

Diferenças que somam

Inclusão de pessoas com
deficiência ainda enfrenta desafios



A relação entre poeira
de gesso e doenças
respiratórias

Os impactos das
mudanças climáticas
no mundo do trabalho

Projeto de SE acolhe
e capacita pessoas
em vulnerabilidade





O lado B da inclusão

8



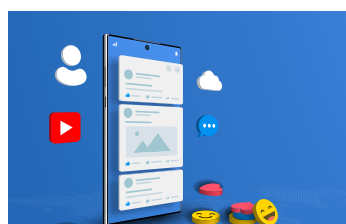
Da lei à prática

14



Trabalho em redes sociais

22



Decisões e medidas do MPT sobre trabalho infantil em plataformas digitais

30



o apocalipse dos trabalhadores

32



Do patrão ao algoritmo

34



A fibra da resistência

36

Caminhos para a dignidade

46



Uma doença traiçoeira

52



O desafio de alcançar justiça climática e social

58



Poeira do gesso no Araripe

70



Projeto amplia horizontes de aprendizes no Ceará

76



Mulheres guerreiras

82



Vassalos e servos substituem trabalhadores nos feudos digitais

88



Labor
Revista do Ministério Público do Trabalho
ISSN 2317-2401

Ministério Público do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira
Procurador-Geral do Trabalho

Teresa Cristina D'Almeida Basteiro
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

João Batista Machado Júnior
Diretor-Geral

Labor foi produzida pela Secretaria de Comunicação Social
do Ministério Público do Trabalho

Rafael Dias Marques
Secretário de Comunicação Social

Vanessa Fucina Amaral
Secretária-Adjunta de Comunicação Social

Rodrigo Farhat
Secretário Operacional de Comunicação Social

Editor
Jeferson Melo (MTE MG04055JP) e Rodrigo Farhat (MTE 4139/MG)

Redação
Alcione Carvalho, André Pacheco, Beatriz Paganini, Carolina Villaça, Daniella Belchior, Jeferson Melo, João Ebling, Letícia Rocha, Lays Rocha, Lidiane Sousa, Liege Labuto, Mikaela Sampaio, Rafael Maia, Rodrigo Farhat e Ubirajara Machado.

Revisão
Letícia Rocha

Fotografia
Adessandro Freire dos Reis, Faculdade de Nutrição/Universidade Federal de Alagoas (Ufal), Gustavo Utida, Lays Millena Santos, Lidiane Sousa, Lucas Yuji, Rafael Barreto, Rafael Maia, Tâmil Costa e Ubirajara Machado.

Capa
Álvaro Faria

Ilustrações
Cyrano Vital

Anúncios institucionais
Álvaro Faria

Diagramação e infográficos
Álvaro Faria e Guilherme Monteiro

Circulação
Ana Beatriz Souza, Ana Carolina Ramos, Ana Paula Fayão, Elizabete Barbosa, Francisco Hélio, Hanessa Paiva, José Silva, Letícia Rocha, Letícia Lima, Maria das Graças Nunes, Melissa Gomes, Nina Menegale, Rafael Felipe e Verônica Guimarães

Administração
Kelma Barreto, Flávia Araújo e Flávia Santos

Impressão
Gráfica Forma Certa

Tiragem
500 exemplares

Brasília, primavera de 2026

Redação
SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A
CEP 70040-250 – Brasília, DF – (61) 3314-8222



A palavra do PGT

Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o tema da capa da edição nº 15 da Revista Labor. A publicação traz entrevista com o mestre em Gestão de Projetos e Análise de Dados Júlio Diógenes, que possui transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH) e ajuda pessoas e empresas a criar modelos de negócio focados em pessoas com deficiência.

A publicação conta, ainda, com reportagem sobre o impasse entre as empresas que alegam ter dificuldade em encontrar candidatos interessados nas oportunidades e as diversas pessoas nessas condições que não conseguem emprego digno.

A relação entre trabalho infantil e redes sociais também é abordada nesta edição. O assunto teve grande repercussão após a divulgação de caso de exploração sexual de crianças e adolescentes envolvendo influenciador digital. Além de combater essas práticas, o MPT atua para garantir que plataformas digitais verifiquem se crianças e adolescentes possuem autorização judicial para trabalho infantil artístico, bem como previnam e combatam situação de trabalho infantil proibido.

A revista também revela como um projeto de aprendizagem voltado a pessoas em situação de vulnerabilidade social mudou a realidade de jovens do Ceará. É o projeto Capacita (Cumprimento Alternativo da Cota de Aprendizagem Profissional – Cooperação, Inclusão e Transformação de Adolescentes), iniciado em 2023 e que já beneficiou mais de 350 jovens no estado.

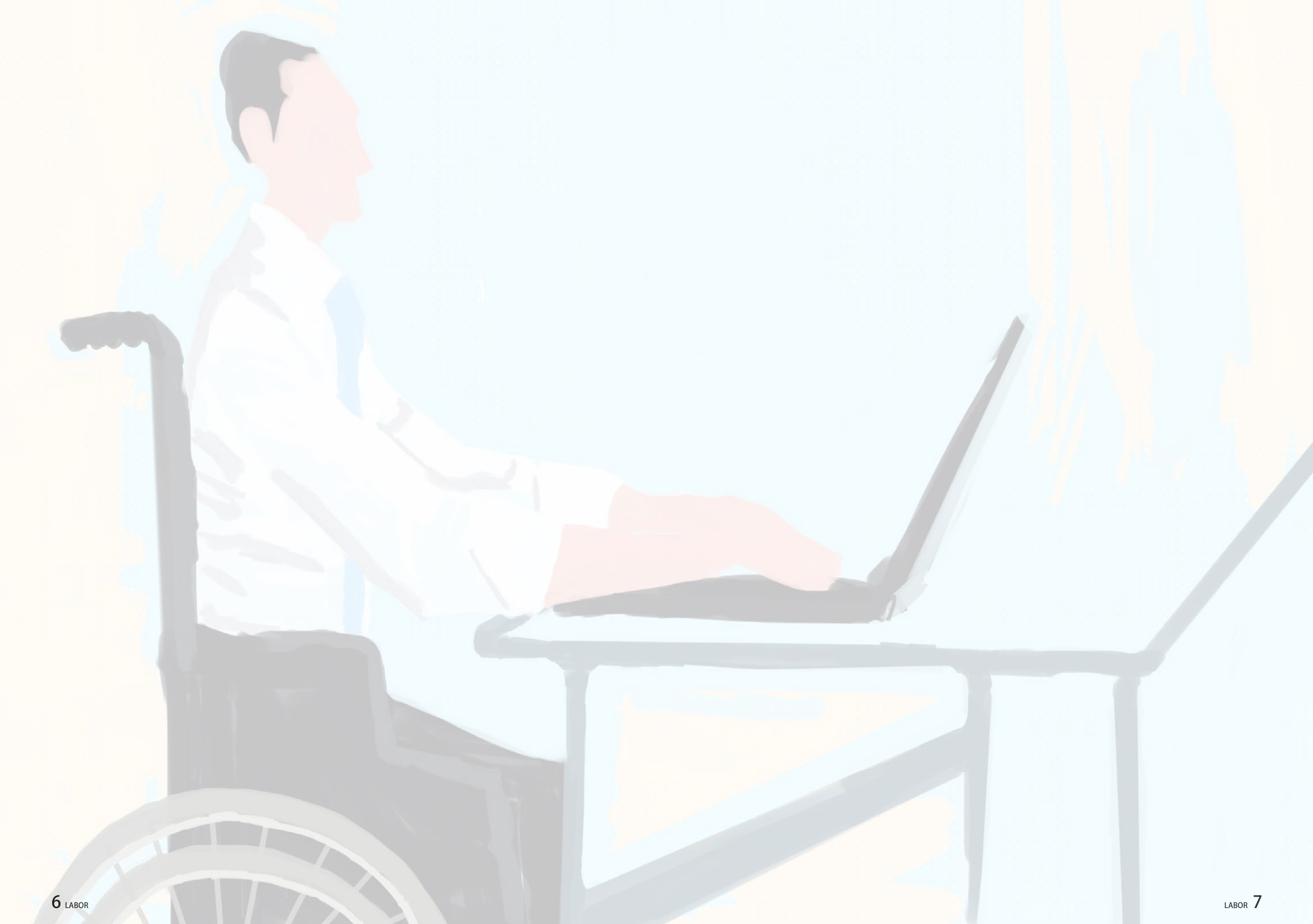
Outros projetos que ganham destaque nesta edição da Labor são o “Qualificação da Cadeia Produtiva do Sururu”, que busca a inclusão socioeconômica e a melhoria das condições de trabalho das marisqueiras de Maceió, e o “Caminhos para a Dignidade”, que promove rede de acolhimento e capacitação para pessoas em situação de rua e migrantes do Ceará.

Em novembro de 2025, Belém foi palco mundial de discussões sobre mudanças climáticas na COP 30. A Labor mostra a atuação do MPT para garantir condições dignas de trabalho na preparação da cidade para receber a conferência.

As destinações de recursos feitas pelo MPT para iniciativas de promoção à saúde são temas de duas reportagens. Uma delas aborda o estudo feito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) com valores revertidos pela instituição. A pesquisa revelou o aumento de doenças respiratórias com possível associação à poeira constante das fábricas de gesso. Na outra reportagem, você descobre como as destinações permitiram ampliar atendimento do Hospital de Câncer Araújo Jorge, em Goiânia.

Esta edição também traz ensaio fotográfico com trabalhadores da cadeia do sisal além de artigo sobre a precarização do trabalho em plataformas digitais e análises de livro e filmes.

Boa leitura.
Gláucio Araújo de Oliveira
Procurador-Geral do Trabalho



O lado B da inclusão

Velhos hábitos impedem a acessibilidade de pessoas com deficiência nas empresas

Entrevista com Júlio Diógenes
Mestre em Gestão de Projetos e Análise de Dados

POR LIEGE LABUTO

Pernambucano apaixonado por cuscuz e inovação. Mestre em Gestão de Projetos e Análise de Dados, nos últimos 17 anos, Júlio Diógenes ajuda pessoas e empresas a criar modelos de negócio focados nas pessoas. É

pessoa autista com transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH) e vive os desafios de habitar em um mundo que precisa aprender a lidar com as diferenças, as habilidades e as necessidades de cada um.

Como foi sua trajetória no mercado de trabalho?

No começo, tive muita dificuldade de me adaptar. Depois da vida militar, minhas primeiras experiências foram marcadas por passagens curtas em empresas. Eu não entendia por que era tão difícil permanecer e isso gerava frustração.

Aos 26 anos, com o diagnóstico de autismo, epilepsia e TDAH, consegui compreender como eu funcionava e por que funcionava assim. A partir daí minha trajetória mudou.

Consegui construir uma carreira mais sólida, passando por empresas como L'Oréal, Decathlon e outras organizações, até chegar ao que faço hoje.

Atuo como consultor em design, gestor de projetos de inovação e também em iniciativas de inclusão de pessoas com neurodiversidade.

O diagnóstico foi a chave para transformar o que antes parecia limitação em um jeito próprio de atuar e gerar resultados no mercado.

As empresas estão investindo em diversidade e inclusão ou a contratação de pessoas com deficiência ainda é apenas uma obrigação legal?

Já estive em reuniões em que o assunto não era inclusão, era “cumprir cota”. Isso mostra como o tema ainda é tratado mais como obrigação legal do que como estratégia real. Muitas empresas contratam pessoas com deficiência para não pagar multa, mas não oferecem estrutura mínima para que elas permaneçam, se desenvolvam e cresçam. O resultado é inclusão de fachada, que não resolve nada.

Apesar desse cenário, já existem empresários que estão puxando a mudança. Eles têm investido em letramento sobre diversidade e inclusão e em ajustar o processo como um todo: desde a seleção, o mapeamento de talentos até a inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho. É aí que surge o que eu chamo de ROI da inovação, que é medir os resultados a partir do quão diverso é o time que uma empresa consegue construir.

Quais são as principais barreiras culturais dentro das empresas que impedem a inclusão de pessoas com deficiência?

As barreiras culturais começam pelo próprio entendimento do que é cultura, que é o conjunto de normas, saberes, hábitos e crenças que distinguem grupos de pessoas. Quando falamos de cultura empresarial, falamos de um conjunto de normas que raramente parte de uma lógica de horizontalização do processo de inclusão. Os saberes, por exemplo, muitas vezes não são acessíveis para pessoas com deficiência e acabam privilegiando apenas quem não tem deficiência.

Nos hábitos e rituais da empresa - reuniões, feedbacks, planejamentos estratégicos - ocorre o mesmo: tudo é pensado para o perfil neurotípico ou para quem não tem deficiência. E as crenças corporativas que sustentam essas práticas acabam sendo o bloco mais difícil de romper. Por isso, a mudança precisa ocorrer em dois movimentos. De cima para baixo, com a liderança repensando a empresa de forma horizontal, e de baixo para cima, com a base construindo e cobrando ambientes mais inclusivos. Quando esses dois fluxos se encontram é que a inclusão deixa de ser discurso e vira prática.

Quais etapas o profissional de RH deve seguir para criar processo de recrutamento e seleção acessível e equitativo para candidatos com deficiência?

A partida é revisar todo o processo sob a óptica da acessibilidade. Hoje, já existem padrões específicos que norteiam a criação de ferramentas digitais mais inclusivas e que tornam os ambientes virtuais mais acessíveis. O RH precisa garantir que esses padrões sejam seguidos em sites, formulários e sistemas de inscrição. Não adianta falar em inclusão se o candidato não consegue sequer acessar a primeira etapa.

As avaliações também precisam ser revistas. Para além das necessidades e particularidades que um transtorno ou deficiência traz, é essencial olhar para o conjunto de habilidades: quais são as potencialidades que podem ser aproveitadas e quais necessidades precisam ser corrigidas ou ajustadas no processo. Isso vale para todos os âmbitos. Inclusão não se faz tratando exceções, mas entendendo os processos de forma horizontal.

É preciso também preparar os entrevistadores para reduzir tendências e avaliar a pessoa pelo que entrega, não pela deficiência. Por último, dar retornos claros e estruturados. Esse ciclo não é luxo; é o mínimo para que a inclusão deixe de ser discurso e vire prática efetiva.

Se a primeira coisa que você apresenta é a deficiência, não pode cobrar depois que o mercado enxergue suas competências



Inclusão não se faz tratando exceções, mas entendendo processos de forma horizontal

Que ferramentas e tecnologias podem auxiliar o RH na identificação e contratação de talentos com deficiência?

Ferramenta sozinha não resolve, mas ignorar o poder da tecnologia no processo de inclusão é tão inteligente quanto consertar barco furado com fita adesiva.

Hoje, existem soluções que ajudam a reduzir barreiras reais. Estas tecnologias tornam o processo mais acessível desde o primeiro contato. A “Egalite Inclusion & Diversity” é uma plataforma brasileira que conecta pessoas com deficiência a empresas, usando algoritmo de “match” e cursos online para preparar candidatos. A “Knockri” é uma solução de avaliação por vídeo ou áudio que usa linguagem natural para analisar conteúdo, reduzindo vieses de expressão corporal ou tom de voz. A “Recite Me” é uma ferramenta que garante acessibilidade digital em sites e formulários, com leitura em voz alta, tradução e ajustes de visual. E a “Fable” é uma plataforma que testa acessibilidade digital com feedback direto de pessoas com deficiência, permitindo corrigir problemas antes que virem barreiras.

Como o RH pode garantir que a comunicação sobre as vagas seja clara e inclusiva?

Grande parte das vagas publicadas hoje parecem mais um filtro de exclusão do que um convite. Textos cheios de jargões, requisitos desnecessários e descrições que assustam mais do que atraem. O resultado é óbvio: candidatos diversos nem se sentem chamados a participar.

Comunicação inclusiva começa pelo básico: linguagem simples, direta e sem rodeios. É detalhar a vaga para que qualquer pessoa consiga entender o que de fato é essencial para ocupar aquela função. É explicitar que a vaga está aberta a pessoas com deficiência, descrever adaptações possíveis e mostrar que a empresa já segue padrões de acessibilidade nos processos digitais.

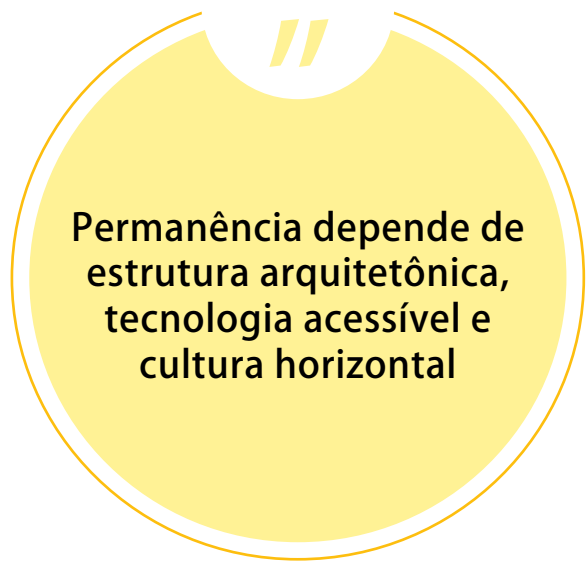
Outro ponto é revisar a forma como os requisitos são apresentados. Em vez de jogar uma lista interminável de exigências padrão, o RH precisa separar o que é realmente indispensável daquilo que pode ser desenvolvido no dia a dia. Quando a vaga é clara, inclusiva e acessível, o processo de seleção já começa diverso desde a largada.

O que as empresas podem fazer para garantir que os funcionários com deficiência se sintam valorizados e tenham oportunidades de crescimento na carreira?

O problema não está só na empresa, mas também na forma como muitas pessoas com deficiência se apresentam. É comum priorizar a deficiência antes das habilidades, e isso reforça o estigma de que a contratação é para “cumprir cota”, não para entregar resultado. Eu tenho uma crítica séria a isso: se a primeira coisa que você apresenta é a deficiência, não pode cobrar depois que o mercado enxergue suas competências.

O caminho é o contrário. Primeiro vem a trajetória, as habilidades, os resultados; depois, a deficiência como parte da equação que precisa ser ajustada.

Garantir valorização significa oferecer acesso igual a treinamentos, avaliações justas e oportunidades reais de crescimento. Mais do que abrir a porta de entrada, a empresa precisa abrir caminhos de permanência e ascensão. Quando a pessoa percebe que não está ali para “cumprir estatística”, mas porque tem espaço para crescer, a inclusão deixa de ser discurso e vira prática que gera resultado.



Como a empresa pode adaptar o ambiente de trabalho para assegurar a permanência e o desempenho desses profissionais?

Muita gente acha que adaptar o ambiente é só colocar uma rampa, fornecer fones, reduzir ruído ou ajustar a iluminação. Essas são práticas de integração: eu crio exceções e planos específicos para que você esteja no mesmo espaço que eu, sem realmente participar do ambiente.

Inclusão é outra coisa. Inclusão ocorre quando os padrões e as práticas já são pensados para o todo, aproveitando o melhor de todos, reforçando habilidades e atenuando necessidades que, em maior ou menor grau, são compartilhadas por todas as pessoas.

No caso das pessoas com deficiência, claro que existem especificidades, mas elas não são a razão de estarmos ali — são condição, parte do fato de participarmos daquele ambiente. É aqui que entram conceitos como a neuroarquitetura, que projeta espaços considerando estímulos sensoriais e cognitivos para todos, e não apenas adaptações pontuais para “os diferentes”.

Esse raciocínio vale também para o digital: sistemas precisam nascer acessíveis, com usabilidade pensada para todos, não como correção posterior. E há o nível cultural. Não adianta o ambiente físico e digital estarem prontos, se a cultura da empresa ainda trata inclusão como exceção. Permanência depende dessa tríade: estrutura arquitetônica, tecnologia acessível e cultura horizontal.

Quais são os benefícios que diversidade e a inclusão trazem para a sociedade?

Quem ainda acha que diversidade e inclusão são discurso bonito está perdendo dinheiro e inteligência coletiva. O lucro é só a superfície. O verdadeiro ganho está no ROI da inovação: quando você junta pessoas com trajetórias, condições e necessidades diferentes, a capacidade de enxergar problemas por outros ângulos aumenta e isso gera soluções mais criativas e resultados mais sólidos.

A McKinsey mostrou que empresas com equipes mais diversas chegam a ter quase 40% mais chances de superar financeiramente seus concorrentes. A Deloitte aponta que organizações inclusivas podem ser até seis vezes mais inovadoras e duas vezes mais propensas a bater metas financeiras. A Microsoft reforça a mesma linha em seus relatórios: diversidade não só amplia a inovação como também melhora engajamento e produtividade de times.

Na prática, isso se traduz em dois blocos de ganho: os tangíveis e os intangíveis. Nos primeiros, você tem mais engajamento, menor rotatividade, produtividade e reputação de marca. Os segundos incluem senso de pertencimento, cultura mais forte e uma empresa que conversa de verdade com a sociedade. Inclusão não é custo, é estratégia para empresas que querem continuar relevantes.

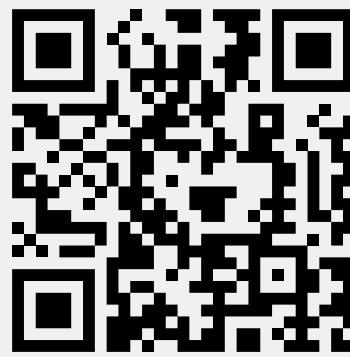
LL



Pressão, chantagem ou promessa no trabalho não é opinião. É assédio eleitoral.

Se a conversa passou do limite, denuncie. O voto é seu. A decisão também.

Faça parte
você também



A stylized illustration in a comic book style. A white hand is shown holding a white pen, poised to write on a document. The document has a blue background with a white polka-dot pattern. The word 'DETO' is written in bold, black, block letters on the document. The background of the entire page is a solid orange color.

Da lei à prática

Realidade ou fachada?

POR ALCIONE CARVALHO E LIEGE LABUTO

Empregar pessoas com deficiência ainda é um desafio no Brasil. De um lado, muitas empresas afirmam ter dificuldades em encontrar candidatos interessados nas oportunidades.

De outro, pessoas com deficiência relatam barreiras para conseguir e se manter em um emprego digno. Quem tem razão nessa história?

A verdade é que ambos os lados trazem argumentos reais: pessoas com deficiência visual, auditiva, intelectual, mental ou física encontram mais obstáculos para acessar as vagas disponíveis e, quando conseguem, muitas vezes não lhes são oferecidos os recursos necessários para desempenhar suas funções ou para conquistar oportunidades de crescimento profissional.

A legislação brasileira avançou em alguns pontos para a integração desse segmento no mercado de trabalho. Segundo o especialista

em acessibilidade João Estevão Silveira Filho, a partida é a Constituição Federal de 1988. O artigo 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação em relação a salário ou critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Com o tempo, a nomenclatura “portador de deficiência” foi substituída por “pessoa com deficiência”, após a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, de modo a enfatizar que a pessoa vem antes da deficiência.

A partir da Carta Magna, surgiu também a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), marco que obriga

empresas com cem ou mais empregados a preencher de 2% a 5% das vagas com pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Estevão reconhece a importância dessa norma, mas defende uma abordagem mais ampla: “Acredito que sem a norma estaríamos com um número ainda maior de desempregados. É um bom caminho, mas não o único. Acredito no poder da educação. Uma sociedade instruída é uma sociedade justa e igualitária”.

Diversidade transforma ambientes de trabalho

Apesar da exigência legal, ainda há seletividade na forma como várias empresas contratam. Muitas vezes, o critério é a deficiência, e não as potencialidades e competências do candidato. Para a procuradora do Trabalho Fernanda Barreto Naves, “a maior dificuldade é a barreira atitudinal, ou seja, o preconceito, a discriminação que está arraigada na nossa sociedade, e isso inclui as empresas”.

Segundo Naves, grande parte das empresas não faz uma busca ativa da população com deficiência na localidade em que

atuam. Apenas anunciam vagas em sites ou redes sociais sem garantir acessibilidade nessas comunicações ou não investem em capacitação interna, para receber essas pessoas trabalhadoras, tampouco do Setor de Recursos Humanos, para que a pessoa com deficiência se sinta acolhida e seja, de fato, incluída em todas as atividades, treinamentos e funções da empresa. Faltam medidas mínimas de acessibilidade, adaptações razoáveis e uso de tecnologias assistivas.

As pesquisas mostram que ambientes plurais enriquecem todos. “Sabemos que

um ambiente plural e diverso traz uma pluralidade de visões de mundo e, por isso, o ambiente se torna mais criativo. Pesquisas demonstram que os demais trabalhadores daquele ambiente se tornam mais fraternos e solidários, mais acolhedores”, destaca Naves.

Ela ainda acrescentou que há um incremento no engajamento dos envolvidos. Por isso, a saúde organizacional evolui como um todo, o que diminui as faltas, o absenteísmo e aumenta, por consequência, a produtividade, a felicidade e o bem-estar dos trabalhadores do ambiente corporativo.

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência

Constituição Federal de 1988, Art. 7º, Inciso XXXI



Custo ou investimento?

Trabalhadores com deficiência também fortalecem a sociedade como consumidores, cidadãos e contribuintes da Previdência. “A pessoa com deficiência empregada vai aumentar sua autoestima, sua autorrealização. Ela vai aprender novas habilidades, conhecer novas pessoas e se desenvolver, tornando-se um ser humano mais completo”, resume Naves.

Tecnologias assistivas são fundamentais para permitir que pessoas com deficiência exerçam suas funções com dignidade e plenitude. No

entanto, a ausência de incentivos fiscais e os altos custos de importação prejudicam o acesso a essas tecnologias para a maioria.

De acordo com Estevão, é necessário haver mudança de mentalidade: “As empresas devem enxergar essas tecnologias como investimento, e não como custo. Garantir qualidade de vida e de trabalho para o funcionário com deficiência é possibilitar o pleno gozo da cidadania. Todos saem ganhando.”

O papel do MPT

O Ministério Público do Trabalho (MPT) desempenha um papel importante nesse debate, a partir de suas atuações repressiva e preventiva. A atuação repressiva ocorre a partir de denúncias de discriminação, descumprimento da Lei de Cotas e da falta de acessibilidade. A instituição abre o procedimento, ouve testemunhas, faz

inspeções, requisita documentos e adota outras diligências para apurar as questões e resolvê-las, seja por meio de um acordo com a empresa, o termo de ajuste de conduta (TAC), ou por meio de uma ação judicial, a ação civil pública (ACP).

De acordo com o sistema MPT Gaia, a instituição recebeu 6317 denúncias, entre

2019 e 2025 relacionadas ao tema igualdade de oportunidades, no qual são abordados os subtemas de reserva de cargos, habilitação ou reabilitação profissional, acessibilidade e adaptação razoável e trabalho apoiado. Além disso, no mesmo período, o MPT ajuizou 850 ACPs e firmou 721 TACs.

Na atuação preventiva e promocional, o MPT trabalha para sensibilizar empresas e a sociedade sobre diversidade e acessibilidade e garantir direitos humanos. Para isso, o órgão promove palestras, integra a programação de seminários ou fóruns, atua com medidas de conscientização, produz cartilhas e manuais e realiza campanhas. O MPT em quadrinhos, o site PCD Legal, o evento Reconecta e a campanha "Diferenças que Somam" são alguns exemplos que buscam ampliar a visibilidade do público com deficiência.

Histórias e vivências

A trajetória de João Estevão é um exemplo. Cego desde os 30 anos, transformou sua vivência em missão. Advogado e coordenador da Comissão de Acessibilidade do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo, ele diz, após viver o luto: “entendi que meu propósito seria falar sobre os direitos das pessoas com deficiência de forma simples e didática”.

Estevão conta, em palestras, como ainda há desconhecimento sobre questões básicas de acessibilidade. Uma delas é o piso podotátil, alvo frequente de críticas. Muitos acreditam que sua instalação diante de obstáculos seja um erro. No entanto, o recurso serve justamente como alerta de perigo. O piso direcional, por sua vez, orienta pessoas cegas em roteiros seguros.

Apesar dos equívocos, o professor não se frustra. Ele encara a missão de educar a sociedade como um propósito de vida. “Toda dúvida é importante”, afirma.



Foto: Adessandro Freire dos Reis



Foto: Adessandro Freire dos Reis

Psicóloga, Raíza Knust, cega desde os 19, reconhece o quanto a inclusão no mundo do trabalho ainda é frágil. Para ela, o mercado poderia ser mais acessível, mas esbarra em barreiras estruturais e, sobretudo, culturais. “O mercado de trabalho é mais difícil para as pessoas com deficiência. Essas barreiras à inclusão acabam impedindo que a gente exerça, de fato, a nossa profissão no mercado de trabalho”, diz.

A atriz e dramaturga Stela Raye convive com paralisia cerebral e faz da arte sua voz em defesa da inclusão e da diversidade. Para ela, há obstáculos tanto na qualificação quanto na abertura das empresas para acolher diferentes trajetórias. “Muitas vezes, não temos a qualificação que o mercado pede, mas procuramos nos qualificar à medida que as oportunidades surgem”, comenta.

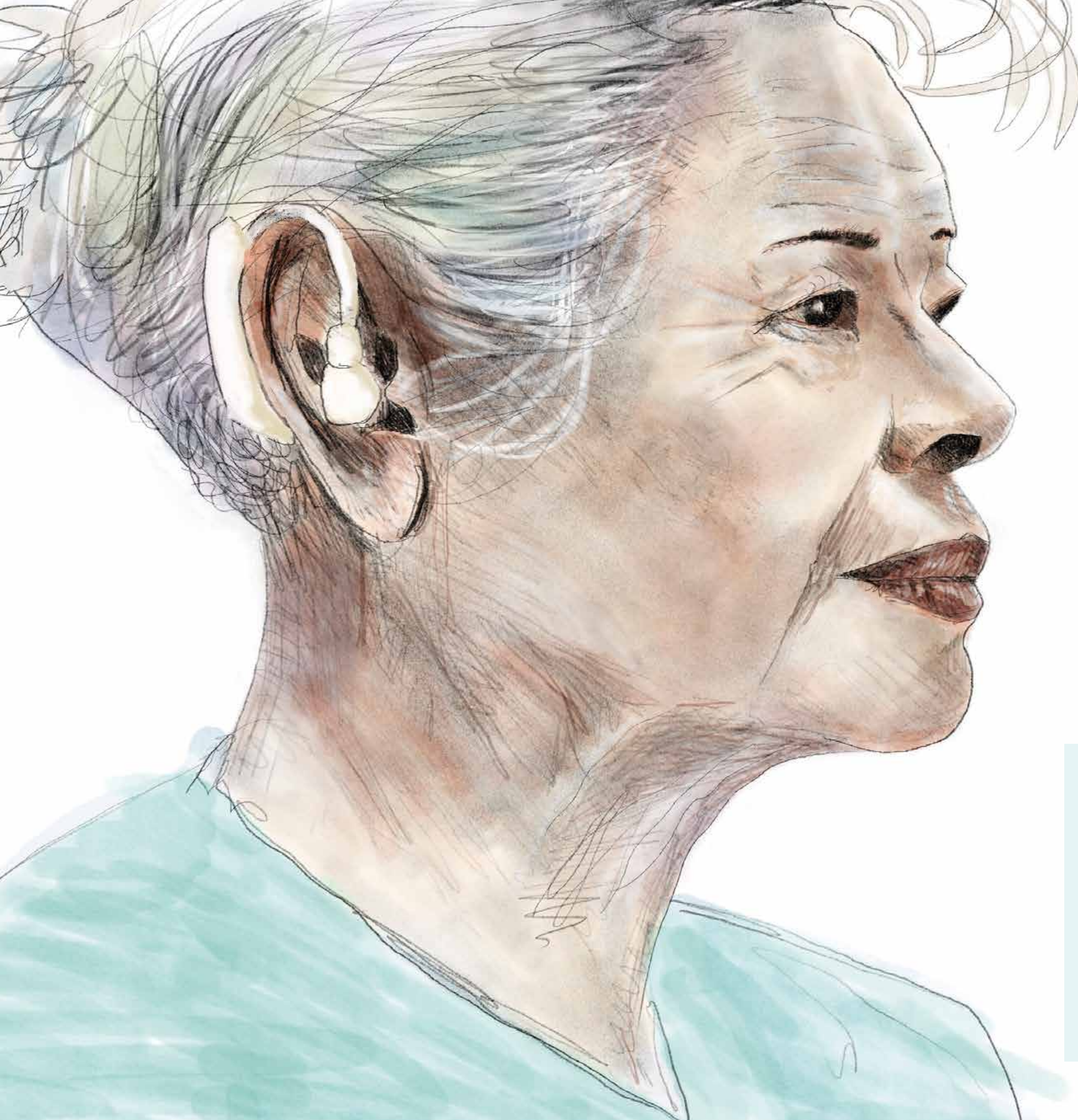


Foto: Adessandro Freire dos Reis



Agência P6 Comunicação

Juliana Queiroz da Vitória descobriu sua condição de autista já na vida adulta. Desde então, enfrenta os obstáculos de um mercado de trabalho ainda caracterizado pelo capacitismo e pela dificuldade de reconhecer as diferentes maneiras de ser e estar no mundo. “A sociedade tem que parar de colocar rótulos. Cada pessoa é diferente da outra e cada uma tem suas particularidades”, expressa.



//
A Lei de Cotas obriga empresas com mais de cem empregados a preencher 2% a 5% das vagas com pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS

Diferenças que somam

Para marcar o aniversário de 10 anos da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), o Ministério Público do Trabalho no Espírito Santo (MPT-ES) lançou, em 9 de julho de 2025, a campanha “Diferenças que Somam”. A proposta era dar visibilidade e protagonismo às pessoas com deficiência e reabilitadas.

A campanha tem pessoas com deficiência e reabilitadas como personagens nos materiais de divulgação nas redes sociais, podcast, vídeos, site e fotos. Cada um deles conta a sua história de vida nas peças, para chamar a atenção para essa parcela da sociedade brasileira.

“A luta por inclusão e respeito para as pessoas com deficiência envolve a conscientização e o letramento da sociedade sobre os direitos e a necessidade do reconhecimento da pessoa com deficiência como um sujeito de direitos. A inclusão não é um favor. É questão de justiça social”, frisou o superintendente da Federação das Apaes do Espírito Santo, Vanderson Gaburo, no lançamento.

“Para além dos obstáculos estruturais de acessibilidade, ainda desafiadores, há obstáculos atitudinais que precisam ser superados”, afirmou o vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos, Seccional Espírito Santo, Cosme Péres. ☒

Trabalho em redes sociais

Dá para existir inovação tecnológica sem retrocesso nas relações de trabalho?

POR BEATRIZ PAGANINI

“Vim aqui agradecer o apoio que vocês estão me dando, agradecer ao pessoal que me segue, agora estou sendo reconhecido até na rua”. É assim que Davi*, 10 anos, começa um “story” para seus mais de 32 mil seguidores. Com o

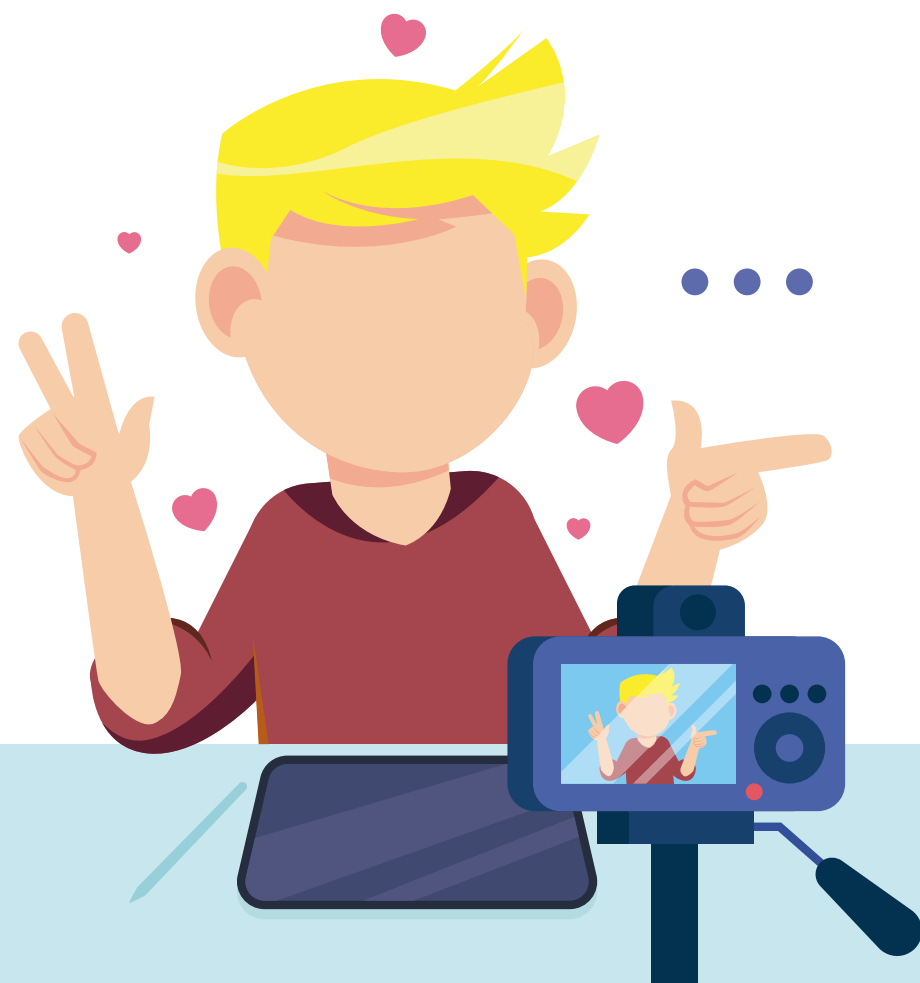
monitoramento dos seus pais, ele compartilha suas composições musicais e participações em evento em suas redes sociais e, assim, troca sua visibilidade por “parcerias” para divulgação de negócios locais.

* Todos os nomes foram substituídos para preservar a identidade e o anonimato das crianças e adolescentes.

A realidade de Davi* é o sonho de muitas crianças e adolescentes: segundo pesquisa realizada pela startup INFLR em 2022, 75% dos jovens brasileiros sonham em ser influenciadores digitais. A pesquisa revelou que esse desejo está motivado majoritariamente pelo interesse dos entrevistados em ser uma voz relevante e inspirar outras pessoas, seguido da motivação financeira.

Mas qual é a origem dessa motivação? Um estudo realizado pela consultoria global Bain & Company aponta o Brasil como líder do ranking de consumo de redes sociais. Ao todo, são mais de 9 horas online; destas, mais de 3 horas são dedicadas às redes sociais. Também, são mais de 500 mil perfis brasileiros com mais de 10 mil seguidores na plataforma – revela uma pesquisa da Nielsen.

Nesse contexto de centenas de milhares de perfis que criam conteúdo com o intuito de gerar autoridade em seus nichos, também existe o fenômeno da “instagramização do trabalho”. É o movimento em que empresas e profissionais considerados tradicionais, como médicos e advogados, começam a adotar as postagens em redes sociais como parte da rotina de trabalho, com o objetivo de reforçar identidade e imagem.



Trabalho infantil artístico e legislação

No caso de Davi*, MC e influenciador, a atividade desenvolvida é considerada, sim, trabalho. A procuradora do Trabalho Luísa Carvalho Rodrigues, que atua no combate ao trabalho infantil e defende os direitos de crianças e adolescentes, explica que o termo “trabalho infantil” se refere ao desempenho de atividades econômicas ou de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas em qualquer local e ambiente, por criança ou adolescente com idade inferior a 16 anos, independentemente da condição ocupacional”. Ela esclarece que o trabalho que envolve manifestações artísticas realizadas por crianças e adolescentes é uma forma de trabalho excepcionalmente autorizada pela Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho. “Essa exceção legal, porém, exige o cumprimento de determinadas condicionantes, como a necessidade de alvará judicial e a observância de parâmetros protetivos”, conclui.

Bruna*, mãe e responsável legal de Davi*, conhece os direitos e deveres do filho: “Além de

frequentar a escola regular em período integral, ele também faz aula de canto e de futebol, tem sessões de fonoaudiologia e acompanhamento psicológico. Fazemos questão de planejar atividades para que ele tenha momentos de lazer com a família e amigos”. Há pouco menos de um mês, a família de Davi* aguarda o alvará judicial para que o pequeno artista tenha autorização legal para fazer shows e criar conteúdo para as redes sociais. “Depois das denúncias feitas pelo Felca sobre a exposição de menores de idade, decidimos limitar as postagens ao seu trabalho artístico de cantor e compositor”, conta Bruna*. “Antes, acabávamos mostrando um pouco do dia a dia dele, mas de forma nenhuma quero que pareça que estamos usando o nosso filho. Desde muito novo, ele diz com muita seriedade que é isso que ele quer para a vida. É um sonho dele, então estamos aqui para incentivar, para dar suporte, para que ele desenvolva o seu talento”, conclui.

Nos Tribunais do Trabalho de todo o país, casos de trabalho artístico de crianças e adolescentes

em plataformas digitais são recorrentes. Em agosto de 2025, o Ministério Público do Trabalho em São Paulo obteve liminar judicial para que as plataformas Instagram e Facebook sejam proibidas de aceitar produção de conteúdo digital com trabalho infantil artístico sem alvará judicial. A decisão decorre de ação civil pública ajuizada pelo MPT contra as plataformas, por permitirem e se beneficiarem da exploração de trabalho infantil artístico e não observarem as regras protetivas da legislação brasileira em relação à criança e ao adolescente.

Em junho do mesmo ano, a Bytedance Brasil, empresa responsável pelo Tiktok no país, foi condenada em segunda instância por descumprir a exigência de alvará para trabalho artístico infantil. A companhia já havia sido investigada pelo MPT em São Paulo, que concluiu que conteúdos de perfis monetizados populares entre crianças, como danças e tutoriais, indicam a manutenção do trabalho infantil artístico na plataforma, contrariando o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Caso Hytalo Santos

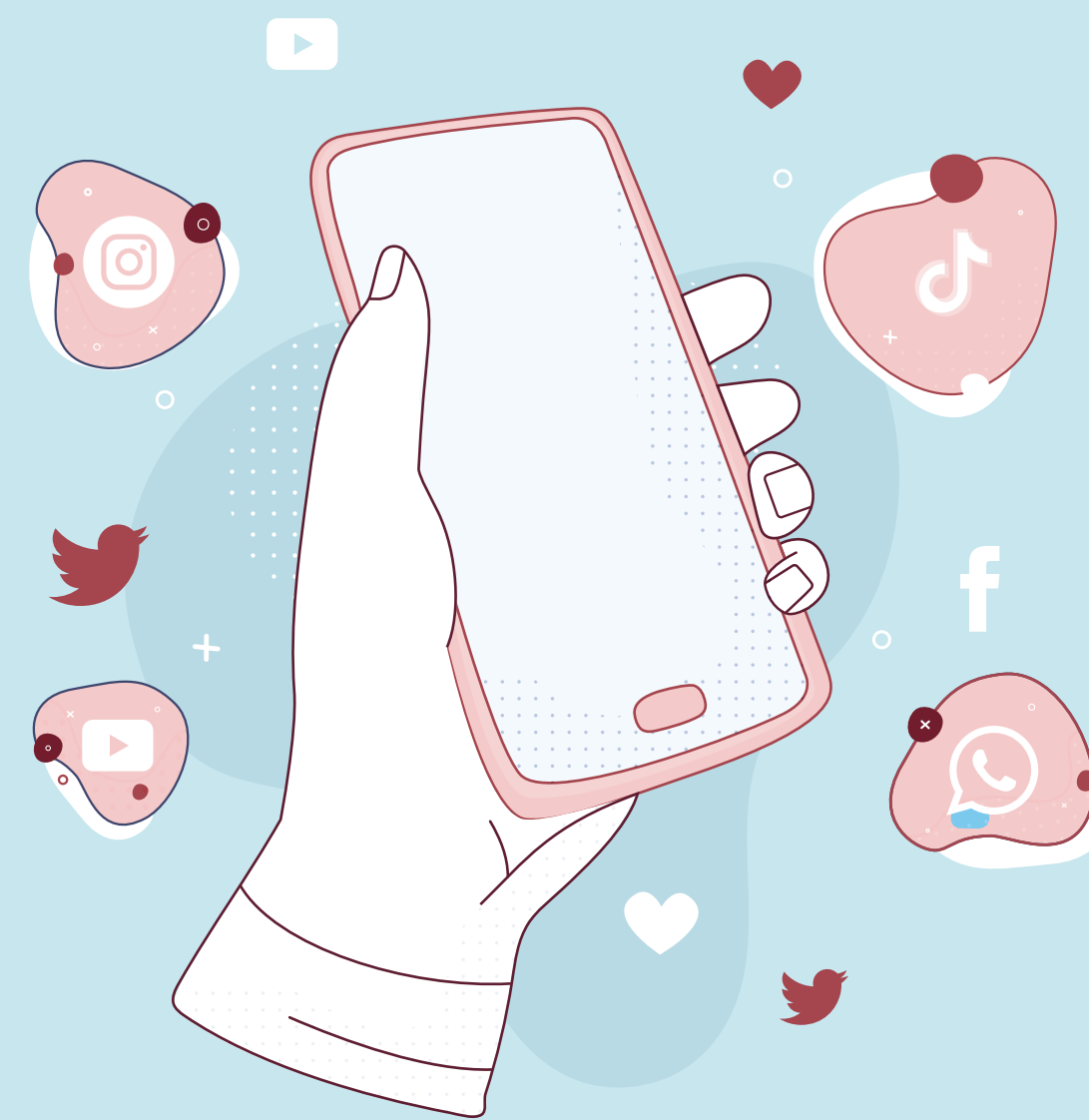
O artigo 227 da Constituição Federal Brasileira estabelece o princípio da proteção integral da criança e do adolescente e é reproduzido pelo ECA em seu artigo 4º, que define ser “dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária”. Esse princípio embasou também a ação civil pública ajuizada pelo MPT na Paraíba, após investigação que apurou denúncias de trabalho infantil nas redes sociais, exploração sexual e tráfico humano para fins de exploração infantil envolvendo o influenciador Hytalo Santos e seu marido, Israel Nata Vicente.

“Era uma denúncia simples, de alguém que acompanhava os conteúdos de Hytalo Santos pela internet e que imaginava que isso pudesse configurar exploração do trabalho infantil (...) Mais de 15 pessoas foram ouvidas, mais de 50 vídeos analisados (...) Havia uma produção intensa de conteúdo para redes sociais, praticamente 24 horas, aliado ao fato de que havia ‘monetização’. Isso gerava diferentes formas de receita financeira para



os acusados. (...) Pelos fatos já apurados, não há como negar que há exploração do trabalho infantil. A erotização e o fato de haver a ‘monetização’. Isso já é suficiente para caracterizar um quadro de exploração sexual. Quando você tem o aliciamento em outra cidade, o deslocamento, o alojamento, mediante fraude ou até aproveitamento de situação de vulnerabilidade da criança ou do adolescente, a gente pode pensar também no tráfico de pessoas”, resumiu o procurador do Trabalho Flávio Gondim, que conduz o processo em questão.

O uso de redes sociais é proibido para menores de 13 anos. Embora as plataformas tenham meios técnicos para monitoramento, na prática, não controlam a eficácia dessa regra. “O enfrentamento e o combate são responsabilidade de todos – do Estado, da sociedade, da família e das empresas, incluídas as plataformas digitais. Elas não podem admitir, tolerar ou mesmo estimular situações de trabalho infantil, devendo instituir políticas de prevenção e enfrentamento a essa grave violação, com práticas de devida diligência, a fim de garantir a proteção a crianças e adolescentes”, argumenta a procuradora do Trabalho Luísa.



Design manipulativo

A discussão sobre consumo e atividade econômica em redes sociais começa antes mesmo de acessarmos esses aplicativos em nossos dispositivos. Não há como não relacionar essa discussão à problematização sobre o quão decisivo é o desenho dos softwares e algoritmos dessas plataformas digitais nos impactos na saúde mental e no desenvolvimento de toda a população, seja ela criadora ou consumidora de conteúdo.

“É o que chamamos de ‘design manipulativo’. A dinâmica de funcionamento dessas plataformas é construída para estimular determinados comportamentos (...) é um desenho que exige frequência e obrigatoriedade de conteúdo para atender a expectativa do algoritmo, mesmo daqueles perfis que não necessariamente estão sendo patrocinados ou monetizados. Ou seja, todos esses filtros que os algoritmos usam para guiar a visibilidade do conteúdo nas redes fazem parte de uma engenharia muito complexa e que escapa à maior parte das audiências e que é somada à expectativa de ganho financeiro (...)”, afirma Rodrigo Nejm, doutor em Psicologia Social e especialista em Educação Digital.



Profissão influenciadora

Juliana*, 30 anos, se identifica com esse cenário. Jornalista e atriz, há mais de dois anos profissionalizou sua criação de conteúdo sobre vida saudável e esportes nas redes sociais e soma mais de 200 mil seguidores. “Para dar certo, muitas horas de dedicação e frequência constante de postagem e de interação são necessárias. Eu me sinto esgotada com mais frequência do que eu gostaria, mas me organizo para programar conteúdos e não deixar de postar, mesmo quando estou ‘off’, porque se eu sumo, o algoritmo não perdoa”, conta.

Quando questionada sobre o relacionamento com as empresas contratantes, comenta que, para a maioria dos trabalhos, contratos legais são firmados, onde constam as obrigações da contratada e da contratante. “Também colocam sempre cláusulas que eximem a empresa de vínculo trabalhista. Quanto à remuneração, há o ganho com as visualizações, que só se torna realmente lucrativo quando o vídeo tem mais que dezenas de milhares de ‘views’, porque as plataformas pagam poucos centavos para cada visualização. Tem também o ganho com a divulgação de links ou cupons de produtos ou serviços que as marcas criam para que eu divulgue e ganhe por comissionamento – nesse formato, a marca pode ou não te remunerar por essa divulgação”, explica. “Eu também gravo vídeos que não serão postados no meu perfil, vendendo a minha produção, edição e direito de uso da minha imagem; e tem também as ‘publis’, que é quando as marcas me contratam com o objetivo de oportunizar a minha autoridade na internet e a quantidade de seguidores que eu tenho, para veicular publicidades”, finaliza.

O formato de promoção de produtos e serviços por link ou cupom dedicado é o que o mercado publicitário chama de “marketing de performance”. Trata-se de uma estratégia de marketing digital em que uma empresa busca alcançar resultados mensuráveis, como vendas, leads e cliques e pagam apenas pelos resultados concretos obtidos, não pela exposição. “Todas as grandes varejistas fazem, é muito comum. Eu não gosto desse formato, porque, para mim, fica claro que a marca não reconhece o valor do meu trabalho e da comunidade que eu criei, só me valoriza – e quase sempre em uma porcentagem baixíssima – se eu converto a divulgação em vendas, sendo que para a compra acontecer, muitos outros fatores devem ser considerados”, desabafa Juliana.

Para a contratação de todos esses formatos de trabalho são considerados os números atingidos pelos criadores de conteúdo. Essas métricas são facilmente mensuradas pelas próprias plataformas, que entregam relatórios robustos com dados demográficos dos seguidores e estatísticas sobre visualizações e interações nos conteúdos, além de dicas de boas práticas e “insights” sobre postagens com bom desempenho.





Ilustração: Cyrano Vital

Microtrabalhos

Embora boa parte dos usuários pareça ainda não dar a devida importância à engenharia das plataformas digitais, esse sistema já está sendo deliberadamente oportunizado pelas partes que se beneficiam dele. Uma evidência disso são os chamados “microtrabalhos”, que ocorrem no contexto do “crowdwork”, em tradução literal, “trabalho de multidão”. São formas de trabalho remoto em plataformas digitais, usadas por empresas que recorrem a grandes volumes de trabalhadores para tarefas pontuais. As microtarefas envolvem desde a participação em testes de produto e pesquisas de mercado até o acesso a sites, curtidas em postagem e visualização de vídeos.

Apesar do termo inglês, o tema já é de conhecimento da Justiça do Trabalho brasileira, que em 2023 reconheceu o vínculo entre trabalhadores e empresa de “crowdwork” que cobrava qualidade do trabalho e rapidez na execução e remunerava em R\$ 0,11 por minuto conectado. A decisão é consequência de ação civil pública do Ministério Público do Trabalho em São Paulo e foi o primeiro julgamento sobre o tema em ação coletiva na Justiça do Trabalho.

Em 2025, o órgão ministerial criou um grupo de trabalho ligado à coordenação que atua no combate às fraudes nas relações de trabalho. “O objetivo é sistematizar, uniformizar e ampliar a atuação do MPT com relação ao trabalho ‘crowdwork’, realizado por meio de plataformas digitais, a partir da elaboração de estratégias de investigação, minutas de peças e manual de atuação voltado a subsidiar investigações que envolvam a temática”, explica o procurador do Trabalho Renan Kalil.

“Os três principais atores das relações no “crowdwork” são os solicitantes, as empresas donas da plataforma digital e os trabalhadores. Como regra geral, o conteúdo do trabalho é determinado pelos dois primeiros e a seleção dos trabalhadores é feita por ordem de chegada”, exemplifica Kalil.

Assimetria de poder

Em uma de suas falas sobre trabalho e plataformas digitais, Renata Cristina de Oliveira Tomaz, doutora em comunicação e cultura, definiu muito bem a assimetria de poder nessas relações de trabalho. “O poder das empresas e das próprias plataformas de redes sociais é brutal. É preciso exigir mais responsabilidade e mais compromisso também das empresas nessa luta para minimizar todos esses danos. Essa demanda passa pela regulamentação, mas uma boa dose de ética também poderia fazer uma grande diferença para não permitir nenhum tipo de exploração de trabalho”, pontuou.

Celebramos um futuro digital que nos foi prometido como sinal de progresso. Porém, inovação tecnológica não é e não deve nunca significar o mesmo que retrocesso nas relações de trabalho.

Decisões e medidas do MPT sobre trabalho infantil em plataformas digitais



NOVEMBRO DE 2024 — TIKTOK (SENTENÇA DE 1ª INSTÂNCIA)

Justiça do Trabalho de São Paulo condena a Bytedance Brasil por exploração de trabalho infantil artístico. Indenização por dano moral coletivo: R\$ 100.000 (revertida a fundos de defesa da infância).

Fundamentação: ausência de verificação de alvará judicial para participação de crianças em conteúdo monetizado; omissão no uso de tecnologia para checar autorizações.

Magistrada ressalta risco de transformação de lazer em atividade profissional e prejuízos psicossociais às crianças.



JUNHO DE 2025 — TIKTOK (DECISÃO EM 2ª INSTÂNCIA — TRT-2)

Acórdão confirma condenação e obriga a exigir alvará judicial para trabalho artístico infantil na plataforma.

Mantida a indenização de R\$ 100.000 por dano moral coletivo.

Previsão de multa de R\$ 10.000 por vídeo publicado sem a devida autorização judicial.

Reconhece-se que a plataforma não verifica adequadamente a idade e tampouco evita a monetização de perfis infantis.



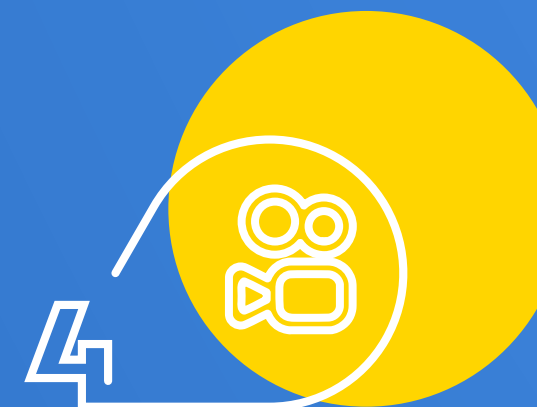
AGOSTO DE 2025 — FACEBOOK E INSTAGRAM (LIMINAR)

Justiça concede liminar proibindo a aceitação de produção de conteúdo com trabalho infantil artístico sem alvará judicial, até julgamento da ação.

Pedido do MPT: condenação por R\$ 50 milhões em danos morais coletivos.

Determinada a implantação de filtros e sistemas para identificar conteúdos com participação de crianças sem alvará e a inclusão explícita da proibição nas políticas das plataformas.

Multa diária em caso de descumprimento: R\$ 50.000.



NOVEMBRO DE 2025 — KWAI (LIMINAR)

Justiça do Trabalho de São Paulo determina que o Kwai proíba trabalho infantil artístico sem alvará e qualquer conteúdo que exponha crianças a situações de erotização, adultização ou perigo.

Prazo de 30 dias para implementar mecanismos de denúncia, identificação (inclusive por IA) e fluxos de remoção/suspensão de perfis, sob pena de multa.

Multas previstas: R\$ 100.000 a R\$ 500.000 por descumprimento; pedido de indenização por dano moral coletivo: R\$ 50 milhões (MPT + MPSP).

Fundamentação: sistema de monetização estimula profissionalização de perfis infantis e plataforma mostrou política insuficiente de prevenção. ☒



o apocalipse dos trabalhadores

POR LETÍCIA ROCHA

Mãe, Valter Hugo [1971 -]

O apocalipse dos trabalhadores: Valter Hugo Mãe
2ª ed.

São Paulo: Biblioteca Azul, 2017

208 p., 11 ils.; 22 cm

“a terra dos trabalhadores, pensou a maria da graça, deus talvez nem saiba onde isso fica, se isso fica assim metido entre a terra dos outros homens e das outras coisas. pousava a vassoura no chão, acumulava o pó num canto, via-o amontar-se como uma obra a crescer. quanto mais pó, mais trabalho à mostra. depois o detergente para o chão, depois as ceras, depois deixar secar e rezar para que ninguém por ali passasse antes de estar seco, ou ficariam marcadas as patorras do burro que destruiriam o brio do trabalho das mulheres-a-dias. talvez pela injustiça deus devesse aparecer numa altura como essas e não só limpar de novo, e com a mesma impecável qualidade, como dotar as mulheres de uma força mais incansável, uma energia feliz que não se esgotasse e pudesse contentar os patrões para que lhes pagassem sem hesitação o dobro das misérias que lhes pagavam.”

é com letras minúsculas que Valter Hugo Mãe tece a rotina de Maria da Graça e Quitéria. Duas amigas, dois destinos: a labuta exaustiva como diaristas – mulheres-a-dias, como são chamadas em Portugal – e a busca por experiências amorosas que as salvem da monotonia. Nas horas vagas, oferecem seus préstimos como carpideiras, chorando em velórios de desconhecidos para complementar a renda.

Maria da Graça se equilibra entre o casamento morno com Augusto, periodicamente ausente em função do trabalho, e a relação de amor e

ódio com o senhor Ferreira, patrão rico e culto, sempre à espreita para satisfazer seus impulsos carniais de septuagenário solitário, sem se importar com os reais sentimentos da serviçal. Aqui, o afeto e o medo de perder o emprego se misturam, abrindo espaço para o assédio, situação comum no meio doméstico.

Quitéria parece levar a aridez da vida com mais leveza. Em meio a aventuras fugazes, a relação inicialmente descompromissada com Andriy passa a vislumbrar um futuro promissor. O jovem ucraniano deixa seus pais, a pobreza e a falta de perspectivas na terra natal e parte para Bragança em busca de melhores oportunidades de trabalho, mas se vê como mais uma engrenagem da máquina capitalista. Este núcleo da trama faz referência à migração de indivíduos do Leste Europeu no início dos anos 2000 e traduz a realidade precária dos imigrantes da época, drama ainda vivido nos dias de hoje, em muitos países.

Com escrita bem-humorada, estilo marcante do autor, a obra expõe a consciência de classe de personagens invisíveis à sociedade, a falta de esperança por condições dignas de trabalho e longas reflexões sobre a existência. A morte é um fio a alinhar a narrativa, que conduz o leitor a um desfecho tão inesperado quanto trágico. O apocalipse mora no cotidiano dos trabalhadores. [X](#)

Do patrão ao algoritmo

A bicicleta segue como símbolo, mas seu significado é atualizado

POR RODRIGO FARHAT

Ilustração: Cyrano Vital

Dois filmes distantes 75 anos no tempo. Dois enredos envolvendo trabalhadores transcorridos no mesmo território. Ladrão de bicicleta (1948) e Em qualquer lugar a qualquer hora (2023) tratam de desigualdade, de trabalho e de meios de produção.

No neorrealista Ladrão de Bicicleta, Vittorio De Sica retrata a Itália devastada pela Segunda Guerra. Mostra o desemprego, a pobreza e a luta pela sobrevivência. O trabalho é escasso, precário e central na identidade do protagonista, Antonio Ricci, cuja ferramenta de trabalho, a bicicleta, é roubada durante o expediente.

Ricci fica desesperado. A bicicleta é seu sustento, mas também sua dignidade. Sem ela, ele mergulha na marginalidade, refletindo a fragilidade da classe operária em uma sociedade desigual.

O enredo é simples: um desempregado consegue uma vaga de emprego como colador de cartazes, mas precisa ter uma bicicleta para ocupar a vaga. Ricci tem uma, mas ela está em uma casa de penhores. Maria, sua mulher, decide empenhar os lençóis da cama e retirar a bicicleta na mesma loja.

Ao ser furtado, ele tenta encontrá-la com a ajuda de seu filho, Bruno. Ele busca apoio da polícia e dos amigos, mas, procurando por conta própria, ao lado de Bruno, se verá submerso em angústia com a perda do trabalho.

O filme critica a exploração capitalista e revela pequenos gestos de solidariedade entre os trabalhadores.

Em Qualquer Lugar a Qualquer Hora, Milad Tangshir mostra trabalhadores de plataformas digitais, entregadores de aplicativos. Destaca, aqui, a precarização do trabalho na era da economia de bicos, que envolve a troca de trabalho por dinheiro entre indivíduos ou empresas por meio de plataformas digitais que facilitam a correspondência entre provedores e clientes, em curto prazo e com pagamento por tarefa.

Aqui, a bicicleta, ou a moto, também é ferramenta essencial ao trabalhador sem vínculo, mas agora está atrelada a algoritmos e jornadas exaustivas sem direitos trabalhistas.

Enquanto Antonio buscava um emprego formal, os trabalhadores atuais são “autônomos” sob controle digital. Não têm garantias trabalhistas. A exploração é menos visível, pois não há patrões, mas sistemas que determinam ritmos desumanos.

Ambos denunciam a precariedade e a luta por dignidade pelos trabalhadores. A bicicleta segue como símbolo, mas seu significado se atualiza; de objeto de sobrevivência pós-guerra à ferramenta controlada por apps. [X](#)

A fibra da resistência

Uma jornada pelo ciclo do sisal

POR UBIRAJARA MACHADO

Em 2006, desembarquei em Valente, na Bahia, para documentar uma realidade que me era estranha: a cadeia produtiva do sisal. O bioma, embora familiar, revelava

uma planta que eu ainda não conhecia. Ali, iniciei uma jornada de aprendizado que transformaria minha visão sobre o trabalho no semiárido.





O registro fotográfico começou na caminhada rústica até as áreas de cultivo. O que vi foi um sistema de produção parado no tempo. O “cortador”, figura central dessa logística, trabalha em simbiose com seu jegue, responsável pelo transporte da planta até os pontos de coleta.

O manejo é hostil. A ponta do sisal é aguda como uma agulha, exigindo que o trabalhador proteja as mãos com luvas de trapos para evitar ferimentos graves durante o corte manual. Mas o verdadeiro perigo reside na “Paraibana” – a despoldadora. Operada pelo “cevador”, essa máquina extrai a fibra sob um risco constante de mutilação. É um trabalho que exige vigília ininterrupta.

Depois de extraída e seca ao sol, a fibra ganha valor industrial. Hoje, o sisal brasileiro – concentrado em um território de 20 municípios baianos que respondem por 94,5% da produção nacional – mantém sua competitividade global graças ao seu caráter sustentável e biodegradável.

Finalizei o trabalho com a sensação de dever cumprido. Mais do que imagens, trouxe comigo a lição que a fotografia sempre me impõe: o privilégio de aprender com a vida de quem faz do sertão o seu sustento. ☒





Caminhos para a dignidade

Rede acolhe e capacita pessoas em situação de rua e migrantes

POR LAYS MILLENA ROCHA

“A gente não tem fala. A mulher que vive na rua é vista como uma qualquer”. Foi assim, à margem do olhar da sociedade e distante de qualquer chance de mudança que Cristiane viveu durante quase 10 anos nas ruas. A vida nunca foi fácil para ela, mas tudo

piorou quando a avó, com quem morava, faleceu. “Tive muitos problemas familiares e o pior de tudo é você não ter apoio. As pessoas pensam que a gente vai parar nas ruas por causa de bebida ou droga, mas não é bem assim”, disse Cristiane Nascimento.





Mãe de cinco filhos, ela lembra o longo período que viveu nas ruas. O olhar triste e cansado traz as marcas de um momento cheio de desafios, preconceito e vulnerabilidade. “O tempo em que passei na rua, como mulher, foi muito difícil. Não poder ir a um banheiro, ainda mais no período menstrual, não conseguir dormir tranquila, tudo é difícil”, contou.

Em outubro de 2024, Cristiane ainda vivia nas ruas de Aracaju, capital de Sergipe. Dados do Censo Pop Rua Aju 2024 mostram que, nesse período, mais de 600 pessoas estavam na mesma condição. Um cenário que motivou o Ministério Público do Trabalho em Sergipe

(MPT-SE) a abrir suas portas para receber pessoas em situação de rua e migrantes. Com o apoio de órgãos e iniciativas sociais, a instituição ouviu, durante dois dias, as principais demandas dessa população. “Eles apresentaram todos os problemas vivenciados aqui no estado e quais as expectativas de verem os seus direitos, garantidos pela Constituição, assegurados. A partir daí, com essa escuta, firmamos parceria com diversas instituições, de modo que tivéssemos capacitações e geração de trabalho e renda”, explicou o procurador do Trabalho Adroaldo Bispo.

A condição vulnerável desse público, em busca constante de oportunidades de emprego, acendeu o alerta para o procurador, que também é coordenador Regional da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (Conaete). “Percebemos que há o risco potencial de as pessoas em situação de rua e migrantes serem vítimas do trabalho análogo ao de escravo e do tráfico humano. Por isso, o objetivo é cessar a dupla penalidade que essa população vem sofrendo: a primeira é a negação dos seus direitos fundamentais e a segunda, por consequência, a vulnerabilização que as torna presas fáceis dos criminosos”, ressaltou.

Grupos

Os dois encontros realizados no MPT-SE resultaram no Projeto Caminhos para a Dignidade, em parceria com o Instituto Social Ágatha, Projeto Banho para Todos, Cáritas Arquidiocesana, Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Empreendedorismo (Seteem), Pastoral do Povo da Rua, Comunidade Bom Pastor e Universidade Federal de Sergipe (UFS). O passo seguinte foi avaliar os grupos de migrantes e pessoas em situação de rua. Por meio de entrevistas especializadas, três grupos, com necessidades diferentes, foram identificados. Primeiro, o

grupo que precisava de cuidados especiais de saúde e acesso a direitos básicos, como emissão de documentos. O segundo grupo tinha pessoas já capacitadas e experiência suficiente para exercer atividade profissional no mercado de trabalho em suas respectivas áreas. O terceiro incluiu os que necessitavam de orientação e capacitação profissional para conseguir futuras oportunidades. Os atendidos no primeiro grupo foram encaminhados, por meio das entidades parceiras, para os atendimentos necessários com foco na saúde e obtenção de documentos. O segundo grupo,

por meio de articulação entre os realizadores do projeto e a Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego e Empreendedorismo, participaram de entrevistas de emprego e admissão. O terceiro grupo passou por uma capacitação profissional. “Cada instituição colabora de acordo com a sua área. O Instituto Ágatha é um dos articuladores e, junto com a experiência das demais entidades, buscou e analisou caminhos que podem trazer dignidade para essa população”, disse a vice-diretora do Instituto Social Ágatha, Valéria Chapman.



Desafios

Para tornar o projeto uma realidade, o MPT-SE destinou recursos de multas e indenizações trabalhistas de caráter coletivo para o custeio dos cursos, compra de insumos e aluguel do espaço onde foi montada a cozinha do Projeto Caminhos. Uma doação anônima ajudou a equipar o espaço com mesa, geladeira, micro-ondas, forno e fogão industrial.

O primeiro curso ofertado foi o de manuseio e produção de alimentos. As entidades realizadoras proporcionaram um curso de produção de doces e salgados, onde os inscritos produziram diversos tipos de alimentos, além de obterem orientações importantes sobre manipulação de alimentos e manuseio dos insumos. Com as instruções do professor Célio Fontes, desde o começo, os alunos se empenharam na produção de doces, tortas e salgados, com foco no período da Páscoa. “É um desafio transmitir conhecimentos e, apesar de ser um processo lento, ficamos felizes em ver a evolução de cada um. A dinâmica na cozinha é progressiva. Eu me sinto grato porque estamos cumprindo, acima de tudo, um papel social na vida das alunas e alunos”, destacou.

Nos meses seguintes, a capacitação continuou. Com a aproximação do período junino, o curso foi direcionado à produção de quitutes típicos bastante consumidos em Sergipe. Pamonha, canjica, bolo de macaxeira, de puba e caldos variados deixaram a cozinha do projeto ainda mais autêntica e regional. A imigrante da Venezuela Katherine Marisol nunca imaginou aprender a fazer tantas delícias. “Foi a crise econômica na Venezuela que nos trouxe a Sergipe. Foi difícil deixar a família, deixar tudo que a gente conhece. Meu marido conseguiu emprego, mas eu tive dificuldade, não tinha nenhum curso. Aos poucos foi dando certo. Aqui, aprendi a fazer muita coisa e tem sido uma boa experiência”.

Todos os alimentos produzidos são comercializados no espaço destinado à economia solidária, por meio de parceria com a Seteem, nos eventos públicos promovidos pelo Governo de Sergipe. “Nós atuamos na capacitação profissionalizante e na abertura de espaço para que as alunas e alunos possam, durante todo o ano, colocar em prática tudo que aprenderam. É a oportunidade de ganhar uma renda. O trabalho dá dignidade, gera autonomia, independência e faz com que essas pessoas possam vislumbrar um futuro melhor”, pontuou o secretário de Estado do Trabalho, Emprego e Empreendedorismo, Jorge Teles.



Sonho

Evânia Andrade é coordenadora do Projeto Banho para Todos, que atende pessoas em situação de rua. Ela acompanha de perto as atividades na cozinha e vê, com otimismo, a transformação ocorrer. “As equipes de produção dos alimentos e das vendas estão se preparando para conseguir o primeiro emprego. Isso é dignidade. O projeto está caminhando para isso, porque até mesmo os que já têm casa precisam de condições para se manter e isso passa pela oportunidade de trabalho”, comentou Evânia.

Ao longo da execução do projeto, o MPT-SE também firmou termo de ajustamento de conduta (TAC) em benefício da população em situação de rua e migrantes. Uma empresa, que comprovadamente cometeu ilícitos trabalhistas, além da obrigação pecuniária, ofertou vagas de emprego para esses dois públicos.

Nos próximos meses, o projeto continua, com a oferta de outros cursos de capacitação para atender mais pessoas em situação de rua e migrantes. “O objetivo é efetivar uma política que vai além do assistencialismo. Temos a esperança de dias melhores. A esperança de que essa condição vulnerável deixe de existir e essas pessoas, com o próprio esforço, consigam a própria subsistência e os recursos mínimos para uma vida digna”, ressaltou o procurador do Trabalho Adroaldo Bispo.

A maior alegria de Katherine é ver tudo que é produzido com amor chegar às mãos de turistas e sergipanos. “É muito bom poder fazer as coisas com as próprias mãos, depois vender e ver que as pessoas gostam porque fica tradicional mesmo, com o sabor daqui. Esse curso abre oportunidades e, quem sabe, eu possa ter meu emprego em breve”, disse a venezuelana.

Há cerca de sete meses, Cristiane já não vive mais nas ruas. Em um programa social, ela foi contemplada com uma casa. Agora, depois de passar pela segunda turma do projeto, pensa no futuro. Ela consegue ver novos caminhos. “Esse projeto significa portas abertas para o conhecimento, para conseguir uma renda e me aperfeiçoar cada vez mais. Já aprendi a fazer de tudo. O pessoal elogia a minha canjica. Meu sonho é poder montar um negócio, vender esses produtos típicos e melhorar a minha vida e a da minha família”. ☒



Uma doença traiçoeira

Destinações permitem ampliar atendimento do Hospital de Câncer Araújo Jorge, em Goiânia

POR ANDRÉ PACHECO

"O atendimento é perfeito. Da comida ao quarto. Tudo o que a gente precisa, a gente consegue", diz Vilanes Sena dos Santos, 28 anos, barbeiro,

internado em um dos leitos recém-inaugurados no Araújo Jorge após ter se submetido recentemente a um transplante de medula óssea.



Baiano de origem, mora em Goiás há 14 anos. Esse é o segundo tratamento ao qual Sena se submete no hospital, sendo que o primeiro ocorreu em 2021. Nas duas vezes foi acometido por leucemia. “Esse hospital aqui me ajudou demais. Desde 2021. Eu me curei em 2021 e no final de 2024 eu tive câncer de novo, me curei e agora fiz o transplante de medula óssea. Sou um cara que não tenho nada a reclamar. Penso o seguinte: estou tendo a chance de viver, de curar, e aqueles que nem tiveram, né? Penso mais por esse lado. Eu nem reclamo.”

Administrado pela Associação de Combate ao Câncer em Goiás, uma entidade beneficente de assistência social na área da saúde, o Hospital de Câncer Araújo Jorge foi fundado em 1956. Cerca de 90% dos pacientes são atendidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e respondem por aproximadamente 70% do atendimento oncológico no estado.



De acordo com o relatório do hospital, que funciona no Setor Leste Universitário, 187.755 consultas ambulatoriais, 12.544 cirurgias (83% pelo SUS), 57 procedimentos de transplante de medula óssea (73% pelo SUS), 101.163 doses de quimioterapia (98% pelo SUS), e 212.804 sessões de radioterapia (99% pelo SUS) foram realizadas em 2024.

O encaminhamento de pacientes ao Araújo Jorge é feito pela Prefeitura de Goiânia e o hospital recebe pacientes tanto da capital (49,54%), quanto do interior goiano (49,64%), além de uma pequena porcentagem de outros estados.



Foto: Lucas Yuji

Despesas no limite

Apesar do importante papel desempenhado no estado, o Araújo Jorge fecha o mês no vermelho. Trata-se de uma despesa mensal de cerca de R\$ 16 milhões, valor que, de acordo com o diretor de Relações Institucionais do hospital, Jales Benevides Santana Filho, não é suficiente para custear refeições dos pacientes, pagar fornecedores, salário de trabalhadores, energia elétrica e água.

A saída foi recorrer a doações, emendas parlamentares, leilões beneficentes e ajuda de voluntários, e outras formas para angariar recursos para sustentar a entidade em seu dia a dia. O Ministério Público do Trabalho em Goiás, destinou, em 2023, R\$ 1,6 milhão ao Araújo Jorge. “Quando a gente destina o recurso ao Araújo Jorge, estamos beneficiando principalmente a população carente”, lembra o procurador-chefe do MPT-GO, Alpiniano do Prado Lopes.

Lopes informa que o valor revertido ao hospital tem origem na reparação financeira paga, por meio de termo de ajuste de conduta (TAC), por duas empresas do setor sucroalcooleiro, em cujas fazendas trabalhadores terceirizados foram flagrados em condições análogas à de escravidão. O Ministério Público Estadual reverteu R\$ 2,5 milhões, resultantes de acordos de não persecução penal e TACs. “O Ministério Público do Trabalho em Goiás e o Ministério Público do Estado de Goiás reconheceram nossas necessidades. Se não houvesse essa ajuda, como nós estaríamos hoje?”, indaga.

O resultado da reversão de recursos é significativo. Com os valores, foi possível construir 16 leitos, dos quais dez de unidade de terapia intensiva (UTI). As obras, iniciadas em 2023, foram finalizadas em meados de 2025. “Poucos hospitais privados têm a UTI que temos no Araújo Jorge. Hoje, nós fazemos transplante de medula óssea de alta tecnologia pelo SUS e realizamos de cinco a seis transplantes por mês”, ressalta Jales.

O diretor cita ainda que, com o valor das destinações, além das UTIs e dos leitos, um bunker, espaço fechado onde ficam aparelhos de radioterapia, está sendo reformado para que tenha condições adequadas de receber mais um aparelho de radioterapia, cuja compra está próxima. “Somos o único hospital goiano que faz radioterapia pelo SUS”.

Tecidos e tumores

O termo câncer abrange mais de cem diferentes tipos de doenças malignas. Têm em comum o crescimento desordenado de células, que podem invadir tecidos adjacentes ou outros órgãos distantes. Essas células, agressivas e incontroláveis, se dividem rapidamente e formam tumores, que podem espalhar-se para outras regiões do corpo. A definição do Instituto Nacional do Câncer (Inca), vinculado ao Ministério da Saúde, não consegue, porém, abarcar o sofrimento, as dores físicas e emocionais, as limitações, inclusive as de sustento, e tudo mais que essa patologia traz para o enfermo e as pessoas ao seu redor.

De acordo com o livro O imperador de todos os males – uma biografia do câncer, a primeira menção à doença na história encontra-se em um papiro egípcio do ano 2.600 antes de Cristo. Desde então – e até mesmo antes desse registro em linguagem escrita –, a humanidade tem tentado lidar com essa enfermidade conforme os recursos disponíveis em cada época, já que a cura definitiva e com métodos menos dolorosos ainda é um horizonte distante.

Casos devem aumentar 77%

Segundo relatório publicado no periódico “CA: A Cancer Journal for Clinicians”, em abril de 2024, somente em 2022, aproximadamente 20 milhões de casos de câncer foram diagnosticados e houve 9,7 milhões de mortes pela doença no mundo. Estimativas sugerem que cerca de uma em cada cinco pessoas desenvolverão câncer durante sua vida. E aproximadamente um em cada nove homens, e uma em cada 12 mulheres, morrerão por causa dele.

O Inca estima que, entre 2023 e 2025, cerca de 25.510 novos casos da doença por ano são esperados, em Goiás. “O câncer está aumentando”, explica o diretor Santana Filho. A unidade, localizada em Goiânia/GO, é referência no diagnóstico, prevenção, ensino, pesquisa e tratamento dessa patologia.

Destinações

O Ministério Público do Trabalho pode reverter, para entidades privadas ou órgãos públicos, valores de penalização financeira aplicadas a pessoas físicas ou jurídicas que desrespeitaram a legislação, seja trabalhista, penal, cível, ambiental. No caso do MPT em Goiás, ao longo de seus 34 anos de existência, instituições como Polícias Militar e Civil, entidades filantrópicas e sem fins lucrativos, Ministério do Trabalho e Emprego, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal, Conselhos Tutelares e projetos de qualificação profissional já receberam recursos.

Saiba mais

Para conhecer mais sobre o trabalho desenvolvido pelo Araújo Jorge, fazer doações ou até destinar parte do Imposto de Renda, acesse accg.org.br. 



Foto: Gustavo Utida

O desafio de alcançar justiça climática e social

MPT acompanhou a preparação de Belém para a COP30

POR LIDIANE SOUSA E TAMIRES COSTA

“Homens sem terra para terras sem homens”. O lema do Programa de Integração Nacional criado em 1970 durante a ditadura militar, com o objetivo de colonizar a Amazônia parece não ter sido superado mais de 50 anos depois. Em 2025, pela primeira vez, a Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas é realizada numa capital amazônica. O anúncio de Belém,

no Pará, como sede da Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP 30) trouxe à tona a mesma ideia de vazio demográfico de outrora, fazendo com que a capital paraense fosse alvo de inúmeras críticas, ora pela carência de infraestrutura que levou à alta de preços de hospedagens na cidade, ora pela sua condição “intrínseca” de subdesenvolvimento.

Naquele momento, o mundo parecia não ter entendido a importância da realização de uma COP na Amazônia, não somente pela fonte de recursos naturais que a floresta representa, mas por sua população, pertencente à região Norte do país, a mais pobre e também a mais invisibilizada. Considerando que a crise climática não é neutra e tem impacto maior sobre os mais vulneráveis que, segundo relatório do Painel

Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), são constituídos por mulheres, negros, ribeirinhos e povos originários, a COP 30 ocorre exatamente onde deveria.

O Ministério Público do Trabalho acompanhou durante mais de um ano a preparação de Belém para receber a conferência, observando o fator preponderante de interferência do

homem no meio ambiente: o trabalho humano. Segundo dados do Sindicato da Indústria da Construção do Estado do Pará (Sinduscon-PA), houve crescimento de 800% no saldo de empregos desde 2023 em Belém, porém a mão de obra foi insuficiente para suprir a quantidade de obras na cidade, havendo importação de trabalhadores de outros estados, principalmente do Nordeste.

Foto: Perícia MPT PA-AP



Foto: Perícia MPT PA-AP

Preventiva

A emergência climática traz desafios reais para a saúde, a segurança e as condições de trabalho em todos os setores produtivos. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 70% dos trabalhadores no mundo são afetados pelas mudanças climáticas. O número é preocupante e acende alerta para uma atuação direcionada.

Diante da realização de grandes obras de infraestrutura ligadas à COP 30 na capital paraense, o MPT intensificou ações preventivas. A partir da confirmação do evento, foi instaurado procedimento promocional, de titularidade do procurador do Trabalho Élcio Araújo, para acompanhamento das atividades

preparatórias, da fase executória e da desmobilização, envolvendo os setores direta e indiretamente impactados, para resguardar os trabalhadores envolvidos.

Dentre mais de 30 intervenções nos eixos de infraestrutura urbana, mobilidade, hospitalidade, saneamento básico, drenagem, requalificação de estruturas existentes, entre outros, o MPT reforçou a fiscalização nas que concentravam o maior número de trabalhadores: Parque Linear da Doca, canal da Av. Almirante Tamandaré, Porto Futuro II, Parque da Cidade e a Blue Zone, espaço oficial e restrito da conferência, onde ocorreram as negociações climáticas entre países e delegações.

Nesse período, o MPT no Pará e Amapá fiscalizou obras de infraestrutura na cidade, fez campanha sobre a importância da adoção de medidas contra o calor extremo, realizou audiências coletivas com diversos órgãos, empresas e segmentos econômicos, a fim de abarcar desde o pré-evento até a desmobilização de trabalhadores formais,

informais, autônomos, servidores públicos e voluntários envolvidos direta e indiretamente na Conferência. Também expediu recomendações para a proteção do trabalho nas diferentes áreas de atuação do órgão, como o meio ambiente laboral, respeito à diversidade, trabalho escravo, trabalho portuário, trabalho na administração pública e trabalho infantil.



Além das inspeções, o MPT no Pará promoveu audiências coletivas para discutir ações preventivas e de conformidade e proteção de trabalhadores. A iniciativa teve como objetivo estabelecer diretrizes para a prevenção de ilegalidades trabalhistas, que foram observadas durante os preparativos e a realização da conferência. A atuação foi voltada para proteção de servidores públicos, trabalhadores voluntários e quadro de empresas terceirizadas, além de outros setores da economia local diretamente impactados pelo evento.



Foto: Perícia MPT PA-AP



Foto: Tâmilis Costa



Foto: Tâmilis Costa

As audiências contaram com a participação de instituições governamentais do estado e do município, prestadoras de serviços contratadas para a execução de obras ou serviços nos principais espaços de programação, além de representantes sindicais, da Superintendência Regional do

Trabalho e Emprego no Pará (SRTE-PA) e da Secop 30, responsável pela organização geral da conferência. Também houve audiência com segmento de serviços de bares, restaurantes, turismo e hotelaria, inclusive empresas responsáveis por navios utilizados como hospedagem.

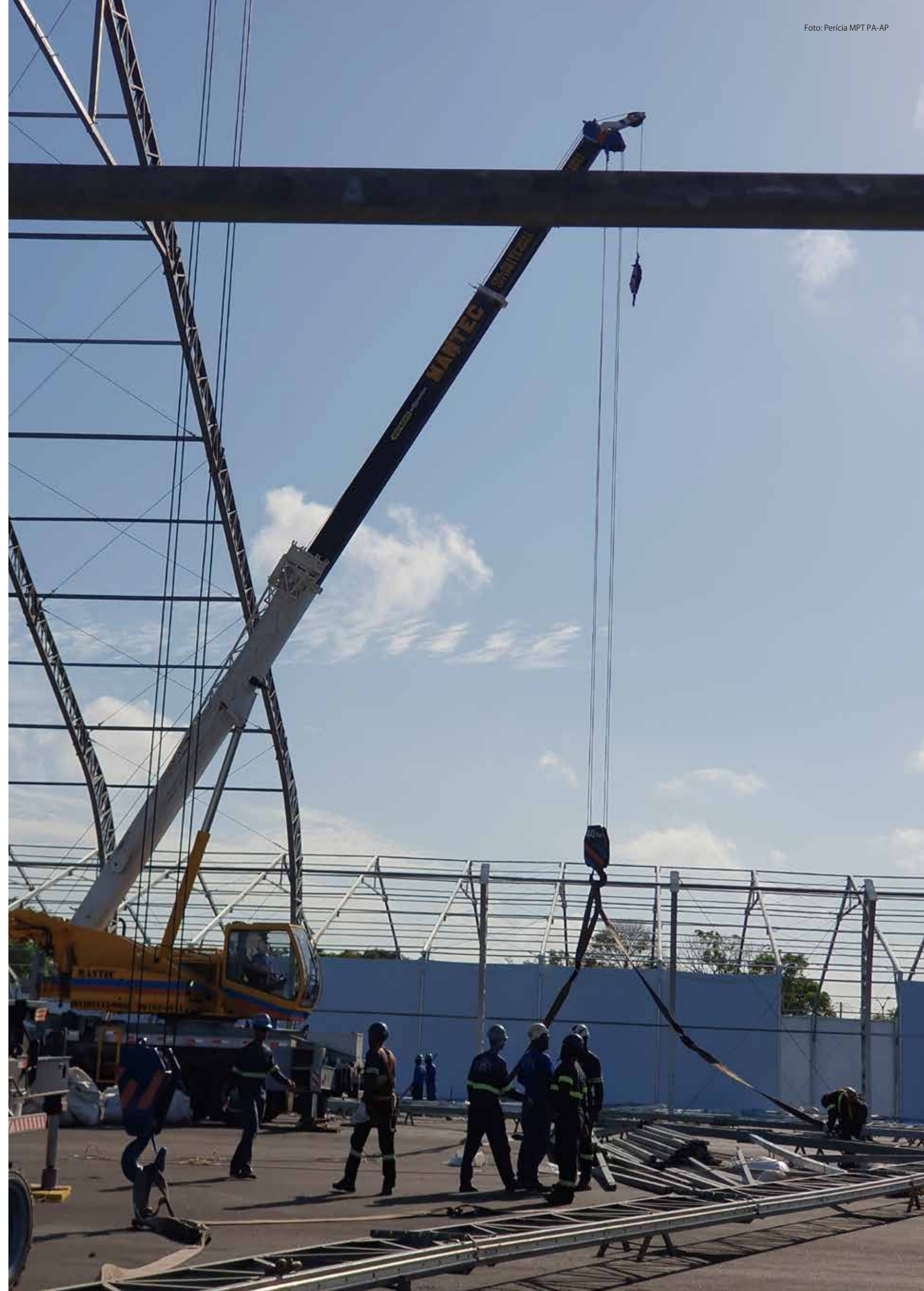
Foto: Perícia MPT PA-AP



A procuradora do Trabalho Rejane Alves, então chefe do MPT PA-AP, que estava à frente das articulações com a Secretaria Extraordinária da COP 30 (Secop 30), destacou o caráter preventivo da ação. “O diálogo que estabelecemos foi importante para ampliarmos as discussões e para que todos os envolvidos tomassem conhecimento das diretrizes mínimas a serem observadas em função do grande engajamento de mão de obra. Quando temos presente atividade laboral, sempre existe um risco adjacente”, afirmou.

Foto: Perícia MPT PA-AP





Recomendação

Medidas preventivas fizeram parte da recomendação expedida pelo MPT no Pará à Secop 30, ainda na fase preparatória. As orientações levaram em consideração leis e instruções normativas que estabelecem condutas e procedimentos para assegurar os direitos dos trabalhadores e o cumprimento das normas de segurança e saúde em grandes eventos e obras de infraestrutura.

No documento, o órgão enfatizou a adoção de medidas que contemplam ações de combate ao trabalho infantil, ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas, à discriminação e de garantia de um meio ambiente do trabalho mais seguro e saudável em solo e nas atividades portuárias, em função dos navios-hotel.



Foto: Lidiane Sousa

Vacinação

Uma das medidas preventivas adotadas para a proteção dos trabalhadores na COP foi a vacinação, iniciativa executada pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, ligado à Secretaria Municipal de Saúde de Belém (Cerest/Belém). Segundo a coordenadora do centro, Cláudia Porto, “a meta foi vacinar e estimular a vacinação de todos os trabalhadores expostos na COP 30, além daqueles atuantes na construção civil, os empregados de hotéis, restaurantes, bares, portos, aeroportos, ambulantes, catadores de material reciclável, taxistas e trabalhadores de aplicativos”.

Seguindo o calendário ocupacional da Sociedade Brasileira de Imunização, o Cerest iniciou a vacinação em 2024, fornecendo as vacinas dupla adulto (difteria e tétano), tríplice viral (caxumba, rubéola e sarampo), hepatite B e febre amarela. Só em 2025, 51 mil doses foram aplicadas e mais de 24 mil trabalhadores, imunizados. O público informal, que no Pará representa 57,6% da população ocupada, maior taxa de informalidade do Brasil (Pnad Contínua 2024), foi o que teve melhor receptividade à vacina. “Para atingir os motoristas de aplicativos e os guardadores de carro montamos uma estratégia junto às associações que os representam e conseguimos vacinar os trabalhadores das redondezas dos locais onde ocorreram os eventos da COP 30”, conta Jucineia Lima, assistente social e gerente do Cerest/Belém.

A equipe de comunicação do MPT PA-AP acompanhou a vacinação dos trabalhadores da obra de um dos hotéis construídos para a COP 30 em Belém. A rede estrangeira ocupou armazéns portuários tombados pelo patrimônio histórico na orla da cidade. Segundo o gerente geral da obra, Rick Rocha, cerca de 340 trabalhadores da construção civil foram empregados, dos quais mais de 50% de fora do Estado, principalmente do Nordeste. Já na parte operacional do hotel, 95 trabalhadores foram empregados, 90% deles do Pará.

O engenheiro mecânico Gleydson Nascimento, de 51 anos, natural de Fortaleza (CE), veio a Belém especificamente para trabalhar na construção do hotel. Em 31 anos de profissão, ele diz não lembrar quando se vacinou fora das campanhas nacionais. “Essa ação de vacinação é fundamental. Já passei por várias obras e não me recorde de ter visto iniciativa igual a essa”, disse.

Para a procuradora regional do Trabalho e integrante do grupo de estudos do MPT sobre impactos de mudanças climáticas no meio ambiente do trabalho, Cintia Leão, justiça climática e justiça social devem andar juntas. Ela explica que o trabalho humano é figura central no debate das mudanças climáticas, seja em razão da vulnerabilidade da saúde de trabalhadores expostos a fatores de riscos como calor excessivo e poluição, seja em razão da transição energética que gera a substituição de antigos por novos postos de trabalho. “O respeito ao trabalho decente deve estar presente em todo o processo em busca da justiça climática, que só será verdadeiramente justa se englobar a justiça social e o trabalho digno”, finaliza.



Foto: Lidiane Sousa



MPT mostrou ações na COP30

POR JOÃO EBLING E CAROLINA VILLAÇA

O Ministério Público do Trabalho levou às mesas do estande da COP 30 uma importante reflexão, que é a impossibilidade de separar o meio ambiente do ser humano. Essa questão foi levantada por representantes de diversas instituições e de diferentes vozes da sociedade.

“Está claro que as pessoas que trabalham já estão sendo impactadas diretamente pelas mudanças climáticas, como temos sentido na pele, nas atuações do MPT frente a secas prolongadas, enchentes devastadoras e até

mesmo o tornado que atingiu a cidade de Rio Bonito do Iguaçu, no Paraná”, destaca o procurador-geral do Trabalho, Gláucio Araújo de Oliveira.

A pauta é uma prioridade da gestão de Oliveira, como deveria ser em todos os espaços de poder e de diálogo social. Ele reforça ainda que o MPT permanecerá vigilante, para assegurar trabalho digno, saudável, seguro e decente a todas e todos. “Não deixaremos ninguém pra trás”.

Como foi a participação do MPT na COP 30?

A instituição marcou presença na COP30, em Belém (PA), entre 12 e 19 de novembro, com programação dedicada a discutir os impactos das mudanças climáticas no mundo do trabalho.

Em estande compartilhado com o Ministério Público Federal na Green Zone, o MPT apresentou ao público e a parceiros nacionais e internacionais uma série de iniciativas e diagnósticos que reforçam a urgência de proteger trabalhadoras e trabalhadores diante dos novos cenários climáticos. A participação da instituição evidenciou seu compromisso com a defesa dos direitos sociais e com a construção de soluções que aliem desenvolvimento econômico, sustentabilidade e justiça social.

Durante duas semanas, o MPT promoveu debates sobre temas estratégicos, como

os efeitos das mudanças climáticas em diversas categorias profissionais, os desafios enfrentados em plataformas de petróleo e na pesca industrial, o combate à precarização da vida e das relações de trabalho, a erradicação do trabalho infantil e o fortalecimento da aprendizagem profissional, além da necessidade de reduzir a exposição de trabalhadores aos agrotóxicos.

Também foram abordados assuntos como justiça climática, emergências ambientais, trabalho escravo nas cadeias produtivas, valorização dos catadores, proteção dos povos originários e das comunidades tradicionais, saúde e segurança nas escolas e o impacto dos eventos climáticos extremos frente ao trabalho informal.

MPT exige adequação das condições de trabalho na COP30

Durante a COP30, o MPT no Pará e Amapá exigiu que a DMDL Ltda., empresa responsável pela gestão do espaço da Blue Zone, apresentasse informações sobre as providências adotadas para resolver o problema das condições de trabalho e calor excessivo a que estavam submetidos os trabalhadores que atuaram na área em que ocorrem as negociações diplomáticas da conferência.

O MPT instaurou notícia de fato após denúncias de calor intenso e de que

trabalhadores estariam fazendo refeições no chão, devido à ausência de local adequado para alimentação na Blue Zone. Também foi realizada visita técnica ao local, que comprovou irregularidades como a falta de registro em carteira de trabalho de determinadas pessoas contratadas para a limpeza e vigilância das instalações. Como resultado da diligência, as empresas foram convocadas para audiência, onde assumiram o compromisso de corrigir as violações. ☒



Poeira do gesso no Araripe

Estudo financiado pelo MPT-PE expõe crise respiratória que atinge crianças e trabalhadores

POR LARYSSA SOARES

Um estudo da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) joga luz sobre um drama silencioso no Sertão do Araripe: o aumento de doenças respiratórias com possível associação à poeira constante das fábricas de gesso. A pesquisa,

publicada na revista “Epidemiologia e Serviços de Saúde”, analisou mais de 17 mil internações entre 2008 e 2019 e revelou que cidades como Ouricuri, Ipubi e Moreilândia têm taxas de pneumonia até 30% acima da média estadual.

Responsável por 97% da produção nacional de gesso, o polo coloca crianças pequenas, trabalhadores e idosos na linha de frente do adoecimento. A taxa chega a quase mil internações por 100 mil habitantes. O estudo foi realizado com recursos destinados pelo Ministério Público do Trabalho em Pernambuco (MPT-PE), que atua por meio de integrantes do Grupo de Trabalho (GT) do Gesso desde 2015, atuando para transformar o meio ambiente de trabalho da região, que não reflete nos trabalhadores os lucros do setor econômico.

O trabalho analisou amostras dos dez municípios gesseiros do Araripe – Araripina, Bodocó, Exu, Granito, Ipubi, Moreilândia, Ouricuri, Santa Cruz, Santa Filomena e Trindade – com as demais cidades de Pernambuco. A pesquisa, com análise do banco de dados do Departamento de

Informação e Informática do Sistema Único de Saúde (Datasus), evidenciou que possivelmente a exposição à poeira fina de gesso e sílica, somada à fumaça da queima de lenha nos fornos, pode aumentar os casos de bronquite, asma e doenças pulmonares crônicas. “Há anos, trabalhadores e moradores reclamam de tosse e falta de ar constantes. Queríamos medir esse impacto de forma sistemática, e os dados sugerem que há uma diferença nítida entre o polo gesseiro e o resto do estado”, explica José Rafael Silva, que realizou a pesquisa durante o mestrado, sob orientação da professora Michelly Cristiny Pereira, com participação dos pesquisadores Breno Caldas, Rodrigo Arruda, Bárbara Silva, Erika Menezes, Cinthia Diniz, João Pedro Gomes, Moacyr Rêgo e Maira Pitta, todos vinculados ao Programa de Pós-Graduação em Inovação Terapêutica (PPGIT) e ao Laboratório de Saúde do Trabalhador (Labsat) da UFPE.



Famílias em risco

O impacto vai além dos portões das fábricas. “Trabalhadores levam a poeira para casa, contaminando as casas em um ciclo que começa no emprego e termina nas internações. Crianças e idosos são os mais vulneráveis. Sistemas imunológicos imaturos ou fragilizados tornam esses grupos os primeiros a adoecer”, alerta a professora Michelly Pereira.

Na rotina das mineradoras, calcinadoras e plaqueiras, a falta de ventilação e o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) inadequados criam um ambiente nocivo, com riscos de inflamação crônica, infecções recorrentes e silicose, doença frequentemente subnotificada por falta de diagnóstico e receio de demissão.



Desigualdade

A pobreza local multiplica os problemas. O estudo mostra que a defasagem no investimento em saúde pública anda de mãos dadas com mais internações. Trabalho informal, jornadas exaustivas em meio à poeira, moradias coladas às fábricas e acesso precário a médicos formam um cenário alarmante. “Trabalho pesado, muita poeira, baixa renda, moradia precária e pouco acesso a serviços de saúde tornam o polo uma região de vulnerabilidade extrema. Em muitos casos, as pessoas continuam trabalhando mesmo doentes apenas pela necessidade da renda”, observa Breno Caldas. Ele compara o Araripe a outras regiões industriais do Brasil, como áreas de mineração e cerâmica, onde partículas finas e fumaça se acumulam nos pulmões por falta de proteção adequada.

Registros oficiais tornam o cenário ainda mais preocupante. Doenças relacionadas à exposição à sílica, como as pneumoconioses, mal aparecem no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan). Faltam profissionais capacitados, mecanismos adequados de diagnóstico e integração entre a vigilância em saúde e a fiscalização trabalhista. “O cenário real é ainda pior que os números captados”, pontua Michelly Pereira. Os pesquisadores não poupam críticas às falhas diagnósticas, como a ausência de radiologistas preparados, por exemplo, e indicam ações imediatas: implementação de exaustores industriais para sugar poeira, controle rigoroso de emissões, uso de fornos modernos com gás natural, entrega de EPIs com treinamento e monitoramento do ar.

Empresas ricas X famílias pobres

Apesar dos altos faturamentos, a qualidade de vida das pessoas no Sertão do Araripe permanece muito aquém. Segundo o Instituto Nacional de Tecnologia (INT), as fábricas de gesso do Polo Gesseiro do Sertão do Araripe geram cerca de R\$ 420 milhões anuais em receita. Em 2017, vendas de gipsita movimentaram R\$ 112,6 milhões, representando 6% do PIB local da época. No entanto, em paralelo, 46.962 famílias dependiam do Bolsa Família, sendo que 24.598 delas, sem o benefício, estariam em situação de extrema pobreza.

A informalidade é protagonista nessa realidade: apenas 29,3% dos vínculos empregatícios são formais, contra 46,6% no estado de Pernambuco. Os salários permanecem abaixo do mínimo, e a sonegação fiscal reduz ainda mais os repasses públicos.

O estudo da UFPE destaca uma correlação negativa entre os gastos em saúde pública e as internações por pneumonia: quanto menor o investimento público, maior o adoecimento na região. Enquanto as indústrias lucram com a poeira e a fumaça geradas, as comunidades enfrentam baixa renda, moradias precárias próximas às plantas industriais e jornadas longas sem proteção adequada. Esse cenário cria um ciclo perverso em que o faturamento bilionário não reflete na melhoria da saúde ou bem-estar das famílias que respiram o risco diariamente.



Próximos passos

“A partir deste estudo ecológico, identificamos a necessidade de recortes individuais, ou seja, são necessários mais estudos in vitro e in vivo, avaliação de exames clínicos de trabalhadores de mineração e calcinação, avaliação da qualidade do ar e do impacto econômico da doença na produtividade. Queremos determinar biomarcadores e transformar dados em políticas públicas concretas”, destaca José Rafael Silva. Para a professora Michelly Pereira, a mensagem é direta: “O polo gesso impulsiona a economia do Araripe, mas a saúde de quem vive e trabalha lá precisa ser prioridade. Exposição contínua à poeira e poluição tem consequência direta: mais adoecimento. Proteger é mais que uma decisão ambiental, é uma decisão de vida”.

Mudança

Como parte da resposta institucional às condições do setor, o GT do Gesso do MPT-PE atua desde 2015 para fiscalizar, apoiar e promover melhorias no polo gesseiro. Até 2025, o GT realizou nove forças-tarefas, incluindo uma ação em agosto de 2025 que inspecionou 15 plaqueiras no município de Trindade. Essa fiscalização evidenciou problemas recorrentes nas instalações da região, como fiação elétrica irregular, falta de equipamentos de proteção contra quedas e choques, ausência de água potável e a utilização de máquinas sem proteção, expondo as pessoas trabalhadoras a graves riscos de acidentes.

As fiscalizações realizadas resultaram em mais de 5 mil pessoas beneficiadas diretamente e na arrecadação de mais de R\$ 800 mil em indenizações coletivas. O GT acompanhou, ainda, a implementação do PDL 2030 – Promoção do Trabalho Decente na Atividade Gesseira e do Desenvolvimento Econômico Local no Araripe, realizado em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e o Pacto Global das Nações Unidas. Mais recentemente, um acordo firmado com a UFPE previu o investimento de R\$ 416.173,68 para o desenvolvimento de estudos, como a pesquisa divulgada. (X)





Projeto amplia horizontes de aprendizes no Ceará

Capacita tem meta de alcançar a marca de mil jovens

POR MIKAELA SAMPAIO E DANIELLA BELCHIOR

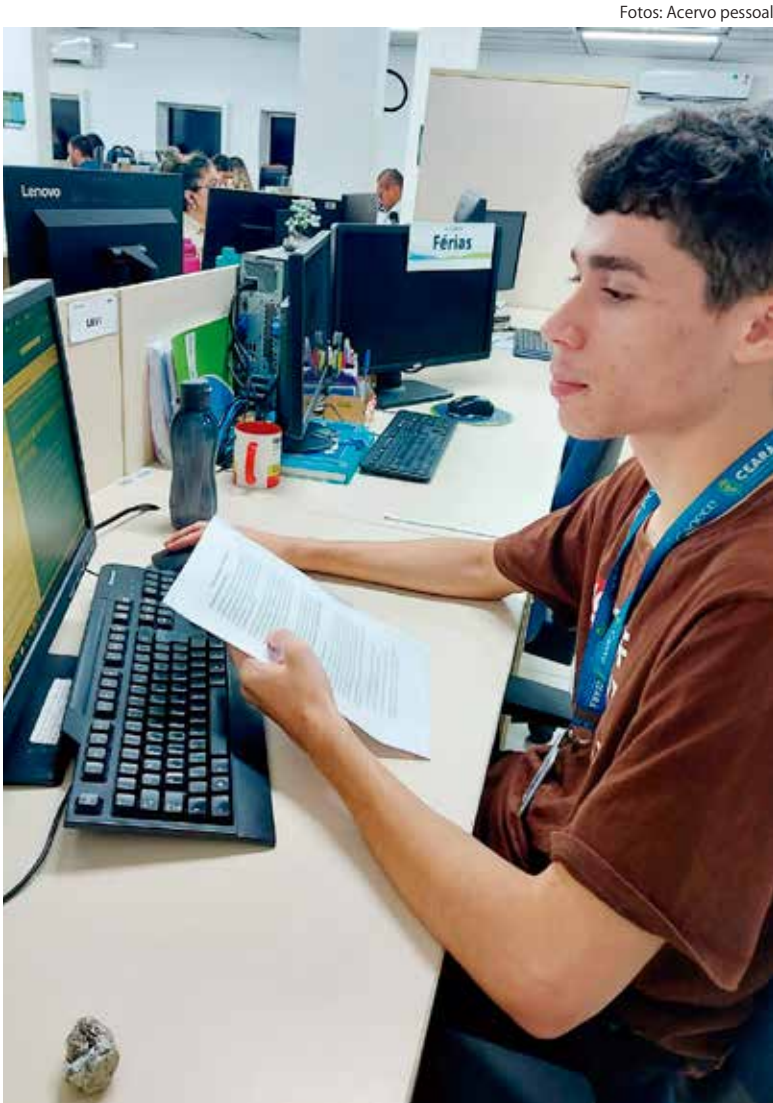
Levi Renê concilia os cuidados com a mãe, os estudos e a capacitação, Aissatu busca o recomeço longe do país de origem e Kayo deseja se tornar gastrólogo. Levi, Aissatu e Kayo têm fé e resistência e são testemunhas de que, mesmo diante das adversidades, mantêm viva

a vontade de crescer. Os três são aprendizes do projeto Cumprimento Alternativo da Cota de Aprendizagem Profissional – Cooperação, Inclusão e Transformação de Adolescentes (Capacita), uma iniciativa do Ministério Público do Trabalho no Ceará (MPT-CE).

O ingresso no programa não mudou apenas a rotina deles; ampliou seus horizontes. De realidades marcadas por dificuldades, eles enxergaram possibilidades de crescer, conquistar sonhos e transformar o próprio destino.

Levi Renê Ribeiro de Moura, de 19 anos, cresceu ciente da responsabilidade de ajudar a mãe, aposentada, que, por motivos de saúde, depende de medicamentos de uso contínuo e ainda recebe um benefício reduzido. Com essa realidade, o jovem precisou trabalhar ainda muito novo, enfrentando jornadas exaustivas, empregos informais sem contrato, orientação ou direitos garantidos. Mesmo diante das dificuldades, nunca deixou de sonhar com os estudos e com uma vida melhor.

A chegada ao projeto Capacita, em setembro de 2023, transformou tudo: ele passou a trabalhar como jovem aprendiz, com jornada adequada e acompanhamento profissional, o que lhe permitiu retomar os estudos, cuidar da saúde mental e descobrir novas habilidades, como o gosto por design, que hoje aplica no setor administrativo da empresa onde atua. Com mais equilíbrio entre trabalho, estudo e lazer, Levi se sente, enfim, acolhido e anseia se formar em Psicologia. “O Capacita influenciou todas as áreas da minha vida. Com mais estabilidade, você tem mais segurança para pensar em todas as outras áreas da sua vida, né? O projeto mudou minha realidade. Agora, posso estudar e trabalhar”, relatou.



Fotos: Acervo pessoal

A jovem Aissatu Djalo tem 21 anos e viveu uma realidade diferente, mas também experimentou desafios no processo. Recém-chegada de Guiné-Bissau, veio ao Brasil em busca de melhores condições de vida para ajudar sua mãe, que ficou no país, e investir nos próprios estudos. Ao chegar, distribuiu currículos, porém enfrentou a dificuldade de conseguir emprego por não ter experiência anterior. Foi por meio de uma associação que apoia estrangeiros que conheceu o Capacita, e logo se sentiu acolhida. Hoje, ela atua como jovem aprendiz em uma escola – seu primeiro emprego formal – onde tem aprendido, na prática, sobre atividades administrativas, educação infantil e convivência em equipe.

Mesmo com uma rotina intensa de trabalho e estudos no curso técnico de Enfermagem, Aissatu se mantém firme, motivada pelo sonho de atuar na área da saúde e, no futuro, contribuir com jovens em situação de vulnerabilidade. Para ela, o Capacita é porta de entrada para o mercado de trabalho e uma experiência transformadora que trouxe aprendizado, dignidade e pertencimento. “Esse projeto é fundamental para mim e para muitos outros jovens”, afirmou.



Aos 15 anos, Kayo Henry vive uma experiência que, até pouco tempo, não vislumbrava. O acesso ao Capacita alterou significativamente sua rotina e, mais ainda, seu modo de agir. Antes de iniciar no projeto, Kayo ia para a escola pela manhã – ele é aluno do 9º Ano do Ensino Fundamental II – e passava a tarde ajudando a avó no estabelecimento comercial da família. No tempo que sobrava jogava vôlei ou ficava em casa.

O adolescente relata as principais mudanças que obteve com o Capacita. “Além da oportunidade de trabalho, também me ajudou na socialização. Fiz amigos tanto no curso quanto no trabalho. Isso muda a forma como a gente se comunica, entende o mundo e se motiva”, declarou.

Kayo sonha em se profissionalizar no ramo de Gastronomia, devido à liberdade de criação e às possibilidades da área. Questionado sobre o que espera para o futuro, ele enfatizou que o projeto já é uma experiência que agrega muito ao seu currículo e pensa “em continuar nesse caminho, buscando novas experiências e, quem sabe, futuramente, ingressar em uma universidade”.

Patrícia Moreira, mãe de Kayo Henry, afirmou que o projeto promoveu mudanças significativas na vida do filho. “Só o fato de ele estar socializando e se comunicando melhor, já é um grande avanço. Hoje em dia, o mundo é muito diferente, a internet ensina muita coisa, mas ele precisava ver também o que estava ao redor dele, nas pessoas, na rua, na escola. Antes, ele não tinha esse contato. Era só casa e escola, e se trancava no quarto. Agora, ele está se abrindo, descobrindo o que gosta”, disse.

O futuro ainda é incerto, diz Patrícia: “Ele só tem 15 anos, mas sempre gostou da Gastronomia e já faz umas receitas em casa”. Nesse pouco tempo, o projeto o tem auxiliado no desenvolvimento de sua comunicação, pois era muito retraído. Kayo gosta muito de estudar e a mãe espera que “ele continue assim, participando e se desenvolvendo. Ele ainda terá muitas oportunidades”.

O projeto

O Cumprimento Alternativo da Cota de Aprendizagem Profissional – Cooperação, Inclusão e Transformação de Adolescentes (Capacita) é solução para viabilizar a obediência da Lei da Aprendizagem por empresas que enfrentam dificuldades estruturais para absorver aprendizes em sua rotina. A aprendizagem profissional encontra respaldo no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no art. 66 do Decreto 9579/2018. Embora tenha iniciado em 2023, o projeto firmou seu primeiro termo de cooperação no segundo semestre de 2024. Até abril de 2025, 367 jovens no Ceará foram beneficiados.

Segundo o idealizador do projeto, o procurador do Trabalho Antonio de Oliveira Lima, a proposta busca garantir que a cota legal de aprendizes seja cumprida mesmo por aquelas empresas que não têm espaço físico ou estrutura adequada para receber esses jovens diretamente em seus ambientes de trabalho. “Esse é o caso de empresas da construção civil pesada, segurança privada, transporte de valores e empresas de terceirização de mão de obra. São organizações que, apesar de terem muitos funcionários, geralmente contam com escritórios administrativos pequenos e a maior parte de seus empregados está espalhada em diversos postos de trabalho, como obras ou portarias de prédios públicos e privados. Por isso, essas empresas historicamente deixavam de cumprir a cota de aprendizagem, alegando impossibilidade prática”, destacou o procurador.

Para enfrentar esse desafio, a iniciativa adota um modelo alternativo: em vez de alocar os jovens aprendizes diretamente nas empresas, eles são encaminhados para entidades parceiras, responsáveis pela formação teórica e pela prática, que ocorre, em geral, em órgãos públicos, com o custeio garantido pelas empresas.

Os jovens aprendizes são selecionados pela entidade formadora a qual segue a recomendação do MPT-CE de priorizar aqueles em situação de maior vulnerabilidade social. Isso inclui adolescentes e jovens que tenham sido vítimas de trabalho infantil, que passaram por medidas socioeducativas ou pelo sistema prisional, que sejam beneficiários de programas de transferência de renda, por estudantes da rede pública, vítimas de violência doméstica ou de gênero, de discriminação racial, de exploração sexual, de tráfico de pessoas ou, ainda, jovens imigrantes. Para a coordenadora da entidade formadora Instituto Brasileiro Pró-Educação, Trabalho e Desenvolvimento (Isbet), Emanuelle Marjúria, atuar no projeto Capacita, em parceria com o MPT-CE, é uma experiência gratificante, pois tem transformado vidas e alcançado adolescentes que, muito provavelmente, não teriam acesso a oportunidades em razão de sua situação de vulnerabilidade.

A servidora da Coordenadoria de Gestão de Pessoas da Secretaria da Educação do Estado do Ceará (Seduc) Erivânia Braga também destacou a importância do projeto na vida dos participantes. De acordo com ela, o trabalho é uma porta de muitas possibilidades de crescimento pessoal, desenvolvimento de competências, elevação da autoestima e contribuição para a sociedade. A secretaria já recebeu alguns jovens aprendizes para a experiência prática.

O coordenador jurídico da Athos Construções Ltda., Emmanuel Fontenele, destaca a relevância do projeto, tanto na preparação dos jovens para o mercado de trabalho quanto no apoio às empresas que enfrentam dificuldades em cumprir a legislação. A empresa passou a cumprir a cota de aprendizagem por meio do Capacita.



Ilustração: Cyrano Vital

Premiado

O projeto Capacita foi homenageado, em dezembro de 2024, no 4º Prêmio Prioridade Absoluta, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A iniciativa foi vencedora na categoria “Demais órgãos e entidades que fazem parte do Sistema de Justiça”, no eixo “Medidas Protetivas”. A premiação reconheceu ações e iniciativas voltadas à promoção, à valorização e ao respeito dos direitos de crianças e jovens.

Apesar dos resultados positivos, o Capacita enfrenta desafios, especialmente com empresas de terceirização. Segundo o procurador do Trabalho Antonio Lima, muitas empresas desse segmento têm estrutura financeira frágil, pois dependem dos repasses do órgão contratante. “Quando há atrasos ou bloqueios nos pagamentos, as empresas enfrentam dificuldades para pagar os salários, o que afeta também os aprendizes”, lamentou.

Outro problema enfrentado é a falta de compreensão sobre o que é, de fato, o contrato de aprendizagem. Não raro, os aprendizes são confundidos com estagiários ou empregados terceirizados, o que gera entraves na condução das atividades.

Além disso, a iniciativa também lida com barreiras sociais enfrentadas pelos próprios aprendizes. Muitos vivem em comunidades dominadas por facções, onde a circulação é limitada. Em alguns casos, adolescentes tiveram que abandonar o programa por não conseguirem autorização para sair da região.

As expectativas para o futuro do projeto são ambiciosas. A meta é alcançar a marca de mil aprendizes inseridos no programa até o fim de 2025. Esse objetivo considera tanto as empresas que já estão em tratativas com o MPT-CE quanto aquelas que ainda resistem à adesão.

Mulheres guerreiras

Projeto transforma a realidade de 40 marisqueiras de Maceió

POR RAFAEL MAIA

Um projeto considerado piloto na gestão, processamento e comercialização do sururu – molusco reconhecido como Patrimônio Imaterial de Alagoas – está transformando a realidade e

levando esperança de dias melhores a cerca de 40 marisqueiras que têm na iguaria retirada da Lagoa Mundaú a sua principal fonte de sustento.



Vanessa dos Santos Silva e mais 39 marisqueiras, que sempre tiveram que tratar o sururu de forma improvisada, às margens da principal avenida da Orla Lagunar de Maceió, hoje têm motivos para comemorar: em 2018, as trabalhadoras do bairro do Vergel do Lago formaram a Cooperativa de Marisqueiras Mulheres Guerreiras (Coopmaris) e, desde o início de 2025, receberam um espaço físico totalmente reformado. Mais que um novo local de trabalho, o espaço é uma unidade de beneficiamento inovadora, que oferece às cooperadas um ambiente de trabalho digno,

com estrutura suficiente para o tratamento e armazenamento adequados do alimento.

Trabalhando com sururu desde criança, herança de sua bisavó, a presidente da Coopmaris lembra de quando o trabalho era realizado de forma precária. “Antes da cooperativa, o local de trabalho era muito insalubre. Não era adequado para trabalhar com alimentos. As pessoas tinham repugnância porque realmente era muito nojento mesmo”, disse.

Vanessa diz que outra dificuldade também era a venda do sururu, comercializado abaixo do preço de mercado, repassado a atravessador, o qual ficava com a maior parte do resultado da venda final. Ela lembra, também, que era mais difícil vender o molusco por causa do ambiente que trabalhava. “A gente via o preconceito no rosto das pessoas e isso era muito ruim, porém era o único lugar que nós tínhamos para trabalhar”, afirma Vanessa.



Trabalho coletivo

Além da reforma da unidade de beneficiamento, o projeto contou com oficinas de capacitação, consultoria para o correto processamento do sururu e aproveitamento dos resíduos, além da entrega da condução do processo para a comunidade beneficiada.

“Hoje nós aprendemos como é importante o trabalho coletivo, pois quando se trabalha em equipe tudo fica mais fácil. O trabalho é dividido entre todas e a atividade não fica tão cansativa”, disse a representante da Coopmaris ao ressaltar a importância do cooperativismo para as trabalhadoras.

Perguntado sobre o futuro do trabalho na Coopmaris, Vanessa espera que mais mulheres se juntem à cooperativa para trabalhar em condições adequadas. “A cooperativa está melhorando muito minha vida. Espero que a Coopmaris cresça e consiga trazer mais e mais mulheres para trabalhar como estamos trabalhando, em um ambiente digno e saudável”.

A nova sede da Coopmaris conta com espaço de recepção, pesagem e limpeza do molusco; despinicagem; cozimento para desconchamento, peneiragem, seleção final e embalagem do filé; congelamento e estocagem; e expedição e transporte para o consumidor.

O novo espaço onde funciona a Cooperativa de Marisqueiras Mulheres Guerreiras foi cedido pelo município de Maceió, em 2019, e reformado por meio da reversão de R\$ 1.189.224,58 resultante de acordo judicial firmado entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a empresa de telefonia móvel TIM. O acordo judicial foi homologado pela 9ª Vara do Trabalho de Maceió, nos autos da ACPCiv Nº 0001334-72.2012.5.19.0009.



Efeitos positivos

Acompanhando de perto a criação da cooperativa e o novo espaço para as trabalhadoras, a procuradora regional do Trabalho Virgínia Ferreira comemorou o aprendizado das cooperadas. Ela ressaltou que a criação da cooperativa, a capacitação das trabalhadoras e os investimentos empregados estão trazendo maior autonomia do negócio, o incremento da renda das trabalhadoras, o fortalecimento da cadeia produtiva e um trabalho realizado em meio ambiente seguro e digno.

“É gratificante. Uma verdadeira transformação social, estruturante, como deve ser, e que

garantirá melhores condições de vida para as cooperadas e suas famílias”, destacou.

Além de buscar a reversão de recursos por meio de acordo judicial – utilizado na reforma do espaço para a sede da Coopmaris –, o MPT fez o convencimento e a capacitação junto às marisqueiras, mostrando às trabalhadoras as vantagens do trabalho no modelo de cooperativa. A procuradora ressaltou que a atuação do MPT foi impulsionada, inicialmente, após a identificação de trabalho infantil na atividade de coleta do sururu na Lagoa Mundaú.

Segundo ela, a alternativa pela criação da cooperativa surgiu para que as mães pudessem ter um incremento na renda da família e dispensassem o trabalho de seus filhos. O incentivo ao cooperativismo resultou em melhoria do meio ambiente de trabalho e do valor agregado ao sururu. “O objetivo foi coibir a utilização de mão de obra infantil, meta prioritária do MPT. A melhoria das condições do meio ambiente de trabalho veio como um bônus, inclusive valorizando o produto, que hoje já pode ser comercializado com segurança, resultado da sua correta manipulação”, explicou a procuradora.



Atuação conjunta

A iniciativa de estruturar a atividade é resultado do projeto “Qualificação da Cadeia Produtiva do Sururu”, desenvolvido pela ONG Visão Mundial e pelo Centro de Educação Ambiental São Bartolomeu (Ceasb), com apoio do MPT e da Justiça do Trabalho, para buscar a inclusão socioeconômica e a melhoria das condições de trabalho das marisqueiras. A qualificação também teve a cooperação da Universidade Federal de Alagoas (Ufal), Instituto Servir, Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas (Uncisal), Serviço de Engenharia de Alagoas (Serveal), Cedeca Zumbi dos Palmares e Agência de Defesa e Inspeção Agropecuária de Alagoas (Adeal), além de arquitetas e engenheiros voluntários envolvidos com o projeto. A iniciativa privada, por meio das empresas Socôco e Portobelo, também apoiou a cooperativa com doações de equipamento e material de construção.

A Unidade de Beneficiamento do Sururu da Coopmaris foi projetada para viabilizar o processamento diário de 18 mil kg de sururu bruto (sururu na casca), que corresponde a 90 sacos ou latas/dia do molusco, como tradicionalmente é entregue às marisqueiras pelos pescadores artesanais. A meta estimada de produção máxima é de 7 toneladas/mês de filé de sururu processado e certificado.



Vassallos e servos substituem trabalhadores nos feudos digitais

POR JEFERSON MELO

"nunca durante o dia
cessarão de labutar e penar
e nem à noite de se
destruir"
Hesíodo em "Os trabalhos e os dias"

Imagens dizem mais que discursos. E a fotografia da posse do presidente dos Estados Unidos, Donald Trump, em 20 janeiro de 2025, é uma explosão semiótica que revela os novos donos do poder na terra. O eleito para conter a decadência da indiscutível maior potência do planeta surge cercado pelos que pretendem ser os novos suseranos do mundo. O fundador da Amazon, Jeff Bezos, o dono da Meta, Mark Zuckerberg, o líder da Apple, Tim Cook, e o diretor do Google, Sundar Pichai. Também presentes, mas fora da foto, os controladores do TikTok e da OpenAI (ChatGPT), Shou Chew e Sam Altman, respectivamente.

O convescote transmitido em 4k ilustra a tese do ex-ministro das Finanças da Grécia e professor universitário Yanis Varoufakis, que escreveu “Tecnofeudalismo – o que matou o capitalismo”, lançado no Brasil pela Editora Planeta na coleção “Crítica”. Ele sustenta que, atualmente, as pessoas vivem em feudos digitais, criados e dominados pelas Big Techs. A obra discute as características do sistema econômico que surge com os avanços tecnológicos contemporâneos, responsáveis, inclusive, pela ampliação da concentração de renda. Varoufakis afirma que o capitalismo não está em crise, está morto. E garante: “foi o próprio capital que o matou”.

Ao analisar a história, ele aponta que o sistema feudal acabou quando a renda, fonte do poder dos senhores de então, foi superada pelo lucro proporcionado pelos meios de produção, criando, assim, o sistema capitalista. O deslocamento do poder de comando dos proprietários de terra para os detentores de bens de capital marca a transição do feudalismo para o capitalismo.

O autor observa que, na atualidade, as grandes plataformas que operam na internet realizam movimento inverso, fazendo com que a renda que amealham supere o lucro que sustentou o sistema capitalista desde quando ele surgiu. Assim, as Big Techs se transformaram em feudos digitais.

A ideia do estabelecimento de uma sociedade tecnofeudal contemporânea foi apontada pela primeira vez em 2020, na obra “Tecnofeudalismo: Critique de l'économie numérique”, de Cédric Durand, lançada pelo selo La Découverte – coleção “Zones”. Durand aborda a ascensão das grandes corporações tecnológicas e a influência que exercem na conjuntura. Ele afirma que essas empresas, além de se constituírem monopólios digitais, promovem uma reorganização econômica que remete ao feudalismo.

“Sob o feudalismo, o poder da classe dominante cresceu a partir da posse de terra que não estava disponível para a maioria, embora essa maioria estivesse presa à terra. Sob o capitalismo, o poder se originava da posse de capital que a maioria não possuía, mas com o qual tinha que trabalhar para ganhar a vida. Sob o tecnofeudalismo, uma nova classe dominante extrai poder da posse de capital-nuvem, cujos tentáculos enredam a todos”, ressalta Varoufakis.

Ao abordar a intensificação da desigualdade social e a precarização dos trabalhadores produzidas pela concentração de poder e riqueza nas mãos dos proprietários das Big Techs, chamados de capitalistas-nuvens por Varoufakis, o autor grego ressalta que o tecnofeudalismo cria um sistema onde poucos acumulam riqueza e poder. “A maioria enfrenta precarização, exploração e exclusão”.

O capital-nuvem, na visão do autor, é o elemento central do tecnofeudalismo, funcionando como a base tecnológica e econômica que sustenta o sistema. Trata-se da mutação do capital tradicional, que incorpora redes digitais, algoritmos e inteligência artificial para modificar e automatizar comportamentos de trabalhadores e consumidores e acumular poder. O capital-nuvem é gerado nos feudos das nuvens, plataformas digitais como a Amazon e a Alibaba, que substituem mercados tradicionais e centralizam as atividades de compradores e vendedores por meio dos algoritmos.

No feudalismo, o senhor feudal concedia feudos aos vassalos que os exploravam cultivando a terra ou criando gado. A produção era fiscalizada e o pagamento era feito com a entrega de parte da produção. A renda nos feudos tecnológicos é extraída dos capitalistas vassalos, que pagam para comercializar produtos nesses espaços virtuais. É o que ocorre com desenvolvedores de aplicativos que pretendam figurar em espaços como Apple Store ou Google Play, que cobram cerca de 30% do faturamento das vendas eletrônicas.

Como exemplo, Varoufakis cita a relação de Jeff Bezos com vendedores da amazon.com e observa que ela não é muito diferente: ele lhes concede feudos digitais baseados nas nuvens e cobra taxas pelas vendas. A fiscalização, no caso, cabe ao algoritmo. O autor grego propõe que se imagine

uma cidade, com pessoas cuidando da vida e comercializando dispositivos, roupas, sapatos, livros, músicas, jogos e filmes.

“A princípio, tudo parece normal. Até que você começa a perceber alguma coisa estranha: todas as lojas e prédios são de um cara chamado Jeff. Ele pode não ser dono das fábricas que produzem as coisas vendidas em suas lojas, mas é dono de um algoritmo que recebe uma comissão por cada venda e é quem decide o que pode e o que não pode ser vendido”.

Nesses ambientes surgem os proletários das nuvens, trabalhadores remunerados sob o controle de algoritmos, que ampliam a precarização e os submetem a ritmos intensos de trabalho. E os servos das nuvens, grupo composto pelos usuários de plataformas e aplicativos –

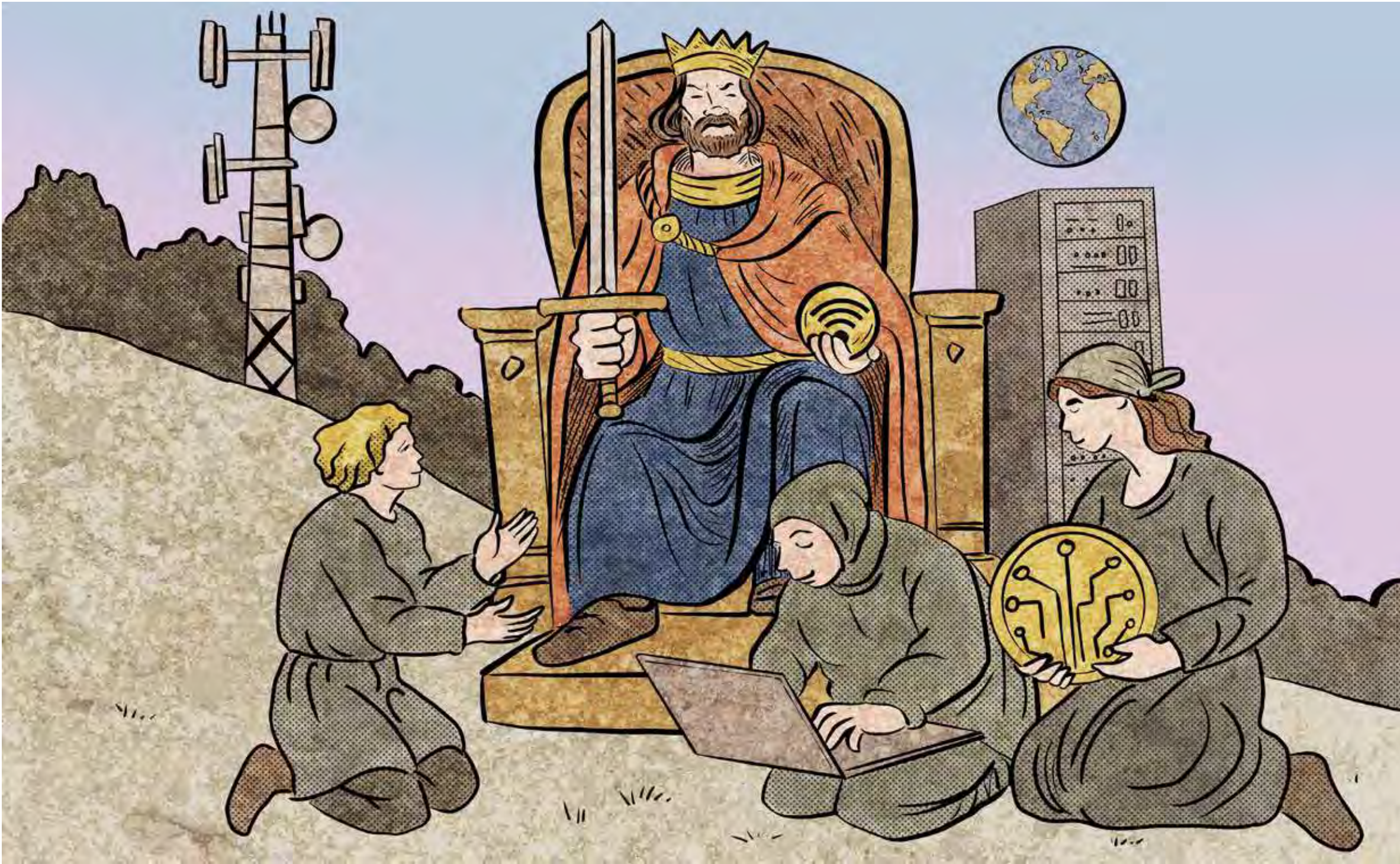
bilhões de pessoas que executam trabalhos de graça. O autor destaca que a maioria escolhe e gosta de divulgar opiniões, compartilhar fotos e detalhes da vida com comunidades digitais. Esse turbilhão de dados se converte em mais renda para os donos dos feudos digitais.

A precarização do trabalho fica evidente na comparação que Varoufakis faz do custo do trabalhador para as companhias tradicionais e para as Big Techs. Segundo ele, os salários e direitos de trabalhadores de grandes conglomerados como General Electric, ExxonMobil e General Motors representam, aproximadamente, 80% da receita. Em empresas menores, a relação faturamento/salário alcança proporção superior.

“Já os empregados das Big Techs recebem menos de 1% do faturamento das empresas. A razão disso

é que o trabalho remunerado realiza apenas uma fração insignificante das atividades que sustentam as Big Techs. A maior parte do trabalho é executada, de graça, por bilhões de pessoas”, escreve.

Uma questão básica que permeia a teoria de Varoufakis é que o modelo implementado pela Big Techs elimina o livre mercado como modelo de regulação econômica, dogma do capitalismo. Os críticos, porém, afirmam que não existe novidade em recorrer a fatos e práticas do passado para explicar o que se passa no presente. O que se apresenta inquestionável é a necessidade de reação e regulação das Big Techs, que conseguem monetizar toda e qualquer ação de pessoas que, hoje, dependem de mercados virtuais para sobreviver e reduzem trabalhadores a vassalos e servos digitais.





Diversidade

merece

respeito.

O SINDICALISMO
SE FORTALECE
NA DIVERSIDADE



MPT

Ministério Público do Trabalho