cartilhas ficou sob responsabilidade da OIT, da Comissão Pastoral da Terra (CPT), da Polícia Rodoviária Federal, da Companhia Vale do Rio Doce e por diversas ONGs que trabalham no norte do país, áreas de maior incidência de trabalho escravo.

Os outdoors traziam as mesmas ilustrações utilizadas na cartilha.



Fonte: OIT Figura 10



Fonte: OIT Figura 11

O outdoors foram expostos em todas as estações do Trem da Vale, e 47 cartazes foram colocados em 28 aeroportos brasileiros, durante aproximadamente 3 meses. A tabela abaixo mostra quais aeroportos expuseram e quantos cartazes foram expostos em cada.

Aeroporto	Quantidade
Aeroporto de Altamira/PA	1
Aeroporto de Araguaína/TO	1
Aeroporto Internacional de Belém/PA	2
Aeroporto Internacional de Brasília/DF	3
Aeroporto Internacional de Campinas/SP	1
Aeroporto Internacional de Campo Grande/MS	2
Aeroporto de Carajás/PA	1
Aeroporto de Conceição do Araguaia/PA	1
Aeroporto Internacional de Congonhas/SP	3
Aeroporto Internacional de Cuiabá/MT	2
Aeroporto Internacional de Fortaleza/CE	2
Aeroporto Internacional Galeão/RJ	3
Aeroporto de Goiânia/GO	2
Aeroporto Internacional de Guarulhos/SP	3
Aeroporto de Imperatriz/MA	1
Aeroporto de Macapá/AP	1
Aeroporto Internacional de Manaus/AM	2
Aeroporto de Marabá/PA	1
Aeroporto Internacional de Natal/ RN	1
Aeroporto de Palmas/TO	3
Aeroporto da Pampulha/ MG	2
Aeroporto Internacional de Porto Alegre/ RS	2
Aeroporto Internacional de Recife/PE	3
Aeroporto Internacional de Salvador/BA	3
Aeroporto de Santarém/ PA	1

Aeroporto Santos Dumont/RJ	1
Aeroporto de São Luis/MA	2
Aeroporto de Teresina/ PI	2

Fonte:OIT

As ilustrações das cartilhas também foram utilizadas nos anúncios que foram publicados na revista de bordo da Gol, na Época, no Almanaque distribuído pela TAM e na revista Primeiro Plano.

A conquista da campanha contra o trabalho escravo no Brasil refletiu no número de trabalhadores resgatados em 2006. Foram resgatados 3.417 trabalhadores.

A terceira fase da campanha, em 2007 contou com o seguinte anúncio:



Fonte: OIT

Figura 12

A seqüência acima reproduz o impacto da campanha “Trabalho escravo. Vamos abolir de vez essa vergonha” que a Almap criou para a OIT, com o apoio da Conatrae. A peça, foi veiculada em três revistas nacionais, traz mãos negras algemadas. As correntes também unem as duas páginas do anúncio. Ao rompê-las, para abrir por completo a revista, o leitor se depara com a frase “Infelizmente, acabar com o trabalho escravo não é tão fácil assim”. O objetivo da campanha era mostrar que além de existir o problema, não é fácil acabar com o trabalho escravo. As revistas TRIP,TPM publicaram o anúncio, para alertar o público jovem formador de opinião. A Exame, revista voltada para os empresários, também cedeu espaço para o anúncio. A intenção foi estratégica de alertar os empresários acerca do problema, para que os mesmos não corressem o risco de ter o nome na “lista suja” do trabalho escravo, um cadastro de pessoas físicas e jurídicas instituído pela Portaria nº 540/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que agrupa nomes de empregadores flagrados na exploração de trabalhadores em condições análogas às da escravidão e condenados administrativamente pelas infrações à legislação do trabalho.

Vale ressaltar que no ano de 2004, a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República solicitou à Ong Repórter Brasil, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, que fosse realizado um grande estudo de identificação das cadeias produtivas do trabalho escravo. Com financiamento da OIT, oito pesquisadores mapearam, durante um ano, o relacionamento comercial de 100 fazendas da "lista suja" do trabalho escravo. O resultado foi uma rede de 200 empresas nacionais e estrangeiras que comercializam produtos dessas fazendas. Com o estudo pronto, o Instituto Ethos, a OIT e a Repórter Brasil coordenaram reuniões com as empresas detectadas na pesquisa. As conversas iniciadas evoluíram, levando ao lançamento do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, em maio de 2005, para enfrentar economicamente o trabalho escravo no país. A missão do Pacto é de implementar ferramentas para que o setor empresarial e a sociedade brasileira não comercializem produtos de fornecedores que usaram trabalho escravo. Mais de 90 empresas e associações assinaram o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Essas empresas negam a adquirir, direta ou indiretamente, mercadorias produzidas por fazendas da "lista suja". Estão entre as empresas que adotaram esse comportamento as redes varejistas Carrefour, Pão de Açúcar e Wal-Mart, os

distribuidores de combustível Ipiranga, Petrobrás e Shell, a indústria têxtil Coteminas, entre outras, representando uma parcela significativa do Produto Interno Bruto nacional.

Apesar de não ter contado com evento de lançamento, a terceira fase da campanha teve grande repercussão na mídia. Em 2008 a peça criada pela agência foi a vencedora de uma das principais categorias do Prêmio Abril de Publicidade. A peça ganhou o prêmio na categoria “Criação em Revista – Opinião do Leitor”.

Os outdoors produzidos para a campanha, foram expostos nos aeroportos brasileiros, e continham a mesma fotografia utilizada nos anúncios.

A tabela abaixo mostra em quais aeroportos os outdoors foram exibidos e em que quantidade.

Aeroporto	Quantidade
Aeroporto Internacional de Guarulhos/SP	2
Aeroporto Internacional Congonhas/SP	2
Aeroporto Internacional de Brasília/DF	2
Aeroporto Internacional do Galeão/RJ	2
Aeroporto Internacional de Salvador/BA	2
Aeroporto Internacional de Recife/PE	2
Aeroporto Internacional de Confins/ MG	2
Aeroporto Internacional de Curitiba/PR	2
Aeroporto Internacional de Fortaleza/CE	2
Aeroporto Internacional Santos Dumont/SP	2
Aeroporto Internacional de Belém/ PA	2
Aeroporto Internacional de Florianópolis/SC	2
Aeroporto Internacional de Manaus/AM	2
Aeroporto de Vitória/ES	2
Aeroporto Internacional de Natal/RN	2
Aeroporto de Goiânia/GO	2
Aeroporto Internacional de Cuiabá/MT	2
Aeroporto Internacional de Maceió/AL	2
Aeroporto da Pampulha/MG	2
Aeroporto de São Luís/MA	2
Aeroporto Internacional de Campo Grande/MS	2
Aeroporto de Aracaju/SE	2
Aeroporto Internacional de Foz do Iguaçu/PR	2
Aeroporto Internacional de Porto Alegre/RS	2
Aeroporto Internacional de Campinas/SP	2

Fonte:OIT

No total foram 50 outdoors expostos durante aproximadamente 3 meses, em 25 aeroportos diferentes.

O número de trabalhadores libertados não é resultado apenas de campanhas publicitárias, mas essa tem definitivamente a sua importância. Em 2007, foram resgatados 5.999 trabalhadores, número recorde.

4.3.2 Assessoria de Imprensa

O projeto da OIT de combate ao trabalho escravo no Brasil conta com o auxílio de um assessor de imprensa, que é responsável pelo relacionamento com a mídia, quando se trata de trabalho escravo no Brasil. Para manter a mídia e outros contatos estratégicos informados sobre o tema, são enviadas diariamente notícias compiladas de diversas fontes como jornais, revistas e *sites* para um *mailing list* de aproximadamente 2.000 pessoas que incluem jornalistas e outros nomes que são considerados estratégicos para o projeto. Assim sendo, o assunto está sempre em evidência.

O jornalista também é responsável por produzir matérias relacionadas ao projeto que são publicadas no portal da OIT na internet. No portal há um *link* indicando “imprensa”, onde é possível encontrar matérias produzidas pelo jornalista da OIT, assim como notícias publicadas pela imprensa que dizem a respeito da OIT. No mesmo *link*, também, é possível acessar uma agenda de eventos que são realizados pela organização. Abaixo imagem da *homepage* da OIT na Internet, com o *link* para imprensa em destaque.

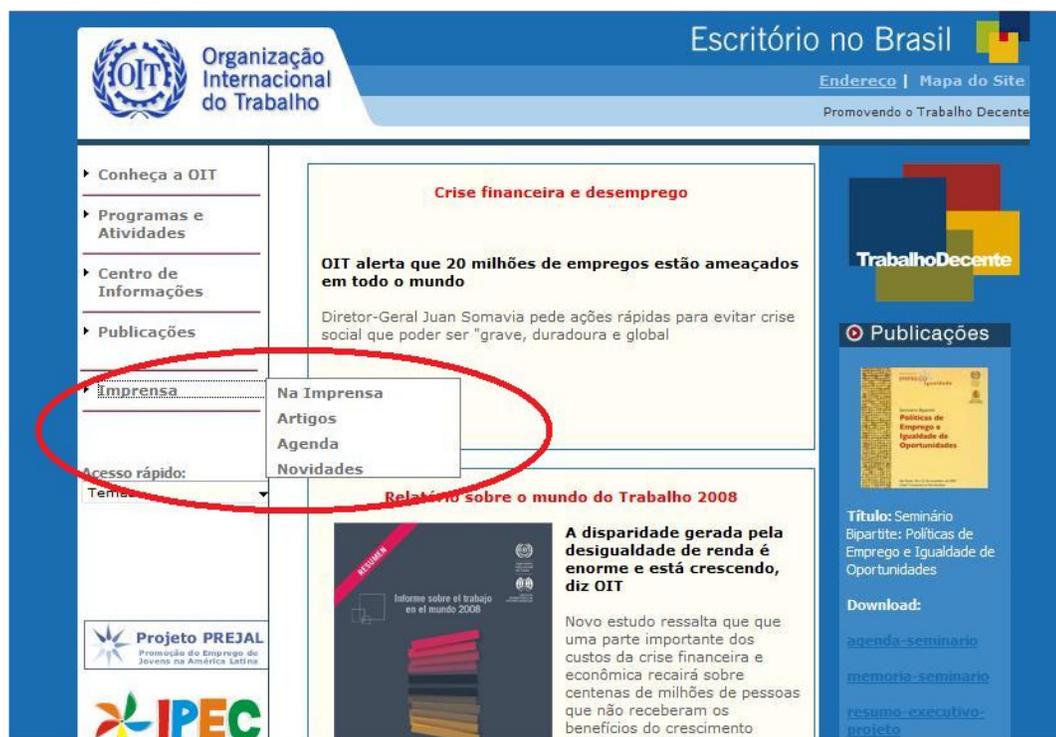


Figura 13

Fonte:OIT

Uma estratégia de assessoria da OIT foram seminários realizados com jornalistas. Em 2004, foram realizados dois treinamentos, um em Brasília e outro em São Paulo, com jornalistas da Rádiorbras. O treinamento teve como objetivo auxiliar os profissionais dos veículos de comunicação a abordarem os temas relativos ao trabalho escravo, além de incentivar a publicação de matérias sobre o assunto. Um manual elaborado pela OIT em parceria com a Ong Repórter Brasil contendo dados estatísticos, legislação nacional e internacional, artigos e um guia de fontes, foi distribuído nos seminários para servir de auxílio na cobertura do tema. Aproximadamente 70 jornalistas participaram do treinamento.

Quando a OIT realiza eventos de lançamento de campanha, de divulgação de relatórios, estudos e publicações referentes ao trabalho escravo no Brasil, o assessor de imprensa juntamente com a equipe do projeto são responsáveis por convocar uma coletiva de imprensa.

4.4 Análise das estratégias de comunicação do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo da OIT

De acordo com a pesquisa realizada na OIT sobre as ações adotadas como estratégias de comunicação e com o referencial teórico, foi verificado que as estratégias de comunicação utilizadas pela OIT são de fundamental importância para a divulgar a existência do trabalho escravo no Brasil, para alertar trabalhadores que possam vir a ser escravizados, bem como para a libertação de trabalhadores.

No referencial teórico foi mencionada a questão do conceito do objetivo organizacional, sendo esta uma situação desejada que a organização tenta atingir. Nesta pesquisa, foi possível verificar a existência de um objetivo claramente traçado. No caso específico, a OIT visa, entre outros aspectos, auxiliar no combate ao Trabalho Escravo no Brasil.

Para o alcance do seu objetivo, as estratégias de comunicação apresentam-se como um dos recursos utilizados pela OIT. Como foi apontado no referencial teórico, a comunicação é imprescindível para o funcionamento de qualquer organização e tem-se como a melhor forma de atingir os objetivos, as estratégias.

Realizada a verificação das estratégias de comunicação da OIT para o Projeto de Combate ao trabalho escravo no Brasil, é evidente que a sociedade é o

alvo principal das ações adotadas para a formação da opinião pública, o que confere com a teoria de que, por mais abstrata que seja, a opinião pública é o alvo principal da comunicação organizacional.

A campanha publicitária realizada pela OIT, sempre tem como alvo a formação de uma opinião pública, entretanto, percebe-se que não é feito um acompanhamento pontual dos resultados da campanha. A primeira fase da campanha foi a única em que se teve mais dados referentes aos resultados das ações adotadas. Tem-se o número estimado de pessoa que a publicidade feita nos aeroportos brasileiros alcançou, o número de acessos ao *site* da OIT e números referentes ao acompanhamento do tema na mídia, bem como o número de trabalhadores resgatados. Mesmo com esses resultados, apresenta-se uma falha na verificação de resultados na mídia televisiva e radiofônica.

Já na segunda e terceira fase da campanha, são poucos os números referentes aos resultados da campanha. Na segunda fase, em que foram distribuídas cartilhas que continham informações de alerta sobre o trabalho escravo, não se sabe quantas pessoas de fato receberam a cartilha. Também não é de conhecimento da OIT o número de passageiros que circulam nos aeroportos brasileiros que foram atingidos na segunda e nem na terceira fase da campanha. O acompanhamento do número de vezes em que o tema, trabalho escravo, foi abordado na mídia na época da segunda e da terceira fase também não foi realizado.

As peças veiculadas em revistas nacionais não foram acompanhadas de perto para que se pudesse fazer uma contagem de resultados. Não é de conhecimento da OIT quantas revistas circularam e, conseqüentemente, não há números referente à quantas pessoas foram atingidas.

Apesar de haver resultados positivos quanto às estratégias de comunicação adotadas pela OIT, é visível a falta de acompanhamento das ações. Pode-se dizer que isso ocorre, pois não há uma equipe de profissionais da área de comunicação para realizar este acompanhamento de resultados. A equipe do Projeto conta apenas com duas pessoas que se incumbem de todas as tarefas referentes combate do trabalho escravo no Brasil. Em 2008 o assessor de imprensa é o único profissional da área de comunicação na OIT, e além de cobrir os assuntos relativos ao trabalho escravo, tem também de acompanhar os outros projetos da OIT.

5. Conclusão

O trabalho escravo no Brasil, apesar de ser sido declarada extinta em 1888 ainda é uma realidade e a erradicação das formas de escravidão contemporânea é uma das muitas promessas ainda pendentes de realização no Brasil. Foi identificado nesta pesquisa a importância da Organização Internacional do Trabalho no combate a esse crime.

O objetivo do trabalho de verificar as estratégias de comunicação adotadas pela OIT para a erradicação do trabalho escravo no Brasil, foi alcançado. Foram apresentadas as campanhas publicitárias e suas respectivas peças e o trabalho da assessoria de imprensa no auxílio ao projeto.

Com esta pesquisa a aluna pôde perceber a extensão do problema do trabalho escravo no Brasil, e mais, como é difícil o combate a essa chaga. Foi possível perceber também como a OIT juntamente com outros órgãos, como o Ministério do Trabalho, unem forças para a erradicação do trabalho escravo.

As campanhas publicitárias realizadas pela OIT foram de fundamental importância para o conhecimento da sociedade sobre esse problema, mas também não é o suficiente para combater completamente a escravidão no Brasil, mesmo porque não cabe somente à OIT essa tarefa, o papel da OIT é de auxiliar no cumprimento de suas convenções relativas ao trabalho escravo.

De acordo com o presidente da Associação Nacional dos Procuradores da República, é necessário para combater o trabalho escravo:

A erradicação do trabalho escravo pressupõe atuação orgânica e sincronizada do poder público e da sociedade, com a demonstração de vontade política efetiva e de comprometimento ético. No cotidiano das atividades sociais e econômicas, impõe-se a abolição de práticas degradantes e acintosas aos direitos humanos nas relações de trabalho. Impõe-se, também, a recusa a bens de consumo oriundos de atividades em cuja cadeia produtiva se evidencie a utilização de formas contemporâneas de trabalho escravo.

Por fim, o trabalho verifica não apenas a importância das estratégias de comunicação de uma organização para o alcance de seus objetivos de maneira geral, mas nesse caso específico do trabalho escravo, que é um problema social grave no Brasil. É, de fato, necessário abolir de vez essa vergonha.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA, José e PILETTI, Nelson. Toda a História. São Paulo: Ática, 2003.

BAHIA, Benedito Juarez. Introdução à Comunicação Empresarial. Rio de Janeiro: Mauad, 1995.

BUENO, Eduardo. Brasil: uma História - a incrível saga de um país. São Paulo: Ática, 2003.

BNDES. Terceiro Setor e Desenvolvimento Social. Relato Setorial nº 3, AS/GESET, julho/2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Empresas: uma abordagem contingencial. São Paulo: Makron Books, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração (V.2). Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

DOIMO, Ana Maria. A Vez e a Voz do Popular: Movimentos Sociais e Participação política no Brasil Pós-70. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Anpocs, 1995.

DUARTE, Jorge (org.). Assessoria de Imprensa e Relacionamento com a mídia: teoria e técnica. São Paulo: Atlas, 2002.

GONH, Maria da Glória. História dos Movimentos Sociais: A construção da cidadania dos brasileiros. São Paulo, Edições Loyola: 1995.

KUNSCH, Maria Margarida. Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada. São Paulo: Summus, 2003.

KUNSCH, Maria Margarida. Relações Públicas e Modernidade: novos paradigmas na Comunicação Organizacional. São Paulo: Summus, 1997.

LOTTO, Luciana Aparecida. Ação Civil Pública Trabalhista Contra o Trabalho Escravo no Brasil. São Paulo: LTr, 2008.

LUHMANN, Niklas. A Improbabilidade da Comunicação. Lisboa: Veja-Passagens, 1992.

MORGAN, Gareth. Imagens da Organização. São Paulo: Atlas, 1996.

SAKAMOTO, Leonardo. Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI. Brasília: OIT, 2007

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. São Paulo: LTR, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000.

THAYLER, Lee. Comunicação: Fundamentos e sistema. São Paulo: Atlas, 1976.

TORQUATO, Gaudêncio. Comunicação Empresarial/ Comunicação Institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas. São Paulo: Summus, 1986.

Revista:

REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Edição Especial. Trabalho Escravo. (Ministério Público da União). Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, ano XIII, n.26, set. 2003.

Internet:

Organização Internacional do Trabalho
www.oit.org.br

ANEXO

ANEXO A- CONVENÇÕES Nº29 da OIT

CONVENÇÃO (29) SOBRE O TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO*

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, C
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização
Internacional do Trabalho e reunida, em 10 de junho de 1930, em sua Décima Quarta Reunião;
Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, o que
constitui a primeira questão da ordem do dia da reunião;
Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional,
adota, no dia vinte e oito de junho de mil novecentos e trinta, esta Convenção que pode ser citada
como a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, a ser ratificada pelos Países-membros da
Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização
Internacional do Trabalho.

Artigo 1º

1. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.
2. Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excepcional, nas condições e garantias providas nesta Convenção.
3. Decorridos cinco anos, contados da data de entrada em vigor desta Convenção e por ocasião do relatório ao Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Artigo 31, o mencionado Conselho de Administração examinará a possibilidade de ser extinto, sem novo período de transição o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas e deliberará sobre a conveniência de incluir a questão na ordem do dia da Conferência.

Artigo 2º

1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.
 2. A expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá, entretanto, para os fins desta Convenção:
 - a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;
 - b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano,
 - c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta á sua disposição;
- * Data de entrada em vigor: 1º de maio de 1932.
- d) qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundação, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizooticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população;
 - e) pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados

com referência á necessidade desses serviços.

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, o termo "autoridade competente" designará uma autoridade do país metropolitano ou a mais alta autoridade central do território concernente.

Artigo 4º

1. A autoridade competente não imporá nem permitirá que se imponha trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, empresas ou associações.
2. Onde existir trabalho forçado ou obrigatório, em proveito de particulares, empresas ou associações, na data em que for registrada pelo Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção por um País-membro, esse País-membro abolirá totalmente o trabalho forçado ou obrigatório a partir da data de entrada em vigor desta Convenção em seu território.

Artigo 5º

1. Nenhuma concessão feita a particulares, empresas ou associações implicará qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório para a produção ou coleta de produto que esses particulares, empresas ou associações utilizam ou negociam.
2. Onde existirem concessões que contenham disposições que envolvam essa espécie de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições serão rescindidas, tão logo quanto possível, para dar cumprimento ao Artigo 1º desta Convenção.

Artigo 6º

Funcionários da administração, mesmo quando tenham o dever de estimular as populações sob sua responsabilidade a se engajarem em alguma forma de trabalho, não as pressionarão ou a qualquer um de seus membros a trabalhar para particulares, companhias ou associações.

Artigo 7º

1. Dirigentes que não exercem funções administrativas não poderão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.
2. Dirigentes que exercem funções administrativas podem, com a expressa autorização da autoridade competente, recorrer a trabalho forçado ou obrigatório nos termos do Artigo 10º desta Convenção.
3. Dirigentes legalmente reconhecidos e que não recebem adequada remuneração sob outras formas podem beneficiar-se de serviços pessoais devidamente regulamentados, desde que sejam tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

Artigo 8º

1. Caberá á mais alta autoridade civil do território interessado a responsabilidade por qualquer decisão de recorrer a trabalho forçado ou obrigatório.
2. Essa autoridade poderá, entretanto, delegar competência ás mais altas autoridades locais para exigir trabalho forçado ou obrigatório que não implique o afastamento dos trabalhadores do local de sua residência habitual. Essa autoridade poderá também delegar competência ás mais altas autoridades locais, por períodos e nas condições estabelecidas no Artigo 23 desta Convenção, para exigir trabalho forçado ou obrigatório que implique o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual, a fim de facilitar a movimentação de funcionários da administração, em serviço, e transportar provisões do Governo.

Artigo 9º

Ressalvado o disposto no Artigo 10º desta Convenção, toda autoridade competente para exigir trabalho forçado ou obrigatório, antes de se decidir pelo recurso a essa medida, assegurar-se-á de que:

- a) o trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;
- b) o trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;
- c) foi impossível conseguir mão-de-obra voluntária para a execução do trabalho ou para a

prestação do serviço com o oferecimento de níveis salariais e condições de trabalho não inferiores aos predominantes na área interessada para trabalho ou serviço semelhante;

d) o trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa.

Artigo 10º

1. Será progressivamente abolido o trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto, a que recorre a autoridade administrativa para execução de obras públicas.

2. Entrementes, onde o trabalho forçado ou obrigatório for reclamado a título de imposto ou exigido por autoridades administrativas para a execução de obras públicas, a autoridade interessada assegurar-se-á primeiramente que:

a) o trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;

b) o trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;

c) o trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa;

d) o trabalho ou serviço não implicará o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual;

e) a execução do trabalho ou a prestação do serviço será conduzida de acordo com as exigências da religião, vida social e da agricultura.

Artigo 11

1. Só adultos do sexo masculino fisicamente aptos, cuja idade presumível não seja inferior a dezoito anos nem superior a quarenta e cinco, podem ser convocados para trabalho forçado ou obrigatório. Ressalvadas as categorias de trabalho enumeradas no Artigo 10º desta Convenção, serão observadas as seguintes limitações e condições:

a) prévio atestado, sempre que possível por médico da administração pública, de que as pessoas envolvidas não sofrem de qualquer doença infecto-contagiosa e de que estão fisicamente aptas para o trabalho exigido e para as condições em que será executado;

b) dispensa de professores e alunos de escola primária e de funcionários da administração pública, em todos os seus níveis;

c) manutenção, em cada comunidade, do número de homens adultos fisicamente aptos indispensáveis á vida familiar e social;

d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os efeitos a alínea "c" do parágrafo anterior, as normas prescritas no Artigo 23 desta Convenção fixarão a proporção de indivíduos fisicamente aptos da população masculina adulta que pode ser convocada, em qualquer tempo, para trabalho forçado ou obrigatório, desde que essa proporção, em nenhuma hipótese, ultrapasse vinte e cinco por cento. Ao fixar essa proporção, a autoridade competente levará em conta a densidade da população, seu desenvolvimento social e físico, a época do ano e o trabalho a ser executado na localidade pelas pessoas concernentes, no seu próprio interesse, e, de um modo geral, levará em consideração as necessidades econômicas e sociais da vida da coletividade envolvida.

Artigo 12

1. O período máximo, durante o qual uma pessoa pode ser submetida a trabalho forçado ou obrigatório de qualquer espécie, não ultrapassará 60 dias por período de doze meses, incluídos nesses dias o tempo gasto, de ida e volta, em seus deslocamentos para a execução do trabalho.

2. Toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório receberá certidão que indique os períodos do trabalho que tiver executado.

Artigo 13

1. O horário normal de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório será o mesmo adotado para trabalho voluntário, e as horas trabalhadas além do período normal serão remuneradas na mesma base das horas de trabalho voluntário.

2. Será concedido um dia de repouso semanal a toda pessoa submetida a qualquer forma de

trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia coincidirá, tanto quanto possível, com o dias consagrados pela tradição ou costume nos territórios ou regiões concernentes.

Artigo 14

1. Com a exceção do trabalho forçado ou obrigatório a que se refere o Artigo 10º desta Convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, será remunerado em espécie, em base não-inferior á que prevalece para espécies similares de trabalho na região onde a mão-de-obra é empregada ou na região onde é recrutada, prevalecendo a que for maior.
2. No caso de trabalho imposto por dirigentes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários, nas condições estabelecidas no parágrafo anterior, será efetuado o mais breve possível.
3. Os salários serão pagos a cada trabalhador, individualmente, é não ao chefe de seu grupo ou a qualquer outra autoridade.
4. Os dias de viagem, de ida e volta, para a execução do trabalho, serão computados como dias trabalhados para efeito do pagamento de salários.
5. Nada neste Artigo impedirá o fornecimento de refeições regulares como parte do salário; essas refeições serão no mínimo equivalentes em valor ao que corresponderia ao seu pagamento em espécie, mas nenhuma dedução do salário será feita para pagamento de impostos ou de refeições extras, vestuários ou alojamento especiais proporcionados ao trabalhador para mantê-lo em condições adequadas a execução do trabalho nas condições especiais de algum emprego, ou pelo fornecimento de ferramentas.

Artigo 15

1. Toda legislação ou regulamento referente a indenização por acidente ou doença resultante do emprego do trabalhador e toda legislação ou regulamento que prevejam indenizações para os dependentes de trabalhadores falecidos ou inválidos, que estejam ou estarão em vigor no território interessado serão igualmente aplicáveis ás pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório e a trabalhadores voluntários.
2. Incumbirá, em qualquer circunstância, a toda autoridade empregadora de trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, lhe assegurar a subsistência se, por acidente ou doenças resultante de seu emprego, tomar-se total ou parcialmente incapaz de prover suas necessidades, e tomar providências para assegurar a manutenção de todas as pessoas efetivamente dependentes desse trabalhador no caso de morte ou invalidez resultante do trabalho.

Artigo 16

1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não serão transferidas, salvo em caso de real necessidade, para regiões onde a alimentação e o clima forem tão diferentes daqueles a que estão acostumadas a que possam por em risco sua saúde.
2. Em nenhum caso será permitida a transferência desses trabalhadores antes de se poder aplicar rigorosamente todas as medidas de higiene e de habitação necessárias para adaptá-los ás novas condições e proteger sua saúde.
3. Quando for inevitável a transferência, serão adotadas medidas que assegurem a adaptação progressiva dos trabalhadores ás novas condições de alimentação e de clima, sob competente orientação médica.
4. No caso de serem os trabalhadores obrigados a executar trabalho regular com o qual não estão acostumados, medidas serão tomadas para assegurar sua adaptação a essa espécie de trabalho, em particular no tocante a treinamento progressivo, ás horas de trabalho, aos intervalos de repouso e á melhoria ou ao aumento da dieta que possa ser necessário.

Artigo 17

Antes de autorizar o recurso a trabalho forçado ou obrigatório em obras de construção ou de manutenção que impliquem a permanência do trabalhador nos locais de trabalho por longos períodos, a autoridade competente assegurar-se-á de que:

- a) sejam tomadas todas as medidas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores e lhes garantir assistência médica indispensável e, especialmente:
- I - sejam os trabalhadores submetidos a exame médico antes de começar o trabalho e a intervalos determinados durante o período de serviço; II - haja serviço médico adequado, ambulatórios, enfermeiras, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, e III - sejam satisfatórias as condições de higiene dos locais de trabalho, o suprimento de água potável, de alimentos, combustível, e dos utensílios de cozinha e, se necessário, de alojamento e roupas;
- b) sejam tomadas medidas adequadas para assegurar a subsistência das famílias dos trabalhadores, em especial facilitando a remessa, com segurança, de parte do salário para a família, a pedido ou com o consentimento dos trabalhadores;
- c) corram por conta e responsabilidade da administração os trajetos de ida e volta dos trabalhadores, para execução do trabalho, facilitando a realização desses trajetos com a plena utilização de todos os meios de transportes disponíveis;
- d) corra por conta da administração o repatriamento do trabalhador no caso de enfermidade ou acidente que acarrete sua incapacidade temporária para o trabalho;
- e) seja permitido a todo o trabalhador, que assim o desejar, permanecer como trabalhador voluntário no final do período de trabalho forçado ou obrigatório, sem perda do direito ao repatriamento gratuito num período de dois anos.

Artigo 18

1. O trabalho forçado ou obrigatório no transporte de pessoas ou mercadorias, tal como o de carregadores e barqueiros, deverá ser suprimido o quanto antes possível e, até que seja suprimido, as autoridades competentes deverão expedir regulamentos que determinem, entre outras medidas, as seguintes:

- a) que somente seja utilizado para facilitar a movimentação de funcionários da administração em serviço ou para o transporte de provisões do Governo ou, em caso de urgente necessidade, o transporte de outras pessoas além de funcionários;
- b) que os trabalhadores assim empregados tenham atestado médico de aptidão física, onde houver serviço médico disponível, e onde não houver, o empregador seja considerado responsável pelo atestado de aptidão física do trabalhador e de que não sofre de qualquer doença infectocontagiosa;
- c) a carga máxima que pode ser transportada por esses trabalhadores;
- d) o percurso máximo a ser feito por esses trabalhadores a partir do local de sua residência;
- e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante os quais esses trabalhadores podem ser utilizados, incluídos os dias de viagem de regresso;
- f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, e os limites da faculdade de exigí-lo.

2. Ao fixar os limites máximos mencionados nas alíneas "c", "d" e "e" do parágrafo anterior, a autoridade competente terá em conta todos os fatores pertinentes, notadamente o desenvolvimento físico da população na qual são recrutados os trabalhadores, a natureza da região através da qual viajarão e as condições climáticas.

3. A autoridade competente providenciará ainda para que o trajeto diário normal desses trabalhadores não exceda distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que serão levadas em consideração não só a carga a ser transportada e a distância a ser percorrida, mas também as condições da estrada, a época do ano os outros fatores pertinentes, e, se exigidas horas extras além de um trajeto diário normal, essas horas serão remuneradas em base superior à das horas normais.

Artigo 19

1. A autoridade competente só autorizará o cultivo obrigatório como precaução contra a fome ou a escassez de alimentos e sempre sob a condição de que o alimento ou a produção permanecerá propriedade dos indivíduos ou da comunidade que os produziu.
2. Nada neste artigo será interpretado como derogatório da obrigação de membros de uma comunidade, onde a produção é organizada em base comunitária, por força da lei ou costume, e onde a

produção ou qualquer resultado de sua venda permanece da comunidade, de executar o trabalho exigido pela comunidade por força de lei ou costume.

Artigo 20

Leis de sanções coletivas, segundo as quais uma comunidade pode ser punida por crimes cometidos por qualquer de seus membros, não conterão disposições de trabalho forçado ou obrigatório pela comunidade como um dos meios de punição.

Artigo 21

O trabalho forçado ou obrigatório não será utilizado para trabalho subterrâneo em minas.

Artigo 22

Os relatórios anuais que os Países-membros que ratificam esta Convenção se comprometem a apresentar ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para aplicar as disposições desta Convenção, conterão as informações mais detalhadas possíveis com referência a cada território envolvido, sobre a incidência de recurso a trabalho forçado ou obrigatório nesse território; os fins para os quais foi empregado; os índices de doenças e de mortalidade; horas de trabalho; sistemas de pagamento dos salários e suas bases, e quaisquer outras informações pertinentes.

Artigo 23

1. Para fazer vigorar as disposições desta Convenção, a autoridade competente baixará regulamentação abrangente e precisa para disciplinar o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.
2. Esta regulamentação conterá, *inter alia*, normas que permitam a toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades reclamações relativas às suas condições de trabalho e lhe dêem a garantia de que serão examinadas e levadas em consideração.

Artigo 24

Medidas apropriadas serão tomadas, em todos os casos, para assegurar a rigorosa aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego de trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de algum organismo de inspeção já existente para a fiscalização do trabalho voluntário, seja por qualquer outro sistema adequado. Outras medidas serão igualmente tomadas no sentido de que esses regulamentos sejam do conhecimento das pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório.

Artigo 25

A imposição ilegal de trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais e todo País-membro que ratificar esta Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas por lei sejam realmente adequadas e rigorosamente cumpridas.

Artigo 26

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que tem o direito de aceitar obrigações referentes a questões de jurisdição interna. Se, todavia, o País-membro quiser valer-se das disposições do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, acrescentará à sua ratificação declaração que indique:

- a) os territórios nos quais pretende aplicar, sem modificações, as disposições desta Convenção;
 - b) os territórios nos quais pretende aplicar, com modificações, as disposições desta Convenção, juntamente com o detalhamento das ditas modificações;
 - c) os territórios a respeito dos quais pospõe sua decisão.
2. A dita declaração será considerada parte integrante da ratificação e terá os mesmos efeitos.

É facultado a todo País-membro cancelar, no todo ou em parte, por declaração subsequente, quaisquer ressalvas feitas em sua declaração anterior, nos termos das disposições das alíneas "a" e "c" deste Artigo.

Artigo 27

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 28

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas no Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro pelo Diretor Geral das ratificações dos Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 29

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países-membros da Organização, tão logo tenham sido registradas as ratificações de dois Países-membros junto ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. Do mesmo modo lhes dará ciência do registro de ratificações que possam ser comunicadas subsequentemente por outros Países-membros da Organização.
2. Ao notificar os Países-membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual esta Convenção entrará em vigor.

Artigo 30

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 31

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 32

- No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a ratificação por um País-membro da nova convenção revista implicará, *ipso jure*, a denúncia desta Convenção sem qualquer exigência de prazo, a partir do momento em que entrar em vigor a nova Convenção revista, não obstante o disposto no Artigo 30.
2. A partir da data da entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.
 3. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 33

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO B- CONVENÇÃO Nº105 DA OIT
CONVENÇÃO (105) RELATIVA À ABOLIÇÃO DO
TRABALHO FORÇADO*

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
 Convocada pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em Genebra, em 5 de junho de 1957, em sua Quadragésima reunião;
 Tendo examinado o problema do Trabalho forçado que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Tendo em vista as disposições da Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930;

Tendo verificado que a Convenção sobre a Escravidão, de 1926, dispõe que sejam tomadas todas as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas á escravidão, e que a Convenção Suplementar Relativa á Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Análogas á Escravidão, de 1956, visa a total abolição do trabalho forçado e da servidão por dívida;

Tendo verificado que a Convenção sobre a Proteção do Salário, de 1949, determina que o salário será pago regularmente e proíbe sistemas de pagamento que privem o trabalhador da real possibilidade de deixar o emprego;

Tendo resolvido adotar outras proposições relativas á abolição de certas formas de trabalho forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos humanos constantes da Carta das Nações Unidas e enunciadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e cinco de junho de mil novecentos e cinqüenta e sete, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957.

* Data de entrada em vigor: 17 de janeiro de 1959.

Artigo 1º

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como meio de disciplinar a mão-de-obra;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2º

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado ou obrigatório, conforme estabelecido no Artigo 1º desta Convenção.

Artigo 3º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 4º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para todo País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 5º

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 6º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.
2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro de segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 7º

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade como Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 8º

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará á Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 9º

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo
 - a) a ratificação por um País-membro da nova Convenção revista implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revista entrar em vigor, não obstante as disposições do Artigo 5º;
 - b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.
2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 10º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.