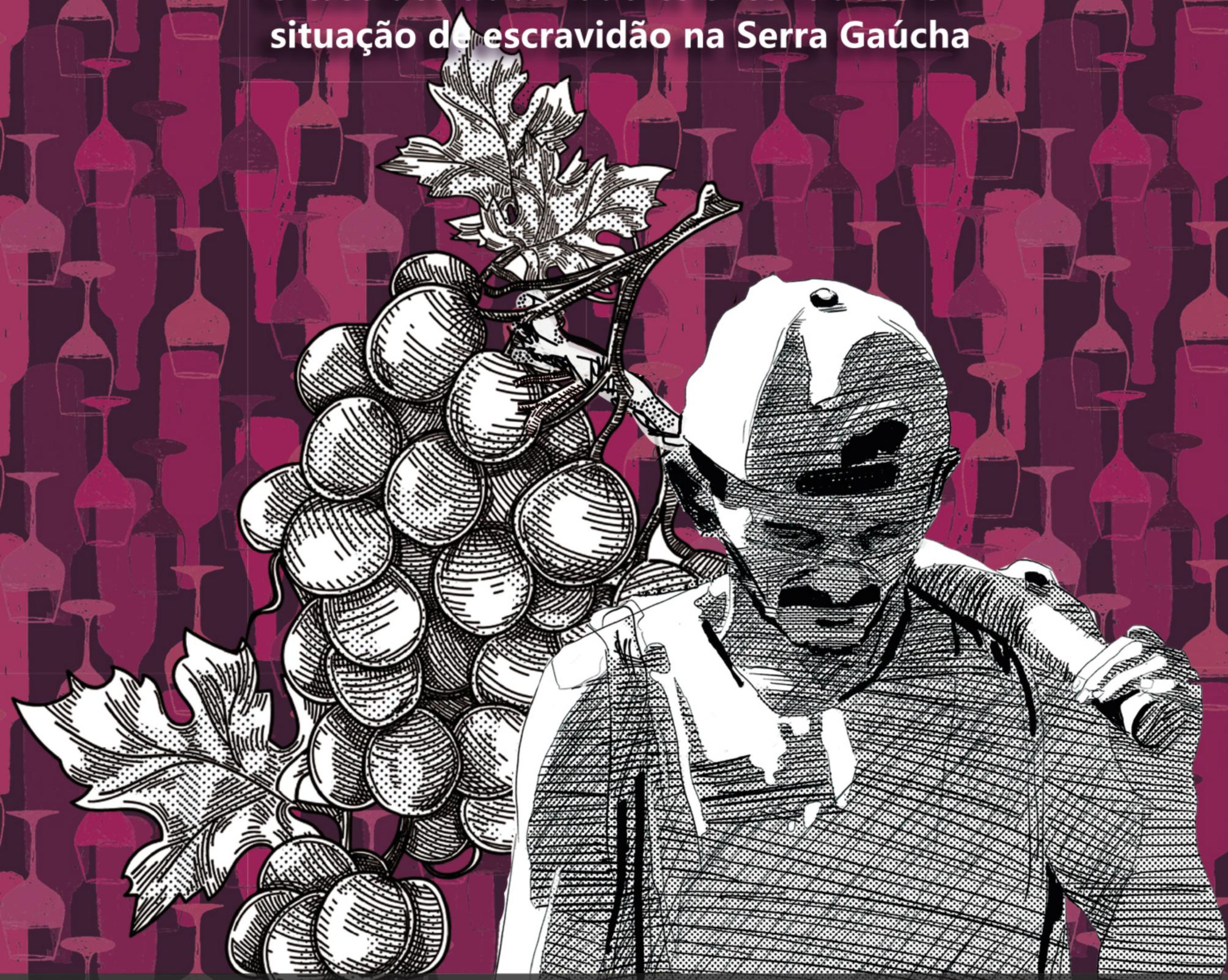


## Virou vinagre

O caso dos trabalhadores encontrados em situação de escravidão na Serra Gaúcha



Uma leitura tropical de "Os comedores de batatas"

Os trabalhadores do sal no Rio Grande do Norte

Como a inteligência artificial afeta o trabalho





## Virou vinagre

8



## A jornada de trabalho do futuro

16



## Os comedores de batata

32



## A evolução da Justiça

34



## Do luto, o aprendizado

40



## A saúde dos que cuidam da nossa saúde

46



## Mel é alternativa de renda em PE

54



## Vidas transformadas em aldeia em Viamão

60

**“Recria tua vida, sempre, sempre”**  
**64**



**Projeto beneficia produtores rurais**  
**70**



**Jubiabá**  
**74**



**Mundo Grua**  
**76**



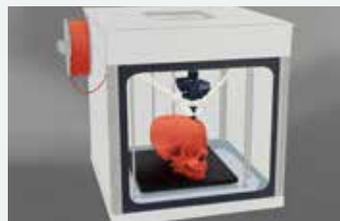
**Gigante de metal**  
**78**



**“Me leva também?”**  
**84**



**Emprego e I.A.**  
**88**



**Labor**  
Revista do Ministério Público do Trabalho  
ISSN 2317-2401

**Ministério Público do Trabalho**

José de Lima Ramos Pereira  
Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel  
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira  
Diretor-Geral

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

Sebastião Vieira Caixeta  
Secretário de Comunicação Social

Philippe Gomes Jardim  
Secretário-adjunto de Comunicação Social

**Editor**  
Rodrigo Farhat (MTE 4139/MG)

**Redação**  
André Pacheco, Carlos André Moreira, Henriqueta Santiago,  
Letícia Rocha, Lília Gomes, Marcela Ribeiro, Márcio Carneiro,  
Rodrigo Farhat, Rogério Brandão, Rogério Paiva, Sâmela Lemos,  
Tamiles Costa, Tatiana Lima e Ubirajara Machado.

**Revisão**  
Cátia Nagano

**Estagiário de Jornalismo**  
Vítor Ventura

**Fotografia**  
André Pacheco, Henriqueta Santiago, Marcela Ribeiro,  
Tamiles Costa e Ubirajara Machado

**Capa**  
Álvaro Faria

**Ilustrações**  
Cyrano Vital

**Anúncios institucionais**  
Álvaro Faria e Tácia Lacerda

**Diagramação e infográficos**  
Álvaro Faria

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

**Administração**  
Kelma Barreto, Felipe Gustavo e Flávia Araújo

**Impressão**  
Gráfica Movimento

**Tiragem**  
5.000 exemplares

**Brasília, verão de 2024**

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





## A palavra do PGT

A edição nº 13 da Revista Labor traz como reportagem de capa a operação que resgatou mais de 200 trabalhadores da colheita da uva no Rio Grande do Sul. As vítimas, em sua maioria da Bahia, foram submetidas a violência física e psicológica e tiveram que pagar pelo alojamento, já iniciando o trabalho em dívida. Além dos resgates, a operação resultou na assinatura de termo de ajuste de conduta com as três vinícolas que contratavam o serviço terceirizado dos trabalhadores.

A revista também aborda os 30 anos da Lei Complementar 75/93, conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União (MPU). A norma deu continuidade aos avanços promovidos pela Constituição Federal de 1988 e definiu as atribuições e a organização do MPT, do Ministério Público Federal, do Ministério Público Militar e do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

A importância da Lei Orgânica do MPU vai muito além da garantia de autonomia funcional, administrativa e financeira das instituições. Com ela, foi possível definir as formas de atuação e os meios necessários para se garantir a defesa dos direitos dos cidadãos. Os reflexos dessa lei podem ser vistos ao longo desta edição, que mostra um MPT independente e em compromisso com a sociedade.

Um dos maiores orgulhos que temos é o de poder transformar vidas por meio da destinação de recursos de condenações e acordos judiciais e extrajudiciais. Esta edição traz reportagens que mostram os impactos positivos do MPT a partir da destinação para aldeia guarani localizada em Viamão (RS), para projeto de estímulo à apicultura em Pernambuco, para capacitação de gastronomia destinada a mulheres em situação de vulnerabilidade e para projeto que beneficia produtores rurais em Cajazeiras (PB).

A revista Labor também traz temas que apontam para o futuro do trabalho como a reportagem sobre a semana de quatro dias, tema amplamente debatido neste ano e que reacende o debate sobre produtividade e redução da jornada no Brasil, e artigo sobre os impactos da inteligência artificial no mercado de trabalho.

A atividade finalística do MPT é retratada em reportagens sobre más condições de trabalho no Centro de Atenção Integrada à Saúde (Cais) Vila Nova, em Goiânia, inspeção em barragens no Pará.

Além disso, a revista conta com ensaio fotográfico no Terminal Salineiro de Areia Branca, também conhecido como Porto-Ilha, localizado no Rio Grande do Norte, e arte que traz releitura da obra Os Comedores de Batata, de Van Gogh.

Boa leitura.

Forte abraço,

José de Lima Ramos Pereira  
Procurador-Geral do Trabalho







# Virou vinagre

## O caso dos trabalhadores encontrados em situação de escravidão na Serra Gaúcha

POR CARLOS ANDRÉ MOREIRA E ROGÉRIO PAIVA

Eles são em sua maioria homens, têm entre 18 e 24 anos, são analfabetos ou têm escolaridade até o quinto ano incompleto. São pardos ou brancos. São trabalhadores, principalmente, do setor agropecuário e foram resgatados em áreas de criação de bovinos e no cultivo da cana-de-açúcar.

Entre 1995 e 2022, mais de 60 mil trabalhadores foram encontrados em condições análogas às de escravidão. No mesmo período, quase 58 mil pessoas foram resgatadas nas mesmas

condições. A média é de 2.063,3 por ano. O caso mais escandaloso ocorreu recentemente no Rio Grande do Sul, no início de 2023.

Após a ação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), da Polícia Rodoviária Federal (PRF) e do Ministério Público do Trabalho (MPT), onde estão aqueles mais de 200 trabalhadores que, saindo da Bahia, foram atrás de ocupação e renda no interior do Rio Grande do Sul?

## Parece filme

A história de superação de Luís Henrique Santos Góes, 29 anos, um dos baianos resgatados das vinícolas de Bento Gonçalves em fevereiro de 2023, parece filme. De vítima, passou a ser um ativista contra o tráfico de pessoas e o trabalho escravo. Quatro meses depois de viver o que ele chamou de “os piores dias da vida”, foi nomeado para um cargo na prefeitura de Lauro de Freiras, cidade da região metropolitana de Salvador, para ser agente de Direitos Humanos, função que exerce com vibração de quem tem autoridade para falar. Virou símbolo da luta e leva sua história para palestras nos mais diversos cantos, como no Centro Administrativo da Bahia

e em um evento em Brasília, no último dia 23, quando falou ao lado do ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania, Silvío Almeida.

Luís Henrique Góes trabalha no Núcleo de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas de Lauro de Freiras. Com sede em um shopping, o espaço serve para acolher vítimas e executar programas e ações promocionais junto à sociedade local. Ele conta que seu papel é prestar atendimento no núcleo, mas também é visitar comunidades, esclarecer a população sobre o que é o tráfico de pessoas e o trabalho escravo contemporâneo. “Quando eu chego e começo

a conversar, as pessoas até não acreditam que tem trabalho escravo, mas eu vivi aquilo, senti na pele e rapidamente as pessoas percebem que é uma coisa séria”, conta o resgatado.

Os recursos da indenização que recebeu das vinícolas, no acordo negociado pelo Ministério Público do Trabalho, foram destinados à família – a mulher, uma filha pequena e dois enteados. Com o dinheiro, ele comprou uma casa melhor. Hoje, avalia: “Passei por um sofrimento terrível, mas agora está tudo bem, tenho uma casa para os meninos crescerem num lugar melhor e estou empregado”.



## Passado

O ano de 2023 não tinha começado bem para o jovem. Desempregado, ouviu de uns amigos que costumavam viajar para trabalhar em colheitas sobre a possibilidade de trabalho no Rio Grande do Sul. “Foi um colega de Conceição do Coité, município do nordeste baiano, que falou do serviço. Mandaram fotos do alojamento, com TV, colchões no plástico, fogão, tudo certinho. E a proposta era de R\$ 4 mil por mês para três meses de trabalho”, relembra. A chegada a Bento Gonçalves foi um choque de realidade. “Na hora que chegamos, vimos que o alojamento parecia uma cadeia, depois veio a jornada das 6h às 20h, a comida estragada, as ameaças de homens armados e a presença da Brigada Militar”.

“Quando cheguei de volta depois de ser resgatado, fui atendido pelo núcleo no qual trabalho hoje. Fui atendido por assistentes sociais e médico. Recebi ajuda para tirar documentos. Outros colegas que vieram comigo também precisaram de dentista, outros de psicólogo. Enfim, tivemos tudo certinho”, conta Luís Henrique. Dos 11 amigos de Lauro de Freiras que viajaram juntos e foram resgatados e trazidos para Salvador, alguns estão formalmente empregados, como os dois que encontra sempre no supermercado próximo de casa. Eles foram encaminhados para as vagas de trabalho ofertadas pelo núcleo. Outros, conforme relata, voltaram a trabalhar como safristas, viajando para diversas regiões do país.

## Novos caminhos

Em julho de 2023, após ingressar nos quadros do núcleo, apresentou um depoimento durante a solenidade de lançamento da campanha “Coração Azul”, contra o tráfico de pessoas. Daí, passou a ter sua presença solicitada constantemente, como no caso de uma organização norte-americana, no de veículos de imprensa locais e no evento em Brasília, que reuniu, em novembro de 2023, representantes das comissões estaduais para erradicação do trabalho escravo, as Coetraes. A abertura teve o depoimento de Luís Henrique e a fala do ministro Silvío Almeida. Para o futuro, Luís planeja cursar uma faculdade. “Quero estudar para fortalecer o trabalho que venho fazendo. O que aconteceu foi ruim, mas foi daí que se abriram muito caminhos para mim”.





## Realidades distantes

Dos 210 resgatados em fevereiro de 2023 em colheita de uvas no Rio Grande do Sul, alguns nem voltaram à Bahia. Preferiram seguir outras propostas de serviços temporários. Dos 197 trabalhadores que voltaram para a Bahia, há realidades muito distantes. Alguns se empregaram em empresas por meio de encaminhamento dos serviços públicos de intermediação de mão de obra; outros seguem a esperança de materialização de projeto que vai oferecer meios para que sejam produtores rurais associados. Mas a história de vulnerabilidade insiste em se repetir para alguns.

É o caso de Carlos Antônio dos Santos Oliveira, 41 anos, pai de três filhos. Falante e disposto, sempre foi um dos líderes do grupo de resgatados. Em Bento Gonçalves, trabalhou dentro da fábrica de uma das vinícolas como líder de turma de descarga de caminhões. Antes de aceitar a proposta de seguir para o Sul do país em busca de um pagamento mensal, viveu em Salvador a aflição de vender churrasqueiras, que ele pegava em consignação para comercializar e

ficar com comissões de menos de R\$ 10. Hoje, vive da mesma forma, viajando pelo interior baiano oferecendo churrasqueiras por R\$ 40, enquanto aguarda um telefonema que possa anunciar um emprego com carteira assinada.

“Fiz um curso para trabalhar como zelador no Sistema Nacional de Emprego (Sine) Bahia, serviço de oferta de vagas e qualificação para o trabalho do governo. Fui chamado duas vezes para a entrevista, mas até agora ninguém me contratou. Quero ter carteira assinada, ter um plano de saúde para meus filhos, mas, enquanto isso não vem, sigo vendendo as churrasqueiras para, pelo menos, levar um dinheiro para dentro de casa”. Ele conta ainda que chegou a saber de oportunidades de trabalho temporário país a fora, na colheita de laranjas. “Mas não tive coragem de ir. Depois do que passei no Rio Grande do Sul, não dá mais para arriscar”, reconhece, mas emenda: “aceito qualquer coisa desde que tenha carteira assinada”.



## 21 origens

Os baianos resgatados no Sul são nativos de 21 cidades diferentes. Só 75 deles viviam na região metropolitana de Salvador. A maior parte é, portanto, de municípios do interior, muitos deles de áreas rurais. Daí a importância de buscar qualificações e reinserção no mercado em atividades no campo.

Essa foi a oportunidade para o desenvolvimento de um projeto que vinha estudando os trabalhadores resgatados desde 2017 e que tinha pretensões de ir a campo fazer a reinserção ocorrer. O “Vida Pós-Resgate”, executado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) em parceria com o MPT, assumiu o desafio de organizar os trabalhadores em grupos, ajudá-los a fundar associações, oferecer capacitação e recursos e implementar projetos produtivos que vão garantir renda e dignidade para o futuro dos ex-escravizados.

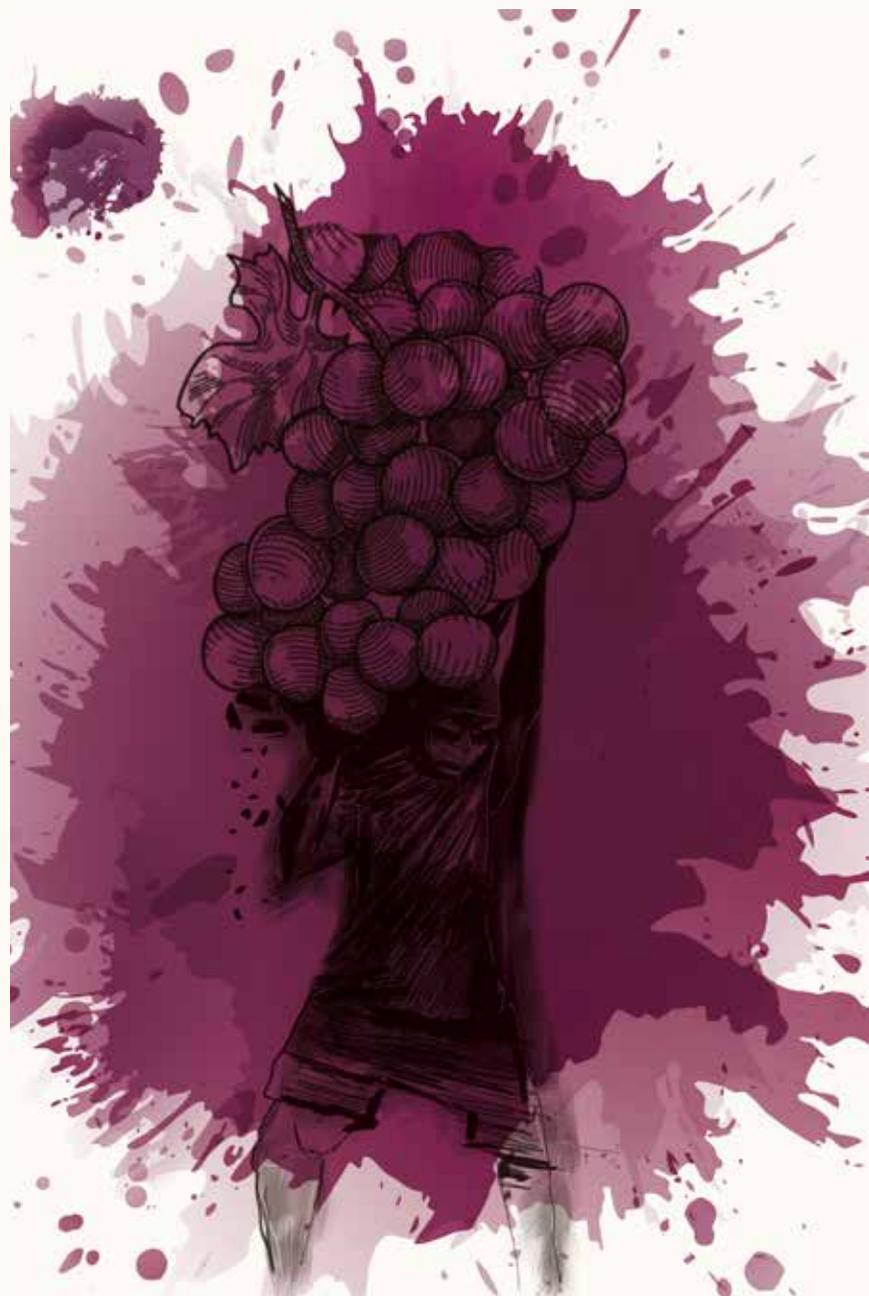
Em cada um dos 21 municípios com vítimas, as equipes da Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo (Coetrae) Bahia buscaram articular uma ação junto às prefeituras para garantir suporte e assistência social. Foi o caso de Lauro de Freitas, que, a partir de um núcleo municipal de combate ao tráfico de pessoas, viabilizou apoio e fez encaminhamento para vagas de trabalho em empresas privadas. Outras parcerias têm começado a dar frutos, como a realizada entre o MPT e a Reitoria da Universidade Federal da Bahia, que concordou em exigir das empresas que contrata para prestação de serviços a absorção de egressos do trabalho escravo e do tráfico de pessoas. Dois já foram contratados antes mesmo da publicação de novos editais com a exigência, e a meta é que o número salte a partir de 2024, quando contratos começam a ser renovados sob as novas regras.

## Vida Pós-Resgate

A UFBA é também a instituição responsável pela mais ambiciosa ação de apoio de vítimas do trabalho escravo no país, o “Vida Pós-Resgate”. Esse projeto conta com recursos destinados pelo MPT para pagamento de bolsas, ajudas de custo e até mesmo compra de terras, animais e insumos. Surgiu como um campo de pesquisa em 2017, por um convênio da Faculdade de Economia com o MPT no Mato Grosso. Em 2021, a iniciativa ganha novo impulso, com a proposta de possibilitar, em caso de resgate, a criação de uma associação entre os trabalhadores, em seus locais de origem, para a produção de alimentos saudáveis.

O projeto ganhou impulso em 2023 com o objetivo de assumir a execução de unidades produtivas autônomas e atender ao grande volume de pessoas – os 197 trabalhadores resgatados no Rio Grande do Sul e os 16 em Nova Gália, em Goiás – resgatados no mesmo período e com origem em São Domingos, na mesma região de outras vítimas das vinícolas. Já são três associações do projeto no território do sisal, formalmente constituídas e em ritmo de trabalho para estruturar a produção de caprinos. A região tem boa parte dos resgatados, sendo Serrinha a segunda no estado em quantidade de vítimas, 52, atrás apenas de Salvador.

A associação de Monte Santo, cidade na região sisaleira de clima seco, já teve até projeto executivo apresentado nos primeiros dias de dezembro para os associados. As terras estão sendo obtidas por negociação ou mesmo por compra, e a assistência técnica e capacitação dos associados é feita em parceria com órgãos como Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) e Secretaria de Desenvolvimento Rural da Bahia. Além disso, os trabalhadores recebem ajuda de custo durante o período de implantação da unidade produtora.



# Gigantesca

Para o presidente da Associação dos Trabalhadores de Monte Santo, Givaldo Neves de Jesus, a expectativa é gigantesca, mas aos poucos o projeto está tomando corpo. Ele avalia que o valor pago a cada um dos associados, que finalmente conseguiram formalizar a criação de associações em três dos polos, tem permitido que eles se envolvam na construção de um projeto coletivo de produção. “A gente está sendo treinado e recebendo todo tipo de orientação, tanto para lidar com os animais quanto para produzir derivados e administrar a

associação. Já temos a terra e só faltam chegar os animais para a gente começar a produção”, conta, esperançoso.

Para o professor da Faculdade de Economia da UFAB e um dos coordenadores do projeto, Vitor Filgueiras, “os trabalhadores resgatados, normalmente, não têm passado de politização prévia, ou efetiva experiência associativa, o que recrudesce as dificuldades para que tomem iniciativas ou assumam funções que demandem liderança, como mobilização

para realização de reuniões, contatos com parceiros e busca por terrenos disponíveis. Mas temos tido avanços que nos trazem esperança de implantar modelos que possam se tornar viáveis e autossuficientes”, analisa. Agora que as associações devem começar a trabalhar efetivamente na criação de caprinos, a esperança de viabilização de um caminho que não seja a capacitação e inserção no mercado formal de trabalho começa efetivamente a ganhar corpo.

RP



## Como uma investigação de trabalho escravo impactou o Brasil

Na noite de 22 de fevereiro de 2023, uma quarta-feira, uma equipe de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Polícia Rodoviária Federal (PRF) fez uma vistoria nas condições de alojamento em uma pousada localizada no bairro Borgo, uma comunidade de classe média próxima ao centro de Bento Gonçalves, na serra gaúcha. O que se encontrou ali foi uma história de exploração laboral, cujo impacto se estendeu por todo o Brasil e que lançou uma luz poucas vezes vista sobre a questão do trabalho análogo à escravidão.

Mais de 200 homens contratados para trabalhar a serviço de uma empresa terceirizada, a Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda., estavam alojados em condições degradantes. O dono da empresa, Pedro Santana, foi preso em flagrante. A situação havia sido denunciada por três dos homens que haviam conseguido fugir do local e denunciar o caso à unidade da PRF em Caxias do Sul, município vizinho. Logo na manhã seguinte, duas procuradoras do MPT no Rio Grande do Sul, Ana Lúcia Stumpf González e Franciele D'Ambros, estavam na cidade para tocar a investigação do caso, como manda a legislação.





## As denúncias

De acordo com os depoimentos dos trabalhadores, a maioria nascida na Bahia, eles haviam sido aliciados para trabalhar na colheita da uva com promessas que incluíam alimentação, hospedagem e transporte. Chegando ao Rio Grande do Sul, no entanto, distantes de casa e sem ter a quem recorrer, tiveram que pagar pelo alojamento, já iniciando o trabalho em dívida. As carteiras de trabalho, quando assinadas, tinham como datas de admissão, na maioria dos casos, as datas do início do trabalho no destino, e não as de sua contratação na origem, como manda a legislação.

Além disso, os trabalhadores relataram várias ocorrências de abusos e violência física e psicológica: surras com cabo de vassoura, mordidas, choques elétricos e ataques com spray de pimenta. Denunciaram também vales e descontos irregulares e abusivos, além das péssimas condições de habitação do alojamento. No local, 207 trabalhadores. O número oficial dos resgatados mais tarde seria atualizado para 210, incluindo os três homens que haviam fugido antes e feito a denúncia que levou à abertura da investigação.

A violência da situação foi um dos elementos que amplificaram a repercussão nacional do caso. O fato de que a maioria dos trabalhadores era da Bahia e foi encontrada no Rio Grande

do Sul também deu uma dimensão simbólica difícil de ignorar, com os resgatados tendo se submetido a uma viagem do tamanho do Brasil para tentar obter oportunidades apenas para se ver em uma situação de condições degradantes. O MPT criou na sequência um grupo especial de atuação finalística (Geaf), uma força-tarefa nacional reunindo integrantes da instituição na Bahia e no Rio Grande do Sul, do qual fizeram parte Ana Lúcia Stumpf González, Greice Carolina Novais de Souza Ribeiro, Franciele D'Ambros, Francisco Breno Barreto Cruz, Lucas Santos Fernandes e Manuella Britto Gedeon.

O terceiro elemento para explicar o impacto da notícia foi a revelação de que a empresa terceirizada prestava serviços para a cadeia produtiva da uva e do vinho no Estado e atuava como contratada de três das maiores produtoras do Rio Grande do Sul, as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton.

As três companhias estão entre as maiores produtoras de uma das atividades produtivas mais destacadas do Rio Grande do Sul. O estado é o maior produtor de uva e derivados do Brasil, respondendo por cerca de 49,3% da produção nacional. Há ainda uma identidade forte entre o setor e a região da Serra, e o produto costuma ser associado a requinte e sofisticação – o que tornou ainda mais impactante o conhecimento desse tipo de prática na cadeia produtiva.

Na sequência do caso, as três vinícolas publicaram notas oficiais desculpando-se pelo ocorrido e encerraram o contrato com a empresa contratante. A repercussão do caso colocou o tema do trabalho análogo à escravidão em debate no Brasil inteiro. Demonstrou a ocorrência ampla desse tipo de delito em todo o Brasil, e não apenas em bolsões isolados, e serviu para chamar a atenção da população para o quanto a crise econômica instalada no país vinha facilitando a ação dos aliciadores e exploradores de mão de obra. Também deixou claro o sucateamento da infraestrutura fiscalizatória do Poder Executivo – a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego contava com um número de mais de 1,6 mil cargos vagos de auditor-fiscal do Trabalho (AFT). Após a repercussão do caso, a realização de um concurso público para seleção de AFTs foi anunciada para 2024 (o primeiro desde 2014).

A repercussão também comprovou uma triste tendência que vinha sendo verificada no Rio Grande do Sul: a do crescimento exponencial de resgates. Até o fim de setembro, haviam sido registrados 333 trabalhadores resgatados no Estado. Um número recorde, mais do que dobro dos resgatados no ano anterior, 156. E que já representava, por sua vez, o dobro do número de resgatados em 2021, que foram 76 (veja o quadro).

CAM

# A atuação do MPT

Na sequência imediata do resgate, o MPT negociou um termo de ajuste de conduta (TAC) emergencial no momento do resgate, garantindo o pagamento pela contratante Fênix de R\$ 1,1 milhão em verbas rescisórias. Após haver quitado o valor, a empresa se recusou, após algumas audiências, a firmar o TAC. Assim, no início de março, o órgão também ajuizou ação cautelar antecedente pedindo bloqueio de bens e valores. Após a concessão da liminar, o MPT ajuizou a ação principal nos autos dessa cautelar, em que pedia indenização para os trabalhadores resgatados. Paralelamente, ajuizou também uma ação civil pública (ACP) contra as empresas intermediadoras e seus sócios com pedidos de obrigações de fazer e não fazer. As duas ações tiveram suas primeiras audiências de conciliação em setembro, sem acordo porque a empresa ré não apresentou proposta. A instrução está agora marcada para junho de 2024.

O mais significativo resultado da ação do MPT no caso foi a assinatura de um TAC com as três vinícolas que contratavam o serviço terceirizado dos trabalhadores. No documento, as três empresas assumiram 21 obrigações de fazer e de não fazer para aperfeiçoar o processo de tomada de serviços, com a fiscalização das condições de trabalho e direitos de trabalhadores próprios e terceirizados. As três vinícolas pagaram, com a assinatura do acordo, R\$ 7 milhões de indenização por danos morais individuais e por danos morais coletivos.

Além de pacificar o caso específico, o TAC também compromete as maiores empresas do setor a monitorar o cumprimento de direitos trabalhistas em toda a extensão da cadeia produtiva. As obrigações estão em vigor desde a assinatura

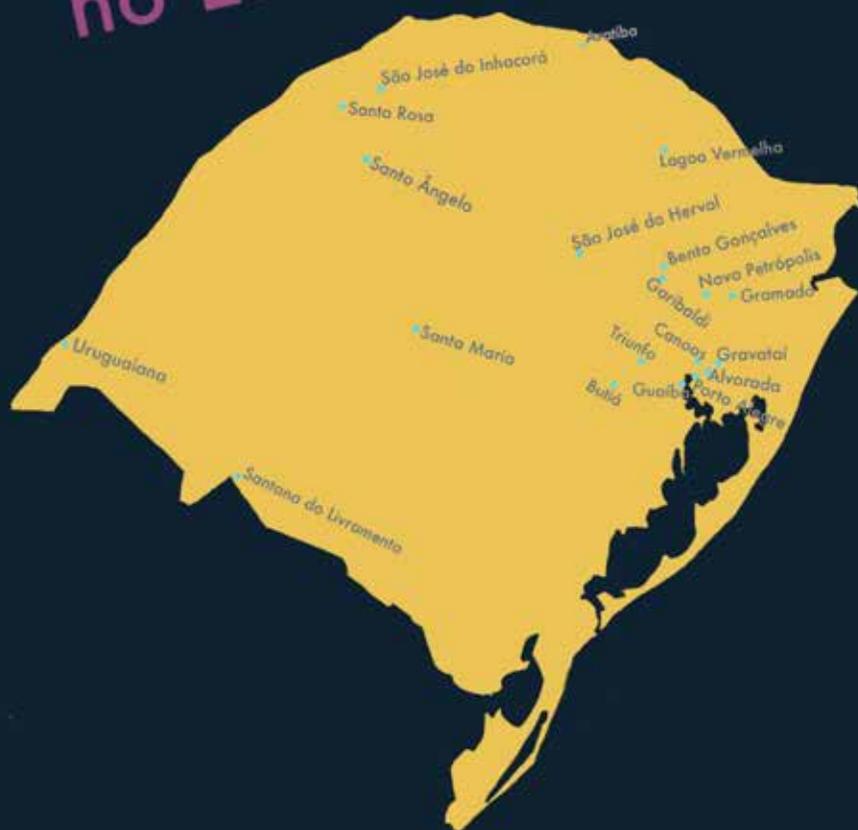
do TAC, ainda no início de março. “As vinícolas assumiram o compromisso de fiscalizar todas as empresas com as quais mantêm relação na cadeia produtiva do vinho. Além disso, as vinícolas se comprometeram a somente contratar empresas especializadas no serviço. As medidas já serão sentidas na próxima colheita”, avalia o procurador do Trabalho Lucas Santos Fernandes.

“Uma solução extrajudicial como essa tem a força legal de uma sentença, mas atingida em um tempo mais curto e garantindo pagamento imediato aos trabalhadores, evitando anos de uma ação e de recursos protelatórios”, avaliou o procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira.

Outra consequência da repercussão do caso foi a negociação e a assinatura, no dia 17 de março de 2023, de um acordo de cooperação interinstitucional entre o MPT e o governo do estado do Rio Grande do Sul para o combate ao trabalho em circunstâncias análogas à escravidão. O acordo, com validade de dois anos, prevê compartilhamento de informações e de recursos humanos, dentro das atribuições de cada instituição, para a elaboração de planos de trabalho conjuntos para o combate ao problema.

A procuradora titular da ação, Ana Lúcia Stumpf González, lembra que a repercussão na mídia ajudou a aumentar a predisposição da sociedade a denunciar outros casos. “O MPT acompanha as medidas que as empresas estão tomando para garantir a capacitação dos produtores e de suas equipes para cumprir as obrigações na próxima safra, entre janeiro e março de cada ano.”<sup>(X)</sup>

## Resgates no Estado do RS



### por município

Bento Gonçalves	210
Aratiba	11
Uruguaiana	86
Triunfo	9
São José do Inhacorá	5
Guaíba	4
Nova Petrópolis	4
Butiá	2
Gramado	2
Alvorada	1
Canoas	1
Garibaldi	1
Gravataí	1
Lagoa Vermelha	1
Porto Alegre	1
Santo Ângelo	1
Santa Maria	1
Santana do Livramento	1
Santa Rosa	1
São José do Herval	1

### por ano

2023	345
2022	156
2021	76
2020	5
2019	2
2018	0
2017	6
2016	17
2015	32
2014	1
2013	44

D S T Q Q S S  
1 2 3 4  
5 6 7 8 9 10 11  
12 13 14 15 16 17 18  
19 20 21 22 23 24 25  
26 27 28

5 6 7  
12 13 14  
19 20 21  
26 27

## Junho

D S T Q Q S S  
1 2 3  
4 5 6 7 8 9 10  
11 12 13 14 15 16 17  
18 19 20 21 22 23 24  
25 26 27 28 29 30

## Julho

D  
2  
9  
16  
23

## Outubro

S T Q Q S S  
6 7

# Seremos mais felizes no trabalho?

## Mais ócio, menos esforço, mais produtividade

POR RODRIGO FARHAT, ROGÉRIO BRANDÃO E VÍTOR VENTURA\*

Renata Rivetti é fundadora da “Reconnect happiness at work”, ou Reconecte-se com a felicidade no trabalho, em tradução livre. A empresa é especializada em felicidade corporativa e liderança positiva. É parceira da “4 Day Week Global” no Brasil, que tem como proposta implementar o projeto piloto da semana de quatro dias.

Nesta entrevista, Rivetti fala sobre o movimento que já ganha corpo em todo o mundo. A semana de 4 dias reprograma a jornada de trabalho, prometendo aumentar a produtividade diária com redesenho da semana, de processos, de comunicação e da tecnologia.

## A semana de quatro dias aponta para a jornada do futuro?

O mundo vem mudando completamente nas últimas décadas com a evolução da tecnologia, a entrada de novas gerações no mercado de trabalho e até o pós-pandemia que nos trouxe grandes reflexões. Porém, quando vemos a jornada de trabalho, ainda carregamos mitos e crenças que impedem de evoluirmos. A semana de 4 dias traz uma reprogramação da jornada de trabalho, aumentando a produtividade diária com redesenho da semana, de processos, comunicação e tecnologia. Esse redesenho tem permitido maior harmonia na vida pessoal e profissional, o que tem gerado menos estresse e ansiedade nos colaboradores, mas também ganhos para as empresas como maior engajamento, produtividade e maior atração e retenção de talentos. Temos muito ganho nesta nova jornada, tanto para os indivíduos, as empresas e também à sociedade.



## Como funciona?

O modelo adotado é o 100-80-100, ou seja, 100% de pagamento do salário, trabalhando 80% do tempo e mantendo 100% da produtividade. A ideia é que todos os participantes do piloto se comprometam com o redesenho da semana para que possam se tornar mais produtivos em menos tempo.

## Quais países já a adotaram?

A "4 Day Week Global" já realizou pilotos no Reino Unido, nos Estados Unidos da América, no Canadá, em Portugal, na África do Sul, na Austrália e na Nova Zelândia. Em vários outros países, o tema está sendo alimentado.

Em todos os países, os pilotos tiveram um retorno positivo, com alta adesão para a manutenção da semana de quatro dias.



## Como está a experiência no Brasil?

Estamos na fase de inscrição das empresas para começar o piloto oficial em setembro de 2023. Tivemos uma ótima surpresa de muitas empresas interessadas.

## Portugal, Bélgica, Irlanda e Estados Unidos já fizeram testes. Como foram?

Em todos os pilotos, encontramos os mesmos resultados: mais de 90% das empresas pretendem manter a semana de quatro dias, redução de estresse, ansiedade e sintomas de burnout, maior atração e retenção de talentos, aumento na produtividade e receita, maior equidade de gênero e mais cuidados físicos, entre outros. Os benefícios são inúmeros, para a pessoa, para a empresa e para a sociedade.

## O que dizem os trabalhadores?

Em sua maioria, apresentam melhora na saúde física, mental e qualidade de vida. Mais de 50% conseguem conciliar melhor a vida profissional e pessoal e tem visto o quanto isso reflete, inclusive, no aumento de produtividade e de engajamento no trabalho. Cuidam mais de si, ajudam mais em casa, encontram mais tempo para questões pessoais, assim como lazer e passatempos.

## E os sindicalistas?

Em Portugal, o piloto foi iniciativa do governo, realizado pelo Ministério do Trabalho, diferentemente de todos os outros países. Aqui no Brasil, a iniciativa é parceria da "4 Day Week Global" com a "Reconnect". Temos recebido alguns contatos de sindicatos interessados em entender mais e, dependendo dos resultados, nos apoiarem para fortalecermos o tema e, quem sabe, discutir com estados e governos mudanças mais sistêmicas. Estamos animados.

## Qual é a posição dos empregadores?

Temos visto muitos empresários que acreditam na ideia e que estão conhecendo mais do nosso trabalho e metodologia para começarem o piloto em suas empresas. Claro que ainda há muitos céticos, com a mentalidade de que produtividade vem de horas trabalhadas. Acredito, no entanto, que como tudo, toda mudança, precisamos desmistificar o tema e trazer dados racionais para de fato consolidarmos a mudança. Não será do dia para a noite, mas temos muitos engajados nesta revolução.

## Como fica a produtividade dos trabalhadores?

Temos observado aumento de produtividade nos pilotos globais. Com o redesenho do trabalho, estamos atuando de forma mais produtiva e eficiente. Ouvi relatos de participantes do piloto no Reino Unido falando que, com o compromisso de aumentar a produtividade diária para manter a produtividade semanal, fizeram mudanças em suas rotinas, como deixar de ler notícias e navegar nas redes sociais várias vezes por dia. É preciso esse compromisso para que ganhem o benefício, somente mantendo a produtividade semanal terão esse dia extra para lazer e descanso. Então, a produtividade aumenta com esse comprometimento.



## Quais são os benefícios para a saúde mental do trabalhador?

São muitos. No piloto do Reino Unido, o maior até o momento, com 2,9 mil pessoas, houve redução de 71% nos sintomas de burnout, 39% dos trabalhadores se sentiram menos estressados e 54% acharam mais fácil conciliar vida pessoal e profissional.

## Quais efeitos da semana de quatro dias no meio ambiente?

A pesquisadora Juliet Schor, do “Boston College”, que tem sido a responsável pelas análises do estudo ao redor do mundo, diz que, “embora os benefícios climáticos sejam a coisa mais desafiadora de medir, temos muitas pesquisas mostrando que, com o tempo, à medida que os países reduzem as horas de trabalho, suas emissões de carbono caem”. Uma redução de 10% nas horas está associada a uma queda de 8,6% na pegada de carbono, de acordo com um estudo de coautoria de Schor.

A semana de quatro dias pode ser uma revolução que o mercado de trabalho precisa para construirmos um mundo mais sustentável, humano, justo e saudável<sup>(X)</sup>

RF



# “A redução da jornada faz parte da luta”

Miguel Torres,  
Presidente da Força Sindical

Miguel Torres é presidente da Força Sindical (2021-2025), central com cerca de 1,8 mil entidades filiadas. Representa em torno de 12 milhões de trabalhadores no Brasil. Torres defende a valorização do salário-mínimo,

a igualdade salarial entre homens e mulheres no exercício de mesma função, o fortalecimento da agricultura familiar e a retomada de obras paralisadas no Brasil. Nesta entrevista, ele fala sobre a jornada de trabalho.

**Antes, o trabalho era feito para suprir as necessidades do trabalhador, não havia uma definição de jornada de trabalho. Depois, as horas de trabalho começaram a ser delimitadas pelos sinos das igrejas ou pelos apitos das fábricas. Os trabalhadores tinham jornadas extenuantes, entre 14 horas e 18 horas por dia. Os sindicatos foram os responsáveis por conseguir reduzir esse tempo de jornada. Hoje, já se fala em semana de quatro dias. Como é que a Força Sindical analisa a redução da jornada de trabalho ao longo do tempo?**

Precisamos lembrar de uma greve de 1917. Uma das principais reivindicações daquela greve histórica no Brasil foi a redução da jornada. Ali, começou o debate sobre a questão da jornada de trabalho. Os sindicatos ainda não estavam muito organizados, eram movimentos, eram associações, e isso ganhou corpo e resultou depois na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ali se começa a discutir a jornada de 48 horas semanais, instituída depois de muitas lutas nos setores têxtil, ferroviário e gráfico.

Depois da instituição da jornada de 48 horas, o movimento sindical começa a reivindicar a redução dessa jornada.

Eu me lembro de um movimento histórico muito importante, que começou em São Paulo, em 1983, na capital, e depois se alastrou para São Bernardo. Ali começou a luta por empresa para redução de 48 horas para 40 horas.

As negociações coletivas não avançavam e nós começamos a fazer por empresa. Em 1985, na convenção coletiva dos metalúrgicos de São Paulo já conseguimos instituir a jornada de 44 horas.

A jornada de trabalho definida pela Constituição Federal de 1988 foi definida em 44 horas para todos os trabalhadores.

Faz 35 anos que a legislação brasileira mantém as 44 horas de jornada. Há empresas que já trabalham com menos de 40 horas na nossa categoria em São Paulo.

É uma luta constante: sabemos a importância da redução da jornada sem a redução salarial, até para enfrentar, nesse momento, o desemprego e a tecnologia. A tecnologia está tirando os empregos e com isso a gente está assistindo trabalhadores ceifados do direito de trabalhar. Estão caindo na informalidade.



### **As divergências do movimento sindical prejudicam as reivindicações por trabalho mais digno?**

Hoje, estamos com uma unidade muito forte. O movimento já amadureceu. Logicamente, cada central tem suas pautas, mas os atritos reduziram muito e nossa pauta é unificada.

### **A jornada de trabalho do futuro será de quatro dias?**

Acho que pode ser até menos, depende da evolução da sociedade. Hoje já se fala no mundo sobre a necessidade de uma renda universal para poder compensar os trabalhadores que não terão emprego no futuro. Precisaremos encontrar uma saída para aqueles que não terão trabalho amanhã.

A redução da jornada, além de beneficiar a saúde, a família, a educação, também trará a oportunidade de oferta de trabalho, talvez um trabalho que não seja como hoje, como nós estamos acostumados, mas com certeza estará encaixado numa redução de jornada de quatro ou menos dias por semana.



**A felicidade no trabalho não tem relação com ambientes coloridos ou com jogos na hora do expediente. Tem relação com a forma com que as pessoas se relacionam no trabalho. Quando o trabalhador é feliz no trabalho, ele será mais engajado, mais produtivo e inovador. Como é que a Força Sindical vê essa questão?**

A cultura do trabalho no Brasil é essa. Precisa ser extenuante, deve cansar, você precisa ficar preso.

A redução da jornada para 40 horas de trabalho está na pauta de todas as nossas convenções coletivas.

Perdemos, recentemente, no Brasil, uma oportunidade de já estarmos com 40 horas de trabalho no Brasil. Perdemos a chance por culpa do movimento sindical, que não teve a unidade necessária.

No segundo mandato do Governo Lula, fizemos um abaixo-assinado com mais de dois milhões de assinaturas pedindo a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Entregamos o pedido no Congresso Nacional.

Quando começamos a negociar, o então presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, propôs para, naquele momento, começarmos a reduzir meia hora por ano na jornada.

A proposta não teve consenso entre os trabalhadores e a negociação não avançou. Continuamos com 44 horas semanais de jornada.

Todos perdemos. Os trabalhadores perderam. O Brasil perdeu.

**Seremos mais felizes?**

Com certeza<sup>X</sup>

RF



# Quando o relógio ainda não regulava o nosso tempo

Nos feudos, tudo o que se produzia era consumido por senhores e servos. O fim das invasões bárbaras e da peste negra resultou, naqueles tempos, em maior produção e número de pessoas. Havia recursos materiais e humanos demais.

Foi então que os servos passaram a ser mandados para outros feudos para tentar trocar todas aquelas mercadorias excedentes por outros produtos. Os servos foram chegando a feudos cada vez mais distantes em busca de iguarias cada vez mais diferentes. Alguns deles voltavam para o campo, mas outros preferiam tentar viver de outra forma, longe da

exploração dos nobres. Nem sempre isso dava certo, pois viver longe do Rei e da Igreja não era fácil naqueles anos.

O negócio das trocas ficou bom e muitos daqueles homens não voltaram para os feudos de origem. Eles passaram a se reunir em feiras, que acabaram se tornando fortalezas cercadas por muros que as defendiam dos ataques dos senhores feudais. Os moradores dessas feiras eram chamados de burgos.

Assim, os burgueses surgem como classe quando trocam o modo de produção feudal e passam a definir suas próprias políticas.

A Revolução Industrial modificou o mundo de muitas formas. Muitas famílias saíram do campo em busca de empregos nas fábricas. A situação dos trabalhadores era muito ruim. A vida nas casas nas regiões industriais e nas fábricas era subumana. Havia sujeira, cinzas e poças por todos os partes e lados. A jornada de trabalho começava às 4h e terminava com o poente. O lampião a gás permitiu que o trabalho passasse a ter duração média de 14 horas. Os operários eram organizados de forma militar, subordinados aos patrões e às máquinas. O ritmo era louco e os acidentes de trabalho numerosos.



## Manifesto

A burguesia cresceu e se desenvolveu. E o proletariado também. Em 1848, a publicação do Manifesto Comunista, por Friedrich Engels e Karl Marx, colocou em evidência a necessidade de se extinguir as classes sociais, que representavam o conflito entre classe opressora, a burguesia, e a oprimida, os trabalhadores. O fim das classes resultaria na eliminação da exploração do homem pelo homem.

A Igreja e o Estado passaram a se preocupar com as causas dos trabalhadores. A Encíclica "Rerum Novarum", ou Coisas Novas, datada de 1891, foi também relevante. No documento, o papa Leão XIII trata da vida dos operários e de sua situação de miséria, entregues a senhores desumanos. Sua ideia era determinar os direitos e os deveres que devem reger a riqueza e o proletariado, o capital e o trabalho. O papa pregava a concórdia das classes.

Ele escreveu que "o homem deve aceitar com paciência a sua condição: é impossível que na sociedade civil todos sejam elevados ao mesmo nível". Chegou, inclusive, a pregar que a desigualdade se reverteria em proveito de todos, "porque a vida social requer um organismo muito variado e funções muito diversas, e o que leva precisamente os homens a partilharem estas funções é, principalmente, a diferença das suas respectivas condições". Os trabalhadores começaram a se organizar. Queriam melhores condições de vida e trabalho. Pediam infraestrutura, um meio ambiente de trabalho saudável e redução da jornada de trabalho.

O analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT 7ª Região) Valdélcio de Souza Muniz conta que o Direito do Trabalho é fruto desses embates, "porque os excessos

de jornada praticadas nas fábricas na época da Revolução Industrial acabaram resultando em sua criação". Coincide também com o período da Revolução Francesa, com aquela ideia da liberdade, na qual a burguesia queria o Estado distante das relações econômicas, das relações de trabalho. "Aquela coisa do 'laissez-faire', do 'deixa que o mercado caminha com as próprias pernas', deu nisso: em superexplorações, em jornadas de 14 horas para idosos, mulheres e crianças".

Uma das primeiras normas trabalhistas tenta impor limites à jornada de trabalho. Hoje, muitas jornadas de trabalho depois, há uma discussão sobre a importância do direito ao lazer, do direito à desconexão, inclusive para que o ócio possa ser criativo, como pregado pelo sociólogo italiano Domenico de Masi.

## Redução da jornada tem apoio do movimento sindical

Além de ampliar a produtividade, a adoção da semana de quatro dias pode dar força à luta pela redução de jornada de trabalho no Brasil de 44 para 40 horas sem diminuição de salário e direitos, reivindicação histórica do movimento sindical. Essa é a avaliação do presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Ricardo Patah. Para ele, a pandemia de covid-19 e o avanço tecnológico promoveram mudanças no mundo do trabalho que permitiram a implementação da redução de jornada.

Patah também aponta que essa modalidade traz benefícios para a saúde dos trabalhadores e mais tempo livre para eles se capacitarem. “Vejo isso como um incentivo para se ter resultados melhores, porque é o tipo de demonstração de confiança da empresa para o trabalhador e uma resposta do trabalhador para a empresa com a sua capacidade e eficiência de superar a diminuição da jornada com criatividade e disposição”, destacou.

O presidente da UGT acredita que a expansão da semana de quatro dias deverá ocorrer de forma lenta no país e que esse regime poderá ser implementado com mais facilidade na administração de grandes empresas e em setores como o administrativo, o financeiro, o da tecnologia da informação e o da comunicação.

O supervisor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese) em São Paulo, Victor Pagani, também destacou que a redução da jornada proporciona mais tempo para o trabalhador se qualificar e realizar atividades esportivas e de lazer, o que traz benefícios para a produtividade.

Pagani aponta, ainda, que a semana de quatro dias pode trazer efeitos positivos para a economia. “À medida que ocorre redução de jornada, há espaço para realizar mais contratações ou mesmo mais tempo livre para o consumo. Então vejo algo como desejável e positivo essa redução de jornada”, afirmou.

Com essa nova modalidade de trabalho, um dos principais pontos que são questionados diz respeito à carga horária diária e à possível sobrecarga de trabalho com um dia a menos para desempenhar as tarefas. De acordo com Pagani, a semana de quatro dias deve ser regulamentada por meio de convenções coletivas firmadas com sindicatos para resguardar os direitos dos trabalhadores.

O especialista alerta sobre essa necessidade para evitar que a redução de dias de trabalho não resulte em sobrecarga de trabalho. “Defendemos que isso seja acompanhado de limitação à realização de horas extras para evitar que o ritmo de produção seja intensificado e, com isso, anule a melhoria das condições de trabalho e de vida”, apontou.



# Empresas adotam redução de jornada

A prestadora de serviços financeiros digitais Efi foi uma das empresas que adotaram a semana de quatro dias por meio de acordo coletivo de trabalho. Com 350 trabalhadores distribuídos em quatro escritórios – Belo Horizonte, Ouro Preto, São Paulo e Recife –, a Efi iniciou o período de teste em julho de 2022 e pretende seguir com essa forma de trabalho. Os empregados trabalham 32 horas por semana, sem redução salarial. As equipes atuam de segunda a quinta-feira e de terça a sexta-feira para que sejam garantidos o atendimento ao cliente e o suporte ao sistema.

Após seis meses de vigência do novo regime de trabalho, foram elaboradas pesquisas com lideranças que apontaram aumento na qualidade da entrega do trabalho realizado pelas equipes. O resultado apontou que 86% das lideranças consideraram que houve manutenção ou até aumento da produtividade e 88% dos gestores constataram que os trabalhadores se ausentaram menos durante o horário de trabalho para resolver questões pessoais. Após um ano de implementação da semana de quatro dias, houve redução de mais de 70% dos pedidos de demissão em comparação com o mesmo período do ano anterior.

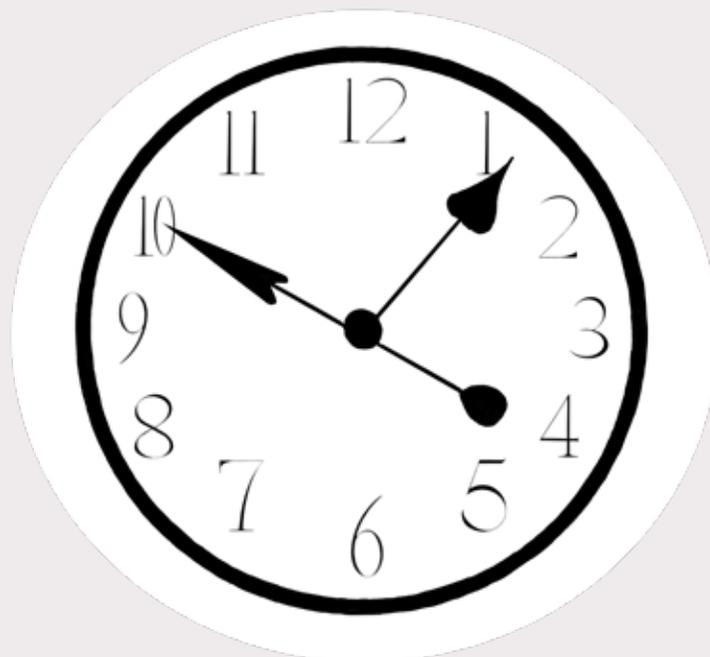
Segundo a gerente de Recursos Humanos da Efi, Glícia Braga, desde o início, todos os empregados foram convocados para otimizar os processos de trabalho e definir as prioridades para trabalharem menos e melhor.

Uma das mudanças foi a redução da quantidade de reuniões e o envio de vídeos com orientações para que o trabalhador acesse em momento adequado durante a rotina de trabalho.

Glícia Braga avalia que os trabalhadores ficam mais focados quando possuem um dia a mais para resolver questões particulares. “As pessoas ficam um pouco mais tranquilas e não precisam se ausentar do horário de trabalho para isso”, disse.

Na agência de comunicação Shoot, de Porto Alegre, a semana de quatro dias foi implementada como teste no fim de 2021 e se tornou oficial em 2022. Os funcionários folgam na segunda ou na sexta-feira e trabalham 32 horas semanais. Criada em 2010, a empresa possui 11 funcionários em teletrabalho desde 2018 em municípios como São Paulo, Salvador e Porto Alegre, assim como na Europa.

De acordo com o sócio-fundador da agência, Luciano Braga, a qualidade e a criatividade dos projetos apresentados aumentaram após a implementação dessa modalidade. Apesar



dos ganhos em produtividade, Braga ressalta que o principal objetivo dessa iniciativa é manter os trabalhadores descansados. “A gente sempre entendeu que a empresa é só uma parte da nossa vida e não poderia ser tudo. Isso fez com que a gente adotasse uma política ao longo dos 13 anos de história da empresa para dar bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tanto para os sócios quanto para os empregados”, afirmou.

## Desafios

Apesar das melhorias observadas, os gestores também apontaram dificuldades na implementação da semana de quatro dias. Segundo Glícia Braga, um dos principais desafios encontrados na Efi envolvia a equipe comercial, que tinha um dia a menos para negociar com o cliente e precisou se adaptar nos primeiros meses de teste.

Outra dificuldade encontrada pela Efi ocorria quando o feriado era no meio da semana. Como

as equipes ganham a folga extra na segunda ou na sexta-feira, esse modelo comprometia o andamento do trabalho. Nesses casos, a alternativa encontrada pela empresa foi oferecer ao empregado a opção de trabalhar no feriado ou no dia de folga predeterminado.

Na Shoot, também foi necessário adotar lógica semelhante em semanas que possuem feriados para não atrapalhar o andamento dos projetos. Segundo Luciano Braga, a redução do número

de reuniões aliado ao distanciamento do teletrabalho diminuiu os momentos de interação que fazem parte do ambiente profissional.

Para aprimorar esse modelo de trabalho, Braga afirma que realiza pesquisa a cada seis meses para ouvir os funcionários da Shoot. “Com a semana de quatro dias, todo mundo quer trabalhar menos. Então todos vão fazer o que é necessário para isso, que é trabalhar mais focado. A gente não voltaria atrás”, explicou.

## “Quintou!”

Desejada por muitos, a semana de quatro dias é vista com bons olhos por funcionários de empresas que já adotaram essa forma de trabalho. O gerente regional de vendas Raimundo Arraes trabalha em regime híbrido no escritório da Efi em Recife desde maio de 2021 e destaca o equilíbrio pessoal e profissional como principal benefício da jornada reduzida.

A equipe da qual Arraes faz parte passou a folgar às sextas-feiras, dia em que um dos funcionários atua como plantonista para

garantir o atendimento dos clientes. Como forma de compensação, o plantonista da semana folga na segunda-feira seguinte.

O gerente de vendas conta que usa o dia extra de descanso para andar de bicicleta, treinar na academia, agendar consultas médicas e ter mais momentos com a família. “O fato de a empresa confiar em nós dá uma vontade maior de trabalhar. A quinta se tornou mais feliz. Agora temos o ‘quintou’, e não o ‘sextou’. Então não há essa sensação do cansaço e do trabalho excessivo”.

Segundo Arraes, o principal desafio encontrado no início dessa nova jornada foi o planejamento das atividades da semana para que a redução da carga horária não comprometesse o trabalho da equipe. “Temos que nos adaptar aos clientes porque vivemos de negócios. O cliente, na outra ponta, sabe que tem uma empresa robusta que consegue atendê-lo. Se eu não estiver aqui, ele não vai deixar de ter atendimento. Delegando, planejando e passando as orientações para os colegas, ninguém tem essa carga de trabalho comprometida”, afirmou.

## Quarta Livre

Na empresa de tecnologia Nova Haus, com escritórios em São Paulo e Franca (SP), a quarta-feira se tornou o principal dia de descanso na semana de quatro dias. Chamado de Quarta Livre, o dia foi escolhido para auxiliar no processo criativo dos funcionários, que retornam ao trabalho nas quintas-feiras mais descansados e com mais ideias para solucionar problemas.

Leila Guimarães atua como gerente de conteúdo da empresa desde julho de 2022 e contou que a Quarta Livre ajudou na conclusão do curso de Psicologia no ano passado. Ela utilizava o dia de folga para fazer estágio obrigatório da faculdade e elaborar relatórios e trabalhos acadêmicos.



Além dos estudos, Leila disse que utiliza o tempo livre para cuidar de casa, fazer terapia e marcar consultas médicas. “Veio a calhar essa folga. É muito bom para a gente se organizar durante a semana e tem esse respiro no meio da semana. Você trabalha com a cabeça mais descansada”, afirmou.

O desenvolvedor front-end João Vitor Carvalho trabalha na empresa desde o início de 2021 e utilizou a Quarta Livre para concluir a faculdade de Engenharia de Software em agosto de 2023. Ele também usa a folga extra para praticar atividades físicas e terapia.



Carvalho conta que não sentiu dificuldades em trabalhar um dia a menos por desenvolver projetos com prazos maiores, o que facilita a entrega. “Acho que isso faz com que a gente descanse um pouco a cabeça e volte na quinta mais renovado. Acaba que você consegue focar mais e desenvolver o trabalho da mesma forma que antes”, explicou☒

## Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social



# A jornada de trabalho ao longo do tempo



## Pré-história

### As primeiras ferramentas de trabalho

Para viver na natureza, o ser humano inventou ferramentas e as aprimorou com o passar dos anos. O tempo dedicado ao trabalho limitava-se ao da obtenção da sobrevivência do grupo.

4000 a.C.

## Antiguidade

### O trabalho escravo

O período marca o fim da pré-história, com o surgimento da escrita. Egípcios, gregos, romanos, hebreus, assírios e babilônios são alguns dos povos que utilizavam a mão de obra escrava.

500 a.C.

## Grécia Antiga

### Quanto menos trabalho, melhor

No período clássico da Grécia, trabalhar era algo visto como ruim. Os que mais trabalhavam eram escravos, servos e mulheres.



Ilustrações: Cyrano Vital

Século V, 476 d.C.

### Idade Média e feudalismo

Durante a Idade Média, o trabalho estava muito relacionado ao principal modelo econômico da época: o feudalismo. Aqui havia um sistema de servidão, em que os servos trabalhavam para os senhores feudais em troca de moradia e proteção. Normalmente a jornada de trabalho se estendia do amanhecer ao anoitecer.



Século XV, 1453

### Fim da Idade Média

As relações de trabalho começam a se modificar novamente. Fim do feudalismo. Surgimento dos primeiros comércios. Artesãos e comerciantes passam a organizar feiras para venda de produtos.

Século XVI, 1534

### Trabalho e lucro

O calvinismo começou a ser difundido. A religião se baseia na predestinação, na valorização dos bons costumes e na defesa do trabalho e do lucro.

**Século XVIII, 1760**

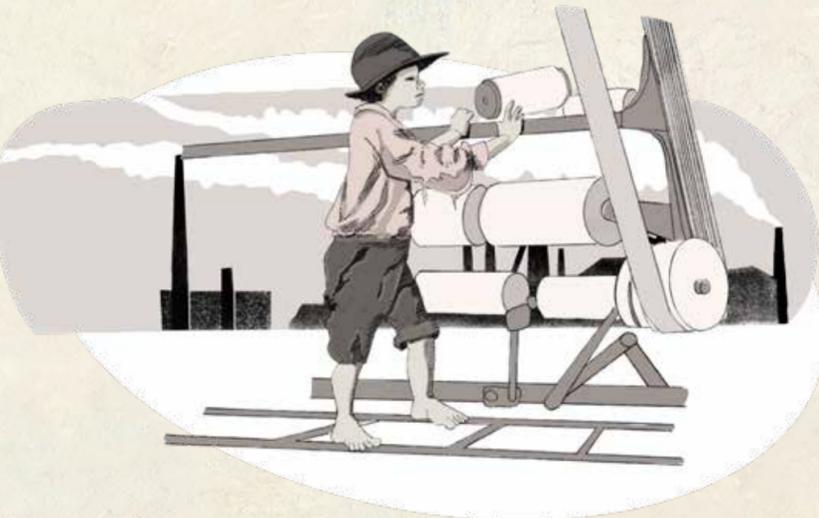
**Primeira Revolução Industrial**

Surgem as primeiras fábricas na Inglaterra e o trabalho assalariado. Os trabalhadores enfrentavam cargas horárias de até 16 horas em troca de um salário baixo.

**Século XIX, 1802**

**Mais descanso, menos suor**

Nesse ano, a Lei da Saúde e Moral dos Aprendizes foi criada na Inglaterra. A norma limitava a jornada máxima de trabalho a 12 horas.



**Século XIX, 1833**

**Lei das Fábricas**

É considerada a primeira legislação eficiente para proteção do trabalhador. Regulamentava a jornada de trabalho em função da idade.

**Século XIX, 1872**

**Férias anuais**

A Inglaterra foi o primeiro país a conceder férias anuais aos trabalhadores.

**Século XIX, 1886**

**Trabalhadores reivindicam direitos**

No dia 1º de maio, trabalhadores de Chicago, nos Estados Unidos da América, pararam a cidade para reivindicar, entre outros direitos, a diminuição da jornada de 13 horas para 8 horas diárias.

**Século XX, 1908**

**Jornada reduzida**

A Lei das Fábricas sofre modificações e a jornada de trabalho é reduzida a 8 horas diárias.



**Século XX, 1925**

**Férias no Brasil**

Marco no direito trabalhista no Brasil, apesar de ter sido benefício muito desrespeitado na época. A duração era de 15 dias.

**Século XX, 1932**

**8 horas diárias de trabalho no Brasil**

Em 4 de maio, Getúlio Vargas instituiu a jornada de trabalho de 8 horas diárias na indústria.

**Século XX, 1943**

**A Consolidação das Leis do Trabalho**

Getúlio Vargas sanciona a Consolidação das Leis do Trabalho, que garantiu, entre outros direitos, o descanso semanal remunerado e as férias.



**Século XX, 1963**

**Mais direitos aos trabalhadores rurais**

No Brasil, o Estatuto do Trabalhador Rural estendeu ao ambiente do campo os direitos dos trabalhadores urbanos.

**Século XX, 1998**

**Banco de horas no Brasil**

O surgimento do banco de horas permitiu que o tempo extra do trabalhador fosse compensado com menor jornada em vez de remuneração.

**Século XXI, 2013**

**Mais direitos às trabalhadoras domésticas**

Direitos como hora extra e jornada de 8 horas diárias são garantidos às empregadas domésticas.

**Século XXI, 2019**

**A Semana de 4 dias**

Um experimento realizado pela Microsoft no Japão constatou que, ao diminuir horas na semana de trabalho, houve um aumento da produtividade.

**Século XXI, 2020**

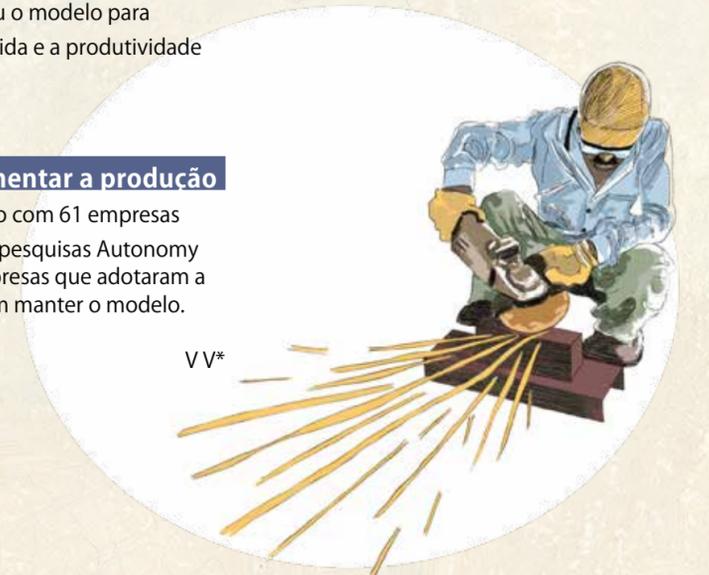
**A Semana de 4 dias no Brasil**

A empresa Zee.Dog adotou o modelo para aumentar a qualidade de vida e a produtividade dos funcionários.

**Século XXI, 2022**

**Reduzir jornada, aumentar a produção**

No Reino Unido, um estudo com 61 empresas realizado pelo instituto de pesquisas Autonomy apontou que 92% das empresas que adotaram a semana de 4 dias decidiram manter o modelo.



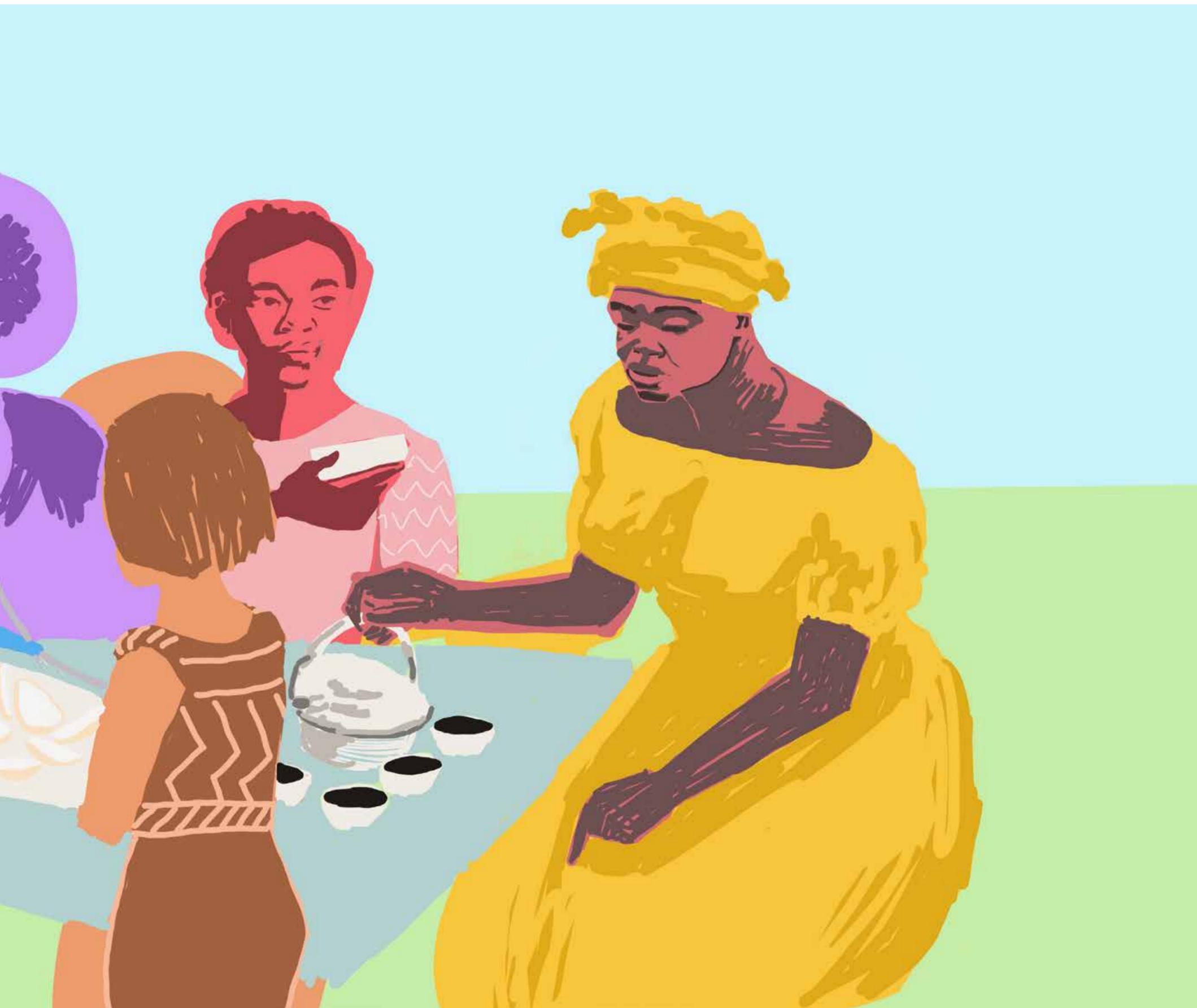
VV\*

# Os comedores de batatas

Sâmela Lemos é publicitária e tem uma relação conflituosa com Van Gogh  
Cyrano Vital é ilustrador em tempo integral



Ilustração: Cyrano Vital



“Ah! Vá plantar batatas!” Certamente esta é uma das mais conhecidas expressões da linguagem popular. E evoca uma ordem desdenhosa para que se vá fazer qualquer coisa, por mais insignificante que seja, sem desperdiçar mais da atenção do interlocutor. Assim era visto o uso da terra para o plantio de batatas, desde a Idade Média europeia: nada poderia ser tão rude, simplório e próprio da plebe.

Dito isso, é possível que não se poderia pensar em um adjetivo mais inglório para uma pessoa de nível social classificado como inferior do que chamar alguém de “comedor de batatas”. E assim mesmo deve ter concluído o pintor holandês do século XVIII Vincent Van Gogh ao imaginar uma pequena família de camponeses reunidos à mesa, comendo batatas e nada mais. Chegou-se até a especular se a bebida retratada pelo pintor na tela não seria chá de chicória, tendo em vista que o café seria iguaria demais para uma mesa tão humilde.

O intuito de Van Gogh, no entanto, era retratar com maior dignidade e fidelidade o objeto de sua arte. Pois observando um pintor contemporâneo seu, francês e de estilo realista, de nome Jean François Millet, Van Gogh discordou da representação de seu trabalhador rural. Acusava Millet de não empregar as cores e luzes corretas para a figura do trabalhador campal, na realidade suja, rústica e sofrida.

Em uma fase em que deixava os desenhos e aprendia o uso das tintas, Van Gogh quis demonstrar a vida miserável da classe trabalhadora. E empregava tons escuros, terrosos, sombrios, baixa luminosidade e desenhava rostos expressivos que pareciam marcados pelas necessidades mais básicas não supridas, porém sempre aparentando digna resiliência.

E assim foi a tela “Os Comedores de Batatas”, feita após muito estudo dos rostos de camponeses. Van Gogh esteve em Nuenen, na Holanda, desenhando e rascunhando a figura das pessoas do campo. E, ao produzir este quadro, passou a considerá-lo sua obra-prima. Queria ser lembrado por ele, ainda que o público da época não tenha conferido tanta notoriedade. Nem mesmo seu irmão e apoiador Théo teria demonstrado muita apreciação pela pintura, aparentemente.

“Os Comedores de Batata” era realmente uma tela obscura, transparecia miséria, sujeira e confinamento em ambiente minúsculo. Era uma crítica e uma contraposição ao trabalho de Millet, que utilizava excesso de luz e uma aura quase idílica para este mesmo assunto. Mas não era apenas Van Gogh que criticava Millet, que recebeu críticas sobre algumas pinturas com cenas de trabalho rural, como “Colheitadeiras descansando”, e “As Respingadoras”, ambas apresentadas no Salão de 1857. Ele foi fortemente criticado por sua representação da pobreza. São pinturas em que os trabalhadores e o cenário foram tão idealizados que quase não se poderia concluir que se tratava de um ofício tão desgastante e ríspido para um ser humano enfrentar.

A ilustração criada para esta edição da Revista Labor, no entanto, destoa da imagem escura criada por Van Gogh. Estaria então indo ao encontro da visão de Millet? Há uma diferença importante na composição da ilustração. Percebe-se que a mesa traz a mesma severidade na expressão das personagens. Ainda que individualizadas com cores de matiz brilhante. A composição bastante simétrica preenche bem o campo visual da tela da imagem. E mesmo a frugal refeição de batatas parece sugerir um piquenique em família.

Isso porque há um elemento ao fundo que renova a concepção da tela quase como um novo personagem: a linha do horizonte. Percebe-se a imensidão do céu limpo tocando uma extensa área campal, viva e plena. É como se a fertilidade destas terras celebrasse a refeição da família. Cada personagem em sua própria riqueza de detalhes e vibração de cores distintas.

Podemos refletir sobre o absurdo de um trabalhador latino-americano amargar a fome em terras abundantemente banhadas de sol, terras que fazem jus à letra antiga da cantiga popular “batatinha quando nasce, espalha a rama pelo chão”.

Mesmo que sejam terras “em que se plantando, tudo dá”, vemos a dificuldade a que ainda são submetidos os trabalhadores do campo na atualidade, de todas as idades e etnias. Percebe-se o dourado na roupa do corpo, cor simbólica por excelência da prosperidade, mas nem sempre se consegue a porção justa da batata☒



# A evolução da Justiça

**Ao organizar estrutura e atribuições do MPU,  
a LC 75/93 impulsionou a defesa de interesses  
coletivos, difusos e individuais homogêneos**

POR LÍLIA GOMES FERREIRA DE MENEZES

Da exposição às altas temperaturas nos fornos de carvão, da fome e sede na lida em lavouras, até a morte por exaustão no corte da cana. Qualquer que fosse a forma de exploração a que o ser humano estivesse submetido em seu ambiente de trabalho, até o final da década de 80, para alcançar melhorias ele precisaria contar com a atuação de um sindicato organizado – fora da realidade para a maioria das profissões – ou ir sozinho à Justiça do Trabalho pleitear seus

direitos, o que se traduzia em algo inacessível para a maior parte da população trabalhadora do Brasil. A promulgação da Lei Orgânica do Ministério Público da União (MPU) foi decisiva para transformar essa realidade no âmbito da Justiça do Trabalho, e em todas as outras esferas e instâncias da Justiça brasileira, por disciplinar as competências do órgão, para dar concretude aos princípios e funções institucionais explicitadas na Constituição Federal de 1988.

A Constituição de 1988 define o MPU como “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis”, devendo funcionar ancorado pelos princípios da unidade, da indivisibilidade e da independência funcional.

Em suas 52 páginas, a LC 75, de 5 de maio de 1993, organiza e distribui as competências do MPU em quatro ramos, Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Militar (MPM), Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), para atuarem em todas as distintas instâncias da Justiça brasileira. Em rápida síntese, os quatro ramos são vocacionados a funcionar como fiscais das leis em

defesa da democracia e dos direitos sociais e podem atuar tanto como órgão interveniente como órgão agente na defesa de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos.

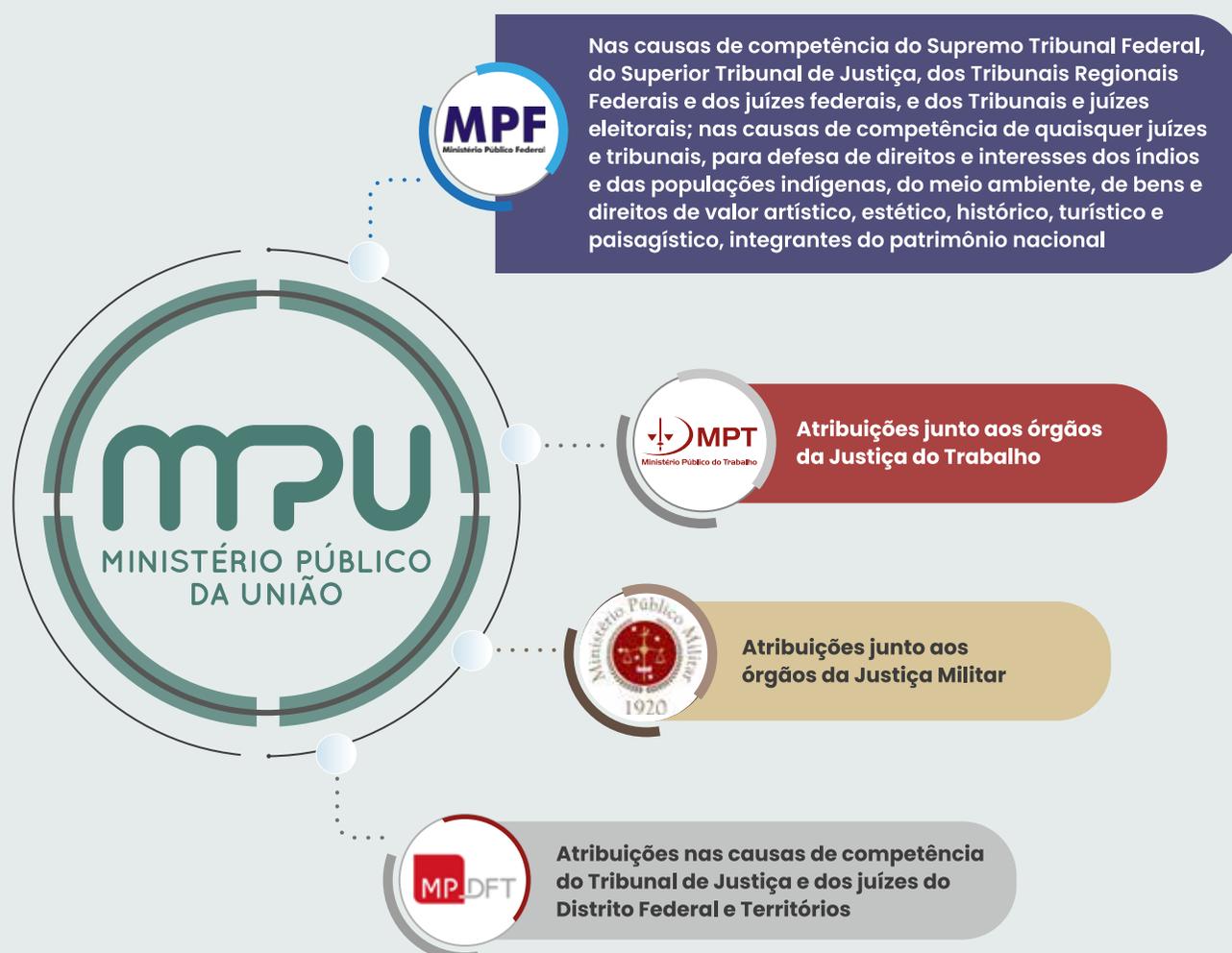
“Desvinculado de seu compromisso original com a defesa judicial do erário e a defesa dos atos governamentais aos laços de confiança do Poder Executivo, está agora cercado de contrafortes de independência e autonomia que o credenciam ao efetivo desempenho de uma magistratura ativa de defesa impessoal da ordem jurídica democrática, dos direitos coletivos e dos direitos da cidadania”, resumiu o então procurador-geral da República, José Paulo Sepúlveda Pertence, por ocasião do envio do projeto de lei ao Congresso, em 1993.

## Em todo o país

O MPU é a reunião dos quatro ramos. O MPDFT tem sede restrita à Brasília e o MPM tem sede em Brasília e 20 unidades nos estados. Já os dois maiores ramos, MPF e MPT, possuem sedes em Brasília, unidades em todas as capitais do Brasil e, desde 2003, passaram a ter subunidades em grandes cidades no interior dos estados.

A organização das competências de órgão agente conferiu aos quatro ramos do MPU a possibilidade de investigar ilícitos, por meio de inquéritos administrativos, de ouvir testemunhas, requisitar provas e propor ações em benefício de grandes e vulneráveis grupos de cidadãos, nas diversas instâncias da Justiça brasileira.

# Em que órgãos do Judiciário atuam os ramos do MPU?



# O trabalhador vulnerável passou a contar com a proteção do MPT

Com a missão de defender o cumprimento da legislação do trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) conta hoje com uma sede em Brasília e 24 Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs); conta ainda com cerca de cem Procuradorias do Trabalho em grandes municípios brasileiros.

Funcionando predominantemente como parecerista em sua competência de órgão interveniente, o MPT teve sua trajetória profundamente reconfigurada após a promulgação da LC 75/93, como conta um procurador do Trabalho que viu e viveu todas as

fases, desde 1988, quando tomou posse no órgão, antes mesmo da promulgação da CF/88: “antes da LC 75/93, atuávamos como órgão interveniente em todos os processos na Justiça do Trabalho. Por imposição da LC 75/93, o MPT passou a atuar como interveniente, em casos restritivamente previstos, quer em razão da presença do Poder Público no processo, quer em face da matéria discutida, desde que classificada como relevante pelo Juiz ou pelo MPT”, conta o procurador regional do Trabalho Eduardo Maia Botelho, que soma hoje 35 anos de MPT, ao longo dos quais desempenhou diversas atribuições, entre elas a de procurador-chefe, no período de 1995 a 1999.

Revisitando o passado, ele conta como era a estrutura do órgão. “Na década de 1990, o MPT passou a dar importância à comunicação social, tanto interna, quanto externa, e criou estruturas administrativas próprias e especializadas.” Naqueles anos, diferentes projetos para informatização do órgão foram iniciados.

A atuação do MPT como órgão agente evoluiu, com a criação de coordenadorias nacionais e a execução de projetos de interiorização, com a instalação de “ofícios” em cidades polo.

## Relação com trabalhador

A evolução das ciências da informação e da computação resultou no desenvolvimento de diferentes sistemas, e as organizações precisaram trabalhar em conjunto. Assim, a rede do MPT teve que aprender a “conversar” com o Processo Judicial Eletrônico dos Tribunais Regionais do Trabalho (PJe).

Na primeira década do século 21, o MPT estreitou sua relação com o trabalhador no movimento de interiorização.

## Um novo MPT

Na década de 90, as forças se concentraram mais fortemente na repressão de ilícitos, por meio da instrução de inquéritos e proposição de termos de ajustamento de conduta (TAC) e ações civis públicas (ACP) na Justiça do Trabalho. Foi naquele momento que o MPT começou a se aproximar do trabalhador em sua realidade concreta, indo a campo nas inspeções em frentes de trabalho e, também, no ambiente industrial. Conhecer os cenários foi decisivo para traçar as estratégias de funcionamento institucional, como a definição dos temas prioritários que hoje orientam a atuação institucional.

Outro aspecto positivo da implementação da LC 75/1993 foi a abertura de canais de escuta no MPT, ou seja, a instituição, a partir de 93, passa a delinear sua atuação a partir de denúncias recebidas do cidadão, de organizações da sociedade civil e de outros órgãos públicos. Também a recorrência e a gravidade dessas denúncias, recebidas ao longo da primeira década de atuação do MPT como órgão agente, forneceram elementos para a seleção dos oito temas prioritários da atuação do MPT, que refletem as violações mais graves no meio ambiente de trabalho e também as mais recorrentes. A submissão de pessoas humanas ao trabalho infantil, adolescente ou análogo à escravidão estão entre os delitos mais graves investigados pelo MPT.



Ilustração: Cyrano Vital

## Recurso de revista

Aspectos que hoje sequer são conhecidos pelos novos profissionais foram barreiras difíceis de serem vencidas há 30 anos. Naquela época, a atuação da Justiça do Trabalho se baseava, quase que exclusivamente, no processamento em ações individuais. Quando o MPT deu início à novidade que era a proposição de ações coletivas, que buscavam tutelar dezenas e até centenas de trabalhadores, a Justiça do Trabalho se viu diante de um contexto novo para processar aquelas ações e, em regra, extinguiu as ações ainda no julgamento das preliminares, decretando a incompetência do MPT para a maioria dos pleitos que hoje são corriqueiramente acatados pela Justiça do Trabalho. Nesse momento o MPT se valeu fortemente do instituto do recurso de revista, com o objetivo de formar jurisprudência favorável para a sua atuação coletiva. A novidade também trouxe importantes complexidades para o momento da execução.

Em 2002, acórdão do ministro Nery da Silveira do Supremo Tribunal Federal (STF) sepultaria de vez a dúvida sobre a legitimidade e sobre a competência da Justiça do Trabalho. Foi uma decisão muito importante para os trabalhadores e ainda bastante moderna e atual, pois ele afirmou naquele acórdão que também os direitos individuais poderiam ser defendidos pelo MPT, uma vez que indisponíveis.

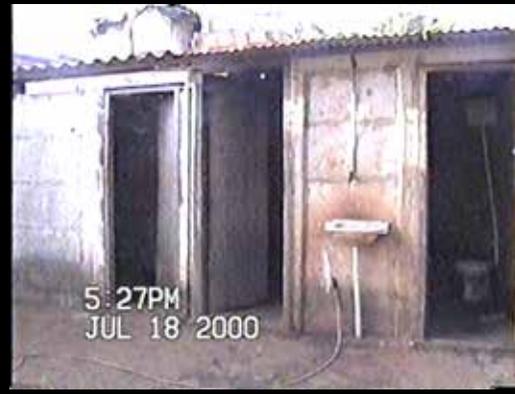
## Ajustamento

O termo de ajuste de conduta (TAC) é um instrumento de atuação do MPT que possibilita a busca do ajustamento espontâneo da conduta de empregadores flagrados em descumprimento da legislação. Em audiências administrativas, os procuradores orientam e sensibilizam os investigados sobre as exigências da lei e oferecem a possibilidade da adequação espontânea por meio da assinatura do TAC, que é considerado um título extrajudicial. Isso significa que, em uma situação de comprovado descumprimento, o TAC pode ser executado na Justiça do Trabalho, pois as obrigações já foram assumidas pelo investigado.

## Políticas públicas

Na esteira da estruturação do órgão agente e com a proximidade cada vez maior do contexto do trabalhador, foi se evidenciando a emergência de uma evolução na promoção da prevenção, que fosse além das possibilidades inerentes à propositura de TACs e ACPs, ou seja, embora esses dois institutos sejam vocacionados inclusive a fomentar a não reincidência na prática do ilícito, o MPT foi percebendo que o investimento em iniciativas de prevenção precisaria ser ainda mais amplo. Foi quando passou a atuar de modo mais enfático como promotor de políticas públicas, especialmente direcionadas para a proteção de crianças e adolescentes. Hoje, o MPT mantém nove coordenadorias temáticas que têm como atribuição principal funcionar como catalizadoras de grandes projetos nacionais voltados para a promoção de saúde, segurança nos diversos ambientes de trabalho, destaca o procurador.

Entre as nove áreas temáticas de atuação do MPT, merecem revelo especial, pelo volume de denúncias e pela gravidade das violações, as áreas de proteção da criança e do adolescente, o combate à submissão da pessoa humana ao trabalho escravo e a promoção de um meio ambiente seguro e saudável. ☒



# Áreas prioritárias de atuação do MPT

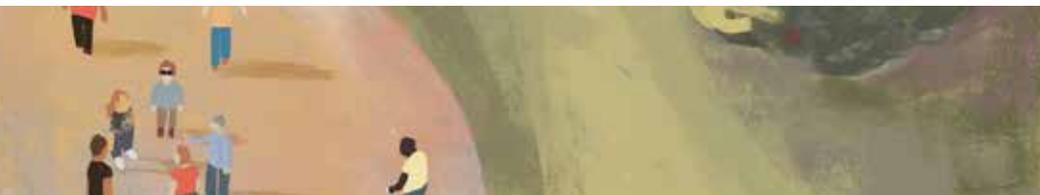
Promoção da regularidade do trabalho na administração pública



Promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho



Aprimoramento da atuação jurisdicional do Ministério Público do Trabalho



Promoção da liberdade sindical e do diálogo social



Defesa do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador e da trabalhadora



Combate ao trabalho infantil e de promoção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes



Erradicação do trabalho escravo e enfrentamento ao tráfico de pessoas



Combate às fraudes nas relações de trabalho



Trabalho portuário e aquaviário



# Do luto, o aprendizado

No Pará, mais de 2 mil trabalhadores são retirados de áreas de risco de barragens da Vale S.A., na Serra dos Carajás

POR TAMIRES COSTA

“Atenção, atenção, essa é uma situação real de emergência de rompimento de barragem. Abandonem imediatamente suas residências, sigam pela rota de fuga até um ponto de encontro e permaneçam até que sejam repassadas novas instruções”. Essa mensagem não foi ouvida pelos trabalhadores da Vale S.A., em Brumadinho (MG), no dia 25 de janeiro de 2019, quando a barragem

da Mina do Córrego do Feijão se rompeu. Não houve tempo. A velocidade do deslizamento levou estruturas e 272 vidas. Mais de 4 anos após Brumadinho, e 8 após Mariana – acidente com barragem que vitimou 19 pessoas, em 2015, também em Minas Gerais –, empresa, Estado e sociedade mudaram e fizeram do aprendizado uma herança das tragédias.



Em fevereiro de 2023, Vale S.A. e o Ministério Público do Trabalho (MPT) firmaram acordos históricos no Pará, nas Varas do Trabalho de Parauapebas e Marabá. Foram as primeiras decisões da Justiça do Trabalho no Brasil determinando a desmobilização de estruturas com trabalhadores das Zonas de Autossalvamento (ZAS), locais atingidos pela mancha de inundação em caso de rompimento de barragem, sem tempo hábil para socorro. De 20 a 23 de junho de 2023, uma equipe do MPT, composta pelos integrantes do grupo especial de atuação finalística (Geaf) de barragens, Cintia Leão, Ulisses Dias de Carvalho e Leomar Daroncho e pelo geólogo Sebastião Domingos de Oliveira, perito do MPT, esteve no complexo

mineral de Carajás para uma inspeção judicial, que contou com a participação dos juizes Pedro Moreira, da 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas, e Amanda Mendonça, da 2ª Vara do Trabalho de Marabá.

O objetivo da inspeção foi acompanhar o cumprimento das cerca de 40 obrigações constantes em cada um dos acordos. A Vale investiu milhões de reais para alterar estruturas e desmobilizar áreas, o que incluiu a construção de uma barreira defletora que retira, dentre outras coisas, estruturas de silos, depósitos, usina, posto de abastecimento, entre outras da ZAS da Barragem Pera Jusante, em Parauapebas, e o deslocamento de 1,8 mil

postos de trabalho da ZAS da Barragem Mirim, em Marabá.

A Vale possui seis barragens em Carajás relacionadas a metais ferrosos e tem a maior mina de ferro a céu aberto do mundo, em plena floresta amazônica. Diferentemente de Minas Gerais, onde as barragens estão junto às cidades, em Carajás ficam distante 45km do núcleo urbano mais próximo; porém, com o aprofundamento das investigações, o MPT constatou uma grande quantidade de pessoas trabalhando em situação semelhante a de Minas, mas no Pará o número de trabalhadores era bem maior.



# Barragem Pera Jusante

A barragem de Pera Jusante, situada no município de Parauapebas, serve à mina Serra Norte, no complexo de Carajás, voltada à extração do ferro. É uma barragem de sedimentos, não de rejeitos, isto é, recebe resíduos sólidos e água resultantes do processo de extração mineral, enquanto a de rejeito armazena substâncias líquidas ou de mistura de líquidos e sólidos, provenientes do beneficiamento do minério.



A ZAS de Pera Jusante é cortada por uma linha de trem, além da existência de várias estruturas na área de risco. A solução encontrada pela Vale no acordo firmado com o MPT, na 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas, foi a construção de uma barreira defletora que altera a ZAS.

Com a instalação da barreira, que deve ser concluída até setembro de 2023, o posto de abastecimento da Pera, o depósito de materiais, controle ferroviário, prédio VP, o prédio-hidráulica, lubrificação, galpão de lubrificantes, o prédio movimentação de finos e a usina IV, dragas barragem do Gelado sairão da ZAS. Sem o desvio da zona, 359 trabalhadores seriam atingidos em caso de um eventual rompimento da barragem.

Segundo o relatório de fiscalização, somente com a conclusão da barreira, prevista para 30 de setembro de 2023, será possível verificar

se a obrigação de impedir a permanência de trabalhadores não essenciais ao funcionamento da barragem na ZAS foi cumprida. Atualmente, a barreira está 97% concluída, faltando a comporta e a exclusão de algumas estruturas da zona. Outras obrigações de segurança foram atestadas durante a ação fiscal.

O técnico em eletroeletrônica e em mecânica Edmilson Almeida da Silva, vice-presidente do Sindicato Metabase de Carajás, acompanhou a fiscalização na barragem de Pera Jusante. Ele trabalha na Vale há 30 anos e se diz orgulhoso pela transparência existente entre empresa e poder público. “Os acordos têm que ser cumpridos. O nosso país será mais sólido quando tivermos a percepção de que os interesses são nacionais”, disse.



# Barragem Mirim

A Mina Salobo, onde fica a Barragem Mirim, é voltada à extração do cobre. Está situada no município de Marabá e inserida na Floresta Nacional do Tapirapé-Aquiri, na Serra dos Carajás. Mirim tem hoje o equivalente a 30 Maracanãs de rejeito de minério, com potencial para abrigar 200 estádios de futebol do tipo no futuro, o que a tornaria a maior barragem dessa natureza do Brasil, segundo explica o perito em Geologia do MPT Sebastião Domingos de Oliveira.



Com um alto dano potencial associado (DPA), que é o dano que pode ocorrer em caso de rompimento, infiltração ou mau funcionamento de uma barragem, Mirim tinha em sua zona de autossalvamento (ZAS) 1,8 mil trabalhadores antes do acordo firmado com o MPT na 2ª Vara do Trabalho de Marabá. Na fiscalização recente, a desativação da estação de esgoto antes localizada na ZAS e construção de uma nova fora da área de risco, e da estação de oficina e construção de outra em local seguro, a automação do setor de Transportadores Salobo III com retirada de trabalhadores da estrutura, a construção de nova estação de concreto fora da ZAS e a desmobilização de posto de combustível foram verificadas.

Segundo a juíza do trabalho Amanda Mendonça, “é uma prevenção enorme tirar 1,8 mil trabalhadores das ZAS”. Ela explica que houve uma inovação legislativa fundamental após Brumadinho, com a proibição da presença de trabalhadores nas zonas de autossalvamento, exceto

aqueles necessários à manutenção da barragem. “Certamente, outras decisões na mesma linha passarão a ocorrer em outros estados como Minas Gerais, baseadas nas sentenças proferidas no Pará”, afirma o perito Oliveira.

Além da retirada dos trabalhadores das áreas de riscos, outra medida prevista nos acordos relativos tanto a Pera Jusante quanto Mirim foi a capacitação e o treinamento. Conforme explica o técnico especializado da Salobo Iran Pereira, que fiscaliza a sinalização nas torres de mina quanto à iluminação noturna, “antes de entrar em áreas de risco, você recebe um treinamento de emergência básico, além do spot”. O spot é um dispositivo com sistema de posicionamento global (GPS) que informa a posição individual atualizada. Iran está desde 2012 na empresa, é diretor do Sindicato Metadase e acompanhou a fiscalização na barragem Mirim.



## O que mudou

“A maior diferença entre Brumadinho e Mariana, além do número de vítimas, foi o impacto da imagem”. É sob essa perspectiva que o perito Sebastião Domingos de Oliveira enxerga as tragédias. Ele conta que o registro em vídeo do momento do rompimento da barragem e dos dias subsequentes de resgate das vítimas causou grande comoção social, o que contribuiu para a alteração da lei nº 12.334, de 20 de setembro de 2010, que estabelece a Política Nacional de Segurança de Barragens (PNSB), pela lei nº 14.066, de 30 de setembro de 2020, base para as decisões judiciais em Marabá e Parauapebas.

O procurador do Trabalho Leomar Daroncho explica que os episódios de Minas Gerais se inserem no contexto daquilo que se denomina acidente ambiental ampliado e que, a partir deles, houve maior controle sobre empreendimentos com potencial de grande impacto no meio ambiente e meio ambiente do trabalho. “O acidente foi em janeiro de 2019 (Brumadinho), em seguida houve uma lei estadual tornando mais rigorosos a fiscalização, o controle e o monitoramento e depois veio uma lei federal de 2020, cuja tramitação e o consenso pela sua aprovação foi bastante resultado da experiência dessas tragédias”, exemplifica o procurador.

Há 3 anos, a Vale possui um Centro de Monitoramento Geotécnico em Carajás, que mapeia e acompanha as atividades das barragens detalhadamente. As barragens também têm Plano de Ação de Emergência para Barragens de Mineração (PAEBM), inclusive uma das cláusulas presentes em ambos os acordos firmados com o MPT, e todas as pessoas que adentram as ZAS devem receber o treinamento previsto.

As sirenes de emergência tocam mensalmente nas barragens nos testes sonoros simulados, e são frequentemente testadas também sem áudio. Segundo a Vale, testes práticos também são realizados anualmente. Para Daroncho, a memória recente de um evento muito traumático sensibilizou a Justiça do Trabalho, “o MPT aprendeu com aquele problema e a empresa também aprendeu”<sup>(X)</sup>





# A saúde dos que cuidam da nossa saúde

Trabalhadores das unidades de Saúde da Prefeitura de Goiânia sofrem com falta de condições dignas de trabalho

POR ANDRÉ PACHECO

No dia 5 de janeiro de 2023, as pessoas que procuravam por atendimento no Centro de Atenção Integrada à Saúde (Cais) Vila Nova, na região central de Goiânia (GO), se depararam com um aviso na porta de entrada do local comunicando que a unidade havia sido interditada eticamente pelo Conselho Regional de Medicina

do Estado de Goiás (Cremego). Talvez a maioria dos cidadãos que buscavam por atendimento não soubessem o que significava o termo “interdição ética”, mas sentiram imediatamente seus efeitos: proibição do trabalho dos médicos na unidade por 60 dias, até que os problemas verificados pelo Cremego fossem resolvidos.

Entre as falhas, o conselho constatou a inadequação da estrutura física; falta de medicamentos e materiais básicos; ausência de diversos equipamentos indispensáveis à prestação de serviços médicos; não existência de uma Comissão de Controle de Infecção em Serviços de Saúde; falta de roupas de cama, chuveiro, pia e sanitário na área de repouso médico; e ausência de cadeiras para médicos e pacientes.

A revogação da interdição ocorreu na noite do mesmo dia, após a Secretaria Municipal de Saúde de Goiânia (SMS) assinar um termo de ajuste de conduta (TAC) proposto pelo Cremego. A SMS se comprometeu a resolver os problemas encontrados em até 30 dias da data de assinatura do documento.

“Em relação ao Cais Vila Nova, nós já tínhamos feito algumas vistorias e já tínhamos encaminhado várias sugestões de melhora, porque estava ficando impossível trabalhar lá com as condições que os colegas encontravam, porque às vezes nem cadeira para o médico havia”, explica Fernando Pacéli, presidente do Cremego. “E quando a gente [Cremego] fez uma interdição ética, a gente vai entrar em contato com o Ministério Público do Trabalho (MPT), com o Ministério Público do Estado de Goiás (MPGO) e com a imprensa, porque se não fizer assim, não vai haver melhora nas unidades de saúde, que a cada dia que passa estão piores.”

## Velho problema

A interdição aponta para uma questão antiga e recorrente nas 146 unidades de saúde sob responsabilidade da Prefeitura de Goiânia: a falta de estrutura mínima de trabalho para os trabalhadores da Saúde.

Goteiras no telhado; infiltrações nas paredes; sistema elétrico precário, inclusive com fiação exposta; sanitários sem condições mínimas de uso; refeitórios e salas de repouso inadequados; mobiliário desgastado; ausência do programa de descarte de resíduos hospitalares; falta de manutenção e de higienização nos aparelhos de ar-condicionado; mobiliário e aparelhos inservíveis entulhados, sem a destinação correta. Esses, entre outros, fazem parte do cotidiano de terceirizados e de milhares de servidores que trabalham nesses locais, seja na recepção, na administração, seja no atendimento ao paciente.

Matéria publicada no dia 12 de março de 2023 no jornal goiano O Popular mostrou que a prefeitura gasta R\$ 751 mil por ano com o aluguel de 23 unidades de atenção



primária à saúde. De acordo com a publicação, servidores do Centro de Saúde da Família (CSF) Andréia Cristina e CSF Grajaú relataram que as estruturas estão em más condições. Os locais, que funcionam em casas adaptadas, enfrentam problemas como espaço limitado, goteiras e oscilações no fornecimento de energia elétrica.

Com uma jornada de trabalho que em alguns casos é de 12 ou 24 horas, lidando com situações que envolvem vida e morte o tempo todo, muitas vezes sem a segurança necessária para conter a agressividade de pacientes mais exaltados, os servidores da saúde vinculados à prefeitura de Goiânia ainda têm de enfrentar ambientes de trabalho precários, que não oferecem ergonomia, higiene ou o mínimo de conforto.

No jargão do Direito, dá-se o nome de “meio ambiente de trabalho” às condições do local em que a pessoa labora. Ele tem de atender ao que determina a legislação trabalhista, sendo que, em certos casos, as exigências são mais

rígidas – para que o trabalhador tenha sua vida preservada e a saúde protegida.

De acordo com a procuradora do Trabalho Milena Costa, do MPT em Goiás, foram obtidas, desde o início de 2021, nove decisões judiciais, entre sentenças e liminares, apenas nos processos sob responsabilidade dela que investigam denúncias de falta de condições mínimas de trabalho. Os Cais Finsocial, Bairro Goiá, Recanto do Bosque, Guanabara, Amendoeiras, Vila Nova e Noroeste são alguns dos quais decisões judiciais determinaram melhorias em seus ambientes de trabalho.

“Infelizmente, não tem havido disposição da Secretaria Municipal de Saúde em proporcionar um ambiente de trabalho decente aos servidores e terceirizados da saúde, o que acaba se refletindo também no atendimento aos pacientes que buscam essas unidades. O descaso é antigo e recorrente”, afirma a procuradora. Costa explica que o MPT em Goiás sempre tenta, ao receber

denúncia sobre meio ambiente de trabalho nas unidades de saúde ligadas à SMS, primeiramente, negociar uma solução pela via administrativa (entre o denunciado e o órgão), ou seja, sem recorrer ao Poder Judiciário. Porém, segundo a procuradora, na maioria das vezes, sequer há resposta às notificações enviadas pelo MPT. “Recentemente, tivemos uma reunião com representantes da pasta, que se comprometeram a responder às notificações. Esperamos por uma real mudança de postura por parte deles.”

A percepção de descaso é compartilhada também pelo presidente do Cremego. “Não se pode culpar um único indivíduo nessa história. Isso vem de longa data. E muitas vezes, eles sequer nos respondem, porque a nossa vistoria tem um fim pedagógico, de ensinar o que está errado, o que precisa ser feito.” Ele explica que a preocupação do Cremego não é só com o médico, é com a sociedade. “A estrutura deve ser boa para que a sociedade tenha de volta o imposto que está pagando.”



## De propósito?

Ricardo Manzi, presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Sistema Único de Saúde no Estado de Goiás (Sindsaúde/GO) arrisca uma explicação sobre o porquê desse longo descaso com o meio ambiente de trabalho. “Não é uma questão pontual, e sim uma situação [de precariedade] recorrente, que tem aumentado ao longo dos anos. A impressão que nos dá é que há uma intencionalidade, para poder justificar a terceirização [da gestão das unidades de saúde de Goiânia para organizações sociais].”

“A própria Secretaria Municipal de Saúde só se move após ação do Ministério Público do Trabalho ou de outro órgão. Você [Secretaria Municipal de Saúde] reage de acordo com a ação [na Justiça do Trabalho], sendo que já há diagnósticos apontados no Conselho Municipal de Saúde. E também, em muitos casos, você percebe que é uma maquiagem. A prefeitura não resolve as questões estruturais. Mesmo com as atuações dos órgãos competentes, há uma demora, uma dificuldade por parte da gestão municipal em efetivar essa organização do serviço”

O dirigente comenta que, ao iniciar a reforma de alguma unidade, o atendimento é suspenso e transferido para outro local, o que gera uma concentração de demanda na unidade de saúde que abriga provisoriamente os atendimentos, já que o serviço chega a durar mais de um ano.



## Do próprio bolso

Sandro (nome fictício) é servidor efetivo da SMS de Goiânia há quase duas décadas. Ele está lotado em uma unidade de saúde localizada na região sul da capital. Ele detalha as condições cotidianas de trabalho.

“A situação é bem complicada. Falta computador; ar-condicionado que não funciona ou, quando funciona, está sujo; o abrigo de resíduos é precário e, na nossa unidade, está no lugar errado; as instalações elétricas têm fios expostos e conexões soltas; tem muito mofo, infiltração e as paredes estão com a pintura descascando.”

Sandro destaca que alguns dos vasos sanitários do seu local de trabalho não têm descarga. “Às vezes, nem tem água, nem papel higiênico. Colegas nos contam que falta local para descanso. E, quanto tem, geralmente não têm separação por sexo”, relata.

Perguntado sobre o que tem notado nos colegas de trabalho, Sandro é enfático: “muita insatisfação e adoecimento. A NR-32\* não é cumprida. Vejo colegas tendo que comprar a roupa e o calçado adequados com o próprio salário. Difícil se manter motivado e atender bem a população.”



\* A Norma Regulamentadora nº 32 estabelece diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde. Foi criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## O que fazer?

Manzi acredita que uma gestão competente deve administrar seu sistema de saúde sem a necessidade de terceirizar para organizações sociais. Na opinião do sindicalista, cada unidade de Saúde deve contar com gestores capacitados, com diálogo entre a administração e os trabalhadores e seus representantes.

Ele cita a não implementação das Mesas Permanentes de Negociação no Sistema Único de Saúde (SUS) pela SMS. “Essas mesas são a instância oportuna para a gestão e os representantes do trabalhadores discutirem situações que afetam as condições de trabalho, os processos de trabalho, a saúde física e mental do trabalhador, além da qualidade de assistência ao usuário do SUS.”



Também entrevistado na condição de anonimato, **Ciro** (nome fictício), que ocupa um cargo de gestão em uma unidade de saúde, responde, de maneira concisa, o que pode ser feito para melhorar a situação: “Deveriam criar uma comissão para avaliar pontualmente cada unidade”.

**Fátima**, outra servidora da saúde goianiense, também ouvida sob a condição de anonimato, avalia que a melhor solução seria descentralizar recursos para que cada unidade pudesse promover reformas ou aquisições de menor valor, ao invés de o dinheiro e as decisões ficarem centralizados na SMS – o que, segundo ela, emperra a solução de problemas pontuais e não graves (como uma goteira, por exemplo) e acaba por transformá-los em algo perene e de grandes proporções.

# Meias respostas

Apesar de terem sido enviados questionamentos à SMS sobre o porquê de as reformas e demais medidas necessárias não terem sido tomadas independentemente da ação do MPT ou da Justiça do Trabalho – já que são problemas graves –, a pasta se limitou a enviar, no dia 9 de março de 2023, um cronograma do que será ou foi realizado:



## Novas construções

(12 unidades modulares)

Lorena Park; Santa Fé; Vale dos Sonhos; Condomínio das Esmeraldas; Mirabel; Eldorado Oeste; Aroeiras; Santo Hilário; Novo Mundo; Brisas da Mata; Jardim Curitiba; Andreia/Caravelas.



## Reconstruções

(duas unidades modulares)

Centro de Saúde Leste Universitário; Cais do Bairro Goiá.



## Obras retomadas

(duas unidades)

Upa Guanabara; Centro de Especialidades Municipal (CEM) Setor Pedro Ludovico.



## Reformas

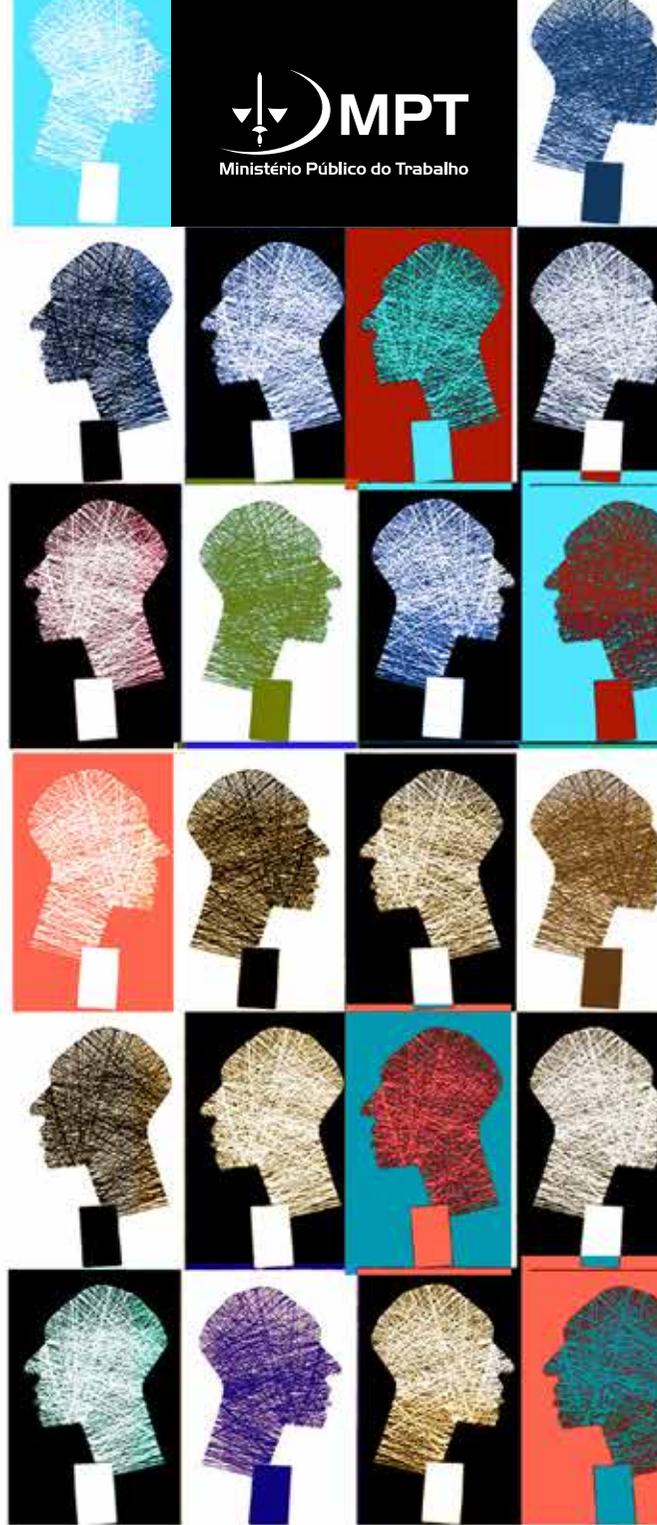
(seis unidades)

Unidade de Vigilância em Zoonoses; Cais Campinas; Cais Amendoeiras; Ciams Novo Horizonte; Cais Vila Nova; Cais Finsocial.

# Argumentação refutada

Em suas contestações judiciais, é possível perceber, por parte da defesa da Prefeitura, que um argumento sempre se repete: uma injusta intromissão do Poder Judiciário nas atribuições do Poder Executivo, por estarem contrariando a margem de atuação discricionária e o princípio da reserva do possível. Em outras palavras: as decisões da Justiça do Trabalho estariam se intrometendo naquilo em que caberia prioritariamente uma decisão da administração municipal, que poderia manejar os recursos conforme a disponibilidade de arrecadação e as prioridades de ação.

Entretanto, como destaca Milena, as decisões judiciais refutaram esse argumento. “Nas sentenças, acórdãos e liminares, os magistrados afirmam o contrário: é dever da administração municipal, sim, providenciar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável para os servidores e terceirizados. Não há como fugir de uma obrigação constitucionalmente imposta”<sup>(X)</sup>



## Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública





JAQUES

# Mel é alternativa de renda em Pernambuco

## Alimento é fundamental para sobrevivência de famílias sertanejas

POR MARCELA RIBEIRO ALVES CORRÊA DE ARAÚJO

A relação de Márcio Barros, 45 anos, com a apicultura se mistura com a história de vida dele, que ainda quando criança acompanhava o pai e os irmãos no campo, para colher o mel de abelhas nativas da região de Ibimirim, no Sertão de Pernambuco. O alimento foi fundamental

na sobrevivência na família, de sete pessoas, durante um período de seca rigorosa, que Márcio vivenciou durante o fim da adolescência e prejudicou a plantação. “Sobrevivemos graças às abelhas. Vivíamos de cuscuz e mel”, lembrou.

Hoje, a situação é diferente. Márcio vive em Arcoverde, município a 79 quilômetros da sua terra natal, possui 50 colmeias e, em 2022, produziu uma tonelada de mel. Apesar de conciliar a apicultura com a gestão de uma hamburgueria, ele tem o sonho de viver apenas da apicultura. “O verdadeiro apicultor ama as abelhas. Não cuida do inseto só para tirar o mel, mas para mantê-lo na natureza”, destacou o apicultor, que deixa iscas artesanais no campo apenas para as abelhas se reproduzirem e voltarem para a natureza.

Márcio foi um dos 150 apicultores de Arcoverde, Chã Grande, Ibimirim e Serra Talhada beneficiados com a distribuição de 1.450 colmeias e 180 equipamentos de proteção individual (EPIs) – 90 roupas de proteção e 90 fumigadores – adquiridos com destinação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco, em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco (SRTb/PE). O montante, de mais de R\$ 500 mil, é decorrente da atuação da Procuradoria do Trabalho no Município (PTM) de Caruaru.

Para Alexandre Feitosa, de 36 anos, a criação do projeto “Colmeias da Misericórdia” e a destinação do MPT em Pernambuco impulsionaram ainda mais a apicultura na região, que já tem vocação natural para a atividade, e promoveu a união de todos os interessados na prática. “Com o projeto, as pessoas começaram a trabalhar juntas. Isso facilitou o aprendizado, a troca de experiência e, principalmente, facilitou também a comercialização do produto. Todo mundo sai ganhando”, afirmou o apicultor.



Além de acumular 45 colmeias, Alexandre constrói suas próprias caixas, quadros e melgueiras. Ele tem como objetivo reativar uma antiga marcenaria que tinha para produzir em maior escala e comercializar esses produtos para outros apicultores da região. “Há mais de 10 anos, eu fazia cursos na área, sabia as técnicas, mas não tinha o interesse verdadeiro em trabalhar com apicultura. Só depois, percebi como a apicultura é uma grande oportunidade”, contou Alexandre, que também trabalha como motorista de caminhão.

Para agricultores como Márcio e Alexandre, a apicultura é uma opção de incremento de renda familiar bastante rentável. Basta pensar que uma colmeia produz de 10kg a 15kg de mel por produção. Essa coleta varia ao longo do mês e do ano, sendo os meses de agosto, setembro e novembro os melhores. Atualmente, o quilo do mel custa cerca de R\$ 12 no mercado. Um apicultor que disponha de 25 colmeias e faça duas coletas de 10kg no mês pode obter uma renda de R\$ 6 mil em um mês.



Do início do projeto, em 2021, até maio deste ano, os apicultores do projeto Colmeias da Misericórdia, contemplados com a destinação do MPT em Pernambuco, produziram cerca de 75 toneladas de mel. O apicultor, professor de matemática e fundador da Associação de Apicultura (IbiaApis), Dailton Fábio de Almeida, viu de perto esses e outros apicultores surgirem e se desenvolverem na região. Ele foi convocado para dar vida ao projeto por ter experiência com a apicultura desde 1994.

“Já tínhamos a estrutura de uma sala de mel montada em Arcoverde. Não fazia sentido não usarmos em favor das famílias da região. Não tínhamos, porém, os demais insumos necessários, à época. O projeto nos ajudou a promover a atividade, que ainda tem um custo elevado de implantação no sertão. Diferentemente de oportunidades anteriores, que não tiveram sucesso, dessa

vez, ao nos reunir em associação e contar com acompanhamento técnico da SRTE e do MPT, tudo foi diferente”, relatou Dailton.

Parte do mel produzido no sertão pernambucano já é exportada diretamente para a Europa e os Estados Unidos. “Vi famílias mudando de vida completamente, inclusive, deixando de enviar os filhos para fora do município e do estado para se fixar aqui. A apicultura faz com que o homem se fixe no campo e se desenvolva lá mesmo”, conta Dailton, que se sente grato e orgulhoso pelo trabalho que ajudou a fazer. “Quando percebemos como essas famílias mudaram de vida e, também, passaram a acreditar na apicultura, nos dá muita satisfação”, completa.

Celso da Silva Souza, de 53 anos, também foi um dos contemplados com as destinações ao projeto Colmeias da Misericórdia. Hoje, ele

divide a atenção da apicultura com a criação de cabra e a cultura do milho, do feijão e do algodão. O objetivo dele, no entanto, é viver da venda do mel e de subprodutos das abelhas. Hoje, ele tem 70 colmeias, mas pretende chegar a cem até o fim de 2023. Ao atingir essa meta, acredita que poderá se dedicar apenas à apicultura. Os planos, no entanto, são de atingir 200 colmeias no fim de 2024.

“A apicultura é algo muito interessante e importante. Além de ser algo rentável para nós, ainda ajudamos a preservar o meio ambiente. Não vejo outra atividade que seja tão positiva para tantos como essa”, comentou o apicultor, que vende mel e própolis e está se estruturando para, em 2024, começar a vender pólen também. Além de cuidar das colmeias, Celso ainda se preocupa em cultivar e plantar mudas para reflorestar a região e atrair espécies de abelhas afastadas da região.



# Sustentabilidade

Uma atividade econômica de baixo custo de manutenção, rentável e sustentável. Essas são as principais características da apicultura. Mais do que um novo empreendimento para incrementar a renda da população sertaneja, a produção de mel evita o êxodo rural e ainda assegura a preservação da vegetação da Caatinga. Para que a criação de abelhas e, conseqüentemente, a produção de mel seja próspera, é necessário combater o desmatamento.



## Recaatingamento

De acordo com o biólogo e geógrafo Jaques Gomes, um dos incentivadores do projeto Colmeias da Misericórdia, um dos principais objetivos da promoção da apicultura e da meliponicultura no estado é a recuperação da vegetação nativa do sertão pernambucano, degradada pela produção do carvão. “Alguns dos apicultores beneficiados com o projeto eram produtores de carvão. Trabalhamos no convencimento de que a produção de mel, além de mais rentável, é melhor para o meio ambiente”, disse.

A relação das abelhas com o meio ambiente é de troca, segundo o biólogo. Enquanto a abelha precisa da vegetação para tirar o néctar da flor e produzir mel, ela entrega o pólen e ainda promove o cruzamento de diversas espécies de vegetação. Uma planta que é polinizada naturalmente pelas abelhas tem um fruto mais bem desenvolvido e mais saboroso. Por isso, muitos apicultores, além de criar abelhas, naturalmente, passam a produzir mudas típicas da região.

Hoje, muitos dos apicultores abandonaram a produção de carvão e se dedicam à apicultura, o que também favorece a preservação de espécies de abelhas nativas, como a cupira, a tubuna, a jandaíra e a moça branca. “Muitas delas estavam desaparecendo por conta do desmatamento e do uso de agrotóxico. Isso afetava, inclusive, a polinização de alimentos e árvores da região”, lamentou o biólogo, que destaca o valor dessas espécies. “O litro de mel da abelha urucu nordestina custa R\$ 150.”

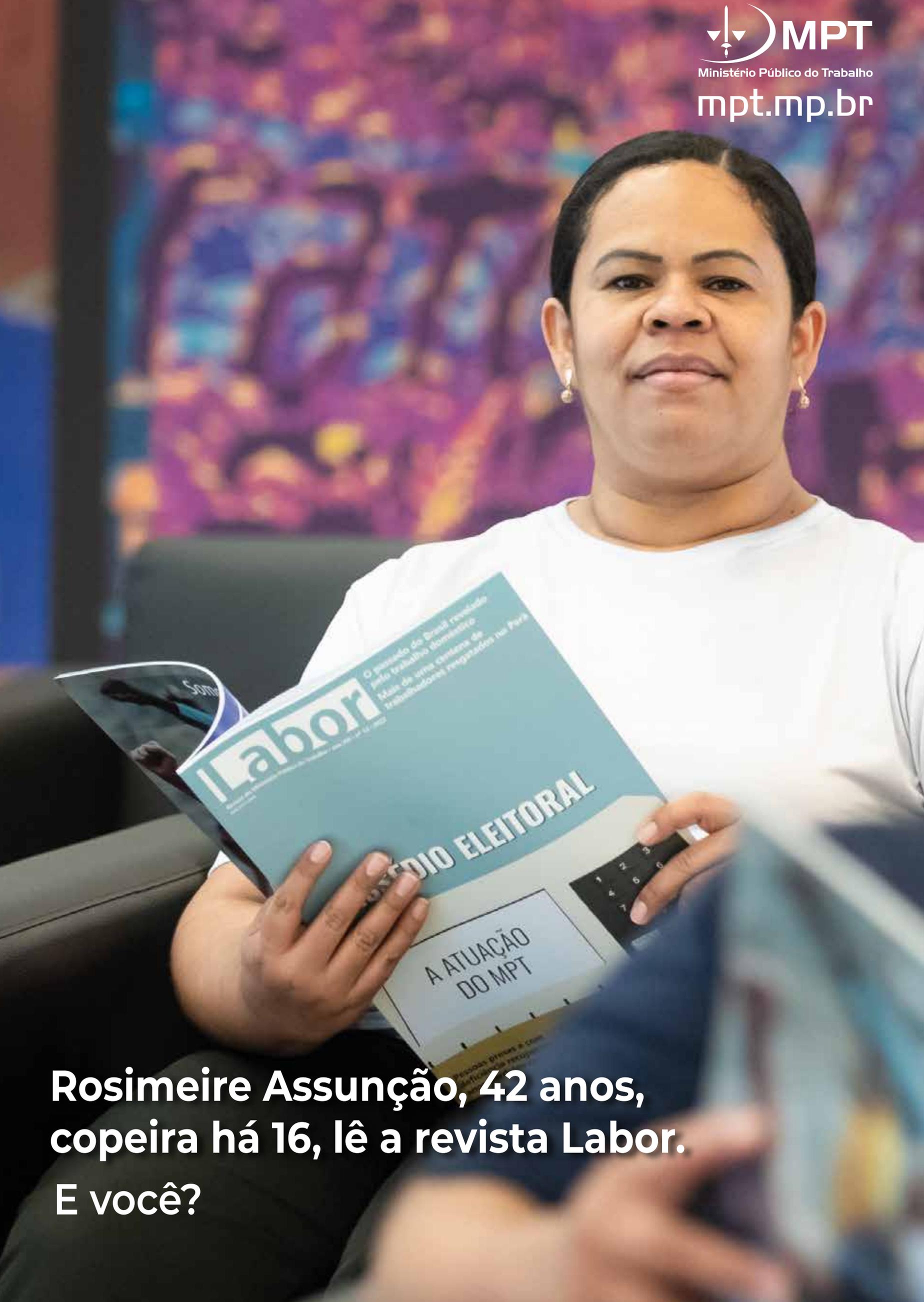
## Colmeias da Misericórdia

O “Colmeias da Misericórdia – famílias e o doce mel da vida” tem como objetivo incluir famílias vulneráveis em atividades de produção de mel. Cada família recebe colmeias, além de qualificação para cuidado das colmeias e inclusão num processo associativista de escoamento e comercialização. Desenvolvido pelo Terras de Misericórdia, o projeto ainda conta com a parceria da Associação de Apicultores e Meliponicultores da região. Além de melhorar a renda das famílias, a iniciativa visa evitar o êxodo rural.

## Terras da Misericórdia

Desde maio de 2000, a ONG Terras de Misericórdia atua junto às comunidades empobrecidas da periferia da área rural de Arcoverde e região. A instituição foca em ações ecológicas vinculadas à agricultura familiar, criando e apoiando atividades educacionais e produtivas para homens, mulheres e jovens que sobrevivem dos recursos disponíveis na região. Hoje, o projeto estende-se por um terreno de oito hectares na região da Serra das Varas, onde são desenvolvidos projetos de assistência agrícola e alimentar<sup>(X)</sup>





**Rosimeire Assunção, 42 anos,  
copeira há 16, lê a revista Labor.  
E você?**



# Vidas transformadas em aldeia em Viamão

Melhorias para aldeia em Itapuã melhoraram infraestrutura e permitiram compra de equipamentos

POR CARLOS ANDRÉ MOREIRA

Situada em uma área de 24 hectares na Estrada do Gravatá, na localidade de Itapuã, em Viamão, a 50 quilômetros de Porto Alegre, a comunidade Mbyá-Guarani Tekoá Pindó Mirim abriga 25 famílias – cerca de uma centena de moradores. Graças a destinações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) desde 2022, a aldeia está

se tornando um modelo sustentável, resgatando a vocação ancestral do povo de trabalhar e viver da terra. Com as reversões de recursos, a aldeia conseguiu aprimorar sua infraestrutura para cultivo e colheita de alimentos, começando a reverter um quadro antigo de necessidade e de problemas para garantir a alimentação da população.



A comunidade está localizada numa área em que a terra é de difícil cultivo por haver sido antes zona de extração de eucalipto. Até 2022, subsistia com roçados esparsos no entorno das casas e a centena de moradores precisava contar com doações de cestas básicas para garantir sua alimentação.

Com os recursos, obtidos em acordos extrajudiciais e multas por indenizações a título de danos morais coletivos em diversos procedimentos sob responsabilidade do MPT-RS, maquinário agrícola e para cultivo de alimentos foram comprados. Também foram feitas modificações de infraestrutura que melhoraram as condições de vida na aldeia.

A Escola Estadual Indígena de Ensino Fundamental Nhamandu Nhemopu'a, também situada na comunidade, se apresentou como instituição responsável pelo projeto.

Desde setembro de 2022, cerca de R\$ 800 mil foram repassados. Os recursos liberados na primeira etapa, cerca de R\$ 400 mil, de setembro a janeiro, permitiram a aquisição de um trator com carreta, grades, arados, além da construção de um galpão, uma cozinha comunitária, uma lavanderia, entre outras obras de alvenaria na aldeia. Agora, a comunidade cultiva lavouras de milho, mandioca, batata-doce e melancia.

"Aqui sempre foi território Guarani, mas durante um período funcionou uma área de extração de eucaliptos, árvores que drenam muita água e, depois, deixam o solo árido e desertificado, dificultando qualquer plantação. A aldeia se instalou há cerca de 20 anos e desde então vinha sofrendo para conseguir plantar a própria comida", conta Leonardo Sehn, engenheiro de formação, que se mudou para a aldeia há três anos, vive com a comunidade e atua como porta-voz informal quando solicitado.

As necessidades da comunidade Tekoá Pindó Mirim chegaram ao conhecimento do MPT por meio da interlocução com o Ministério Público, apresentadas pelo então promotor de Justiça Eduardo Viegas, que atuava no Fórum da Restinga, próxima da região. Com a orientação do MPT, o Círculo de Pais e Mestres da Escola Estadual Indígena de Ensino Fundamental Nhamandu Nhemopu'a apresentou os projetos de financiamento das atividades agrícolas da aldeia, candidatando-se a receber destinações da ação do MPT-RS. De acordo com o procurador do Trabalho Ivan Sérgio Camargo dos Santos, a maneira como a comunidade, após ser informada da possibilidade da destinação, dedicou-se a pôr em prática o que havia planejado para os recursos destinados é um dos pontos a ressaltar nessa experiência. "Eles foram muito comprometidos com a execução do projeto. A aldeia estava em um local com terra difícil de ser trabalhada, com solo muito duro, não havia nem como entrar a enxada. Compraram, então, trator, arados, grades, melhoraram a infraestrutura da aldeia, e isso trouxe uma outra perspectiva para a comunidade e outra qualidade de vida" – diz o procurador, que vistoriou a execução do projeto em janeiro de 2023 e ficou satisfeito com o que viu. "Foi uma colaboração muito importante para a aldeia. A gente já estava trabalhando para isso, mas ainda faltava estrutura para a gente produzir, então foi uma ajuda muito importante", define Arnildo Werá, cacique da Teroá e integrante da Comissão Regional Guarani Sul.

As destinações à aldeia ainda englobaram uma segunda etapa de liberação de recursos em meados deste ano: R\$ 400 mil destinados para a infraestrutura de saneamento, projeto que agora está em execução. "Nós damos prioridades para projetos que beneficiem a proteção e a qualificação de comunidades vulneráveis, envolvendo crianças, adolescentes e idosos, por exemplo. Estamos muito satisfeitos com o resultado, porque vimos como estamos garantindo a subsistência de um povo originário", afirma o procurador Ivan Sérgio Camargo dos Santos<sup>(X)</sup>







# “Recria tua vida, sempre, sempre”

POR ANDRÉ PACHECO

## Aninha e Suas Pedras

*Não te deixes destruir  
Ajuntando novas pedras  
e construindo novos poemas.  
Recria tua vida, sempre, sempre.  
Remove pedras e planta roseiras e faz doces. Recomeça.  
Faz de tua vida mesquinha  
um poema.  
E viverás no coração dos jovens  
e na memória das gerações que hão de vir.  
Esta fonte é para uso de todos os sedentos.  
Toma a tua parte.  
Vem a estas páginas  
e não entres seu uso  
aos que têm sede.*

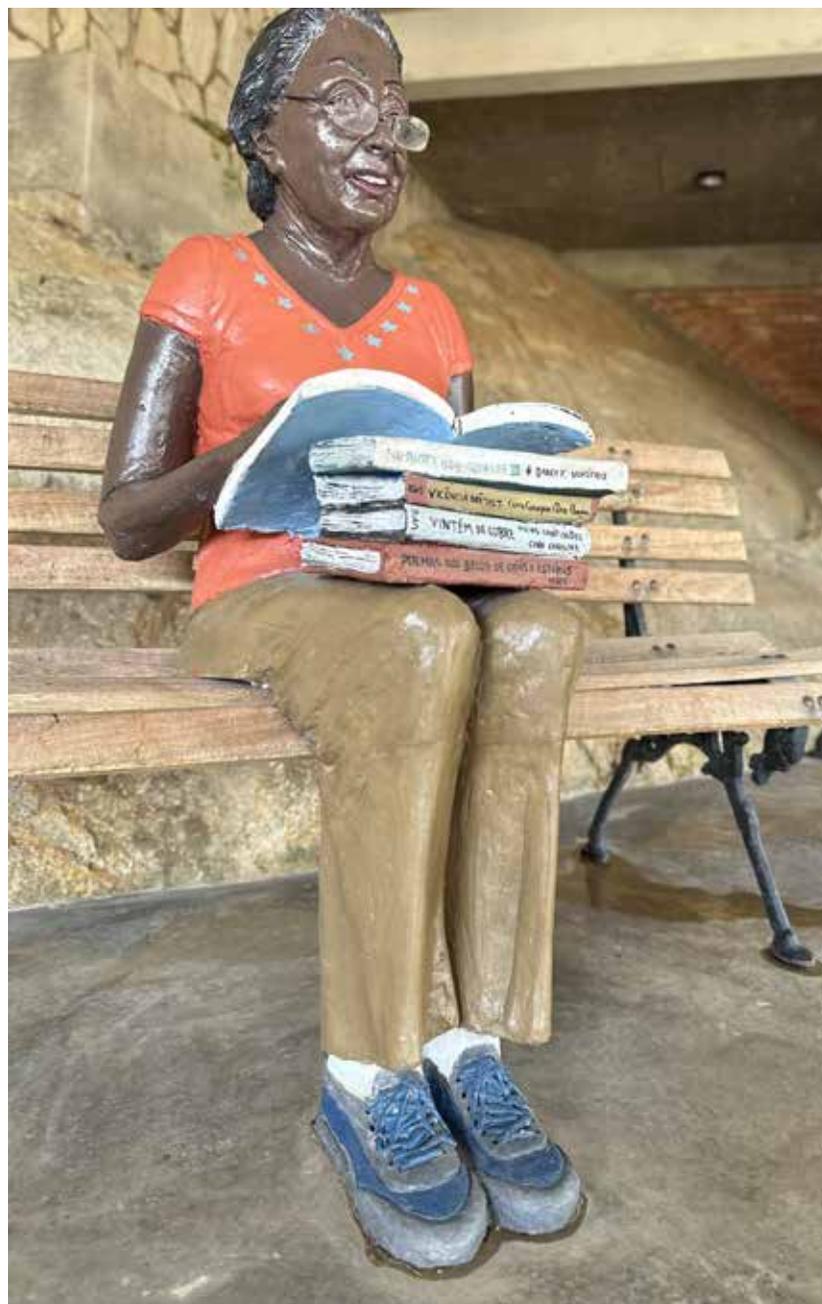
O título desta reportagem é uma referência a um verso de um dos mais conhecidos poemas escritos por Ana Lins dos Guimarães Peixoto Bretas, mais conhecida como Cora Coralina. Nascida na Cidade de Goiás, em 20 de agosto de 1889, Cora deixou um legado não apenas no

campo literário como também no cotidiano de muitas mulheres dos municípios que circundam o vale do Rio Araguaia. O modo como a autora encarou os desafios de sua época levou algumas delas, há dez anos, a criarem uma associação inspirada na vida e na obra da poeta.

“A história de vida dessa mulher é muito inspiradora, exatamente por estimular outras mulheres a também saírem da caixa que a sociedade impõe a elas. Existia um padrão de feminilidade, e Cora quebrou esses padrões lá em 1906. Quer dizer, acho que ela já nasceu quebrando as expectativas da família, que queria um filho homem. E de lá para cá, Cora só foi uma mulher que a gente chama hoje de desviante: ela se desviou daquilo que a sociedade já tinha estabelecido que seria o papel dela, aqui no interior de Goiás – uma cidade de coronéis, uma cidade muito forte em termos de machismo”, explica Ebe Maria de Lima Siqueira, uma das fundadoras e hoje secretária executiva da Associação Mulheres Coralinas (Ascoralinas).

A história das Mulheres Coralinas teve início em 2013, embora não como associação formalizada. O primeiro grupo nasceu quando foi solicitado, e atendido, um pedido de destinação de verba à então deputada federal Marina Santanna (PT-GO), para capacitar 150 mulheres do município. O recurso foi colocado à disposição por meio da então Secretária de Política para Mulheres, vinculada à Presidência da República.

Siqueira destaca que, ainda na fase de elaboração do projeto de capacitação, em 2013, foi feito um mapeamento para identificar quais eram os saberes tradicionais presentes na cidade, fundada ainda no período colonial, no ano de 1727. O bordado, a cerâmica, a culinária e a confecção de bonecas passaram, então, a ser chamados de “Saberes das Mãos”.



“**Saberes das Mãos**” – Ao tentarem imaginar um nome para a entidade, a pioneira rememora que não queriam que fosse algo comum. Foi então que se deram conta de que o maior capital cultural do antigo Arraial de Sant’Anna era Cora Coralina, atualmente uma autora de renome, estudada nacional e internacionalmente. Surgiu daí o “Mulheres Coralinas”.

“De certa forma, todos os “Saberes das Mãos” perpassam o percurso de vida de Cora. E o fato de Cora ter sido uma mulher hoje considerada bem-sucedida, esse é um fator primordial para essas mulheres se empoderarem a partir dessa poesia e traçarem os seus próprios destinos”, pontua.

A capacitação das 150 mulheres durou de 2014 até 2015. Além de terem tido contato com os “Saberes das Mãos”, cuja transmissão se deu em três eixos – gastronomia, cerâmica e bordado –, foram realizadas 80 horas-aula de leitura dos escritos da poeta. Dona Conceição, gari, falecida em 2021, que mal teve acesso à educação formal, tornou-se uma das mais ativas e ilustres vocalizadoras dos poemas de Cora, após tomar contato, na associação, com a obra da ilustre moradora da casa velha da ponte.

### “Construindo novos poemas”

A Associação Mulheres Coralinas foi formalmente criada em maio de 2016. Na época, das 150 mulheres, 71 quiseram se associar. As outras estavam desconfiadas, pois já haviam passado por experiências de associativismo que começaram, mas logo fracassaram.

“A gente não queria que fosse uma formação que se encerrasse nela mesma, [mas] que ela pudesse ter um desdobramento depois, em termos de manter aquilo que a gente mobilizou inicialmente”, recorda Siqueira. “A gente tem que dar continuidade ao processo de formação. E aí a gente buscou então a parceria com o Ministério Público do Trabalho em Goiás, que ficou sabendo do nosso trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), para fazermos o primeiro projeto ‘Saberes das Mãos’, isso lá em 2018.”

O projeto criou a oportunidade para as primeiras alunas, formadas em 2015, se tornarem mestras de novas aprendizes, que, por sua vez, se tornariam replicadoras dos

saberes adquiridos em cerâmica, culinária e bordado. E fez com que mulheres – as quais, em sua maioria, vêm de classes baixas, com pouca escolaridade e vivem ou viveram em lares marcados pela violência doméstica – tomassem contato, de forma mais próxima, com o cooperativismo e o associativismo.

“Tivemos a grata oportunidade de conhecer de perto o trabalho desenvolvido pelas Coralinas e percebemos na hora que era algo diferenciado, de real empoderamento das associadas”, relembra Tiago Ranieri, procurador do Trabalho no Ministério Público do Trabalho em Goiás (MPT-GO).

Ranieri cita que o órgão já custeou a publicação de dois livros, um de receitas tradicionais da Cidade de Goiás e outro sobre arte em cerâmica. “O próximo será sobre bordado”, revela. O MPT também destinou recursos de sua atuação judicial e extrajudicial (indenizações e multas) para a construção do site e da sede própria da associação, finalizada em 2022, e também para a aquisição do mobiliário da nova casa.



**“Não te deixes destruir...”** – A terceira turma do projeto “Saberes das Mãos”, parceria de Ascoralinas com o MPT-GO e a OIT, teria início em 2020. Teria, pois surgira uma pedra no meio do caminho: a pandemia.

Em março de 2020, quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) anunciou a classificação da covid-19 como pandemia, a sala utilizada como ponto de venda dos artesanatos produzidos pelas coralinas, no mercado municipal da Cidade de Goiás, teve de ser fechada.

As associadas tiveram então de fazer uma adaptação no método de ensino, para que o aprendizado pudesse ocorrer de forma virtual. Os grupos criados passaram a se comunicar por meio de *lives* e de conversas por aplicativo.

“Elas ficaram apavoradas. Muitas delas moram sozinhas, têm idade avançada, muitas comorbidades. E nós montamos uma equipe com as mais novas e começamos a fazer uma monitoria. A gente começou a fazer máscaras para serem distribuídas gratuitamente. E aí eu comecei a bordar algumas para nós mesmas. Vamos enfrentar esse vírus com a poesia também. A poesia tem sido nosso escudo, né?”, relembra Siqueira.

Foi então que as mulheres que trabalhavam com gastronomia e cerâmica migraram para a confecção de máscaras de proteção facial, que recebiam, em bordado, trechos de poemas. Ao todo, eram 60 coralinas bordando, o que gerou uma pequena renda extra a cada uma delas.

“Nesse período, nós estudamos 22 poetas e poetisas. Isso manteve o grupo articulado”. Siqueira rememora também sobre o quanto a expectativa de construção da sede própria alimentou a esperança por dias melhores, em meio à pandemia.

**“Ajuntando novas pedras”** – A casa própria das Coralinas, obra finalizada em 2022, ocupa um terreno doado pela jornalista Arcelina Helena Públio Dias, no Setor Rio Vermelho. Entre pedras típicas do relevo da região, uma construção de dois andares em tijolo à vista foi erguida. A construção conta com ateliês de costura e cerâmicas, salão de eventos e vocalizações, cozinha e um quintal com árvores, pássaros, cigarras e visão privilegiada da paisagem vilaboense.

“O processo de construção da sede própria alimentou o sonho de que aquele tempo ruim iria passar e que a gente teria um tempo bom que surgiria no horizonte”, comenta Siqueira.



### “Esta fonte é para uso de todos os sedentos”

“Em março de 2022, firmamos uma parceria entre a associação e o projeto “Mais um sem dor”, coordenado pelo MPT-GO para promover, entre grupos vulneráveis, qualificação, formação humana e inserção no mercado de trabalho formal. Com a parceria, levamos grupos de mulheres de alguns municípios goianos para serem qualificadas pelas Coralinas e para terem uma referência de como um coletivo de mulheres se organiza e se desenvolve, em especial no mundo do trabalho”, explica Ranieri.

Segundo o procurador, é uma grande oportunidade para quem vai e participa, para o município e para as Coralinas que agora, além da arte, são capacitadoras, são mestres.

As alunas tiveram uma cerimônia informal de formatura na própria sexta, com direito a certificados e presentes dados pelas mestras. Aprenderam a preparar doces típicos da culinária da Cidade de Goiás. Marta planeja economizar para comprar painéis, fogão e os



Marta Pereira da Silva foi uma das 15 mulheres que vieram de Santo Antônio do Descoberto (GO), no Entorno do Distrito Federal, para se capacitar em culinária. Elas chegaram em uma segunda-feira de agosto e ficaram até a sexta-feira seguinte.

Nascida em Irecê, na Bahia, mora em Santo Antônio do Descoberto há 29 anos. Trabalha na coleta de reciclagem, na roçagem de lotes urbanos, como vigia de carros nas ruas – e o que for necessário para trazer comida para si, o marido e cinco filhos. “Aprendi muitas coisas, conheci pessoas diferentes, pessoas de muito amor e carinho. Atendem a gente muito bem, essas mulheres”, diz enquanto um largo sorriso surge em seu rosto.



demais itens necessários para vender os doces e quitutes que pretende fazer. “Já estou com as receitas quase todas gravadas na cabeça”, conta Maria Eduarda Pereira Alves, de 17 anos, que sonha em montar uma confeitaria em Santo Antônio do Descoberto.

Maria José da Silva Mota, pernambucana, diz que levará o que aprendeu para sua cidade. “Eu amo mexer com comida.” E considera que as autoridades municipais devem olhar para elas, que promovam mais cursos de capacitação como o que ela terminou de fazer. “Aqui é tão maravilhoso, que nós não queremos nem ir embora”, relata.

“Eu estava caindo numa depressão, e isso daqui pra mim foi muito bom, gratificante”, confessa a baiana Tatiana Pereira da Silva.

Nos relatos das alunas que vieram de Santo Antônio do Descoberto há pontos comuns: escolas que oferecem um ensino deficitário, falta de oportunidades de trabalho minimamente decentes, presença ostensiva do tráfico de drogas, insegurança, gravidez na adolescência e pobreza material.

“Há uma ausência de um mínimo de dignidade, de acesso a direitos básicos e serviços públicos. Entidades como Ascoralinas proporcionam apoio, capacitação, escuta e acolhimento a mulheres social e economicamente muito desamparadas. Algo que tem início na capacitação para o mundo do trabalho e que, pelo que temos notado, se estende para vários outros campos das vidas dessas mulheres”, enfatiza Ranieri, que acrescenta que a parceria entre MPT, OIT e Ascoralinas continua.

O recado da poeta foi dado: “Recria tua vida, sempre, sempre. / Remove pedras e planta roseiras e faz doces. Recomeça.” Felizmente, todos os dias ele é entendido e revivido, pelo menos na casa da rua Benedita Lemes de Assis

### Saiba mais

Museu Casa de Cora Coralina –  
[museucoracoralina.com.br](http://museucoracoralina.com.br)

Ascoralinas – [mulherescoralinas.com.br](http://mulherescoralinas.com.br)





# Projeto beneficia produtores rurais

**Associação e laboratório buscam melhorar qualidade de alimentos e aumentar renda de famílias em Cajazeiras, no Sertão da Paraíba**

POR HENRIQUETA SANTIAGO

“Nossa vida mudou bastante. Antes, a gente não tinha um ganho a mais. As frutas agora não são mais desperdiçadas. Vendemos para a associação. Conheço gente da nossa comunidade que traz cajá, cajarana, acerola, goiaba, manga, caju e faz uma renda de R\$ 5 mil a R\$ 6 mil”, comemora o agricultor Francisco Vieira de Carvalho, 73 anos, beneficiado, com cerca de 80 famílias, com a otimização da produção de polpas de frutas na Associação dos Produtores Rurais da Região de Boqueirão

de Cajazeiras, no Sertão paraibano. A ação tem o apoio do Ministério Público do Trabalho na Paraíba (MPT-PB), que destinou R\$ 243 mil para o projeto de “Otimização da produção de polpa, aproveitamento de resíduos e avaliação da capacidade antimicrobiana do cajá”, que contempla a “Associação dos Produtores Rurais de Boqueirão”, localizada no Sítio Coxos, a cerca de 20 quilômetros do município de Cajazeiras, e a criação do “Laboratório de Produtos Naturais da Caatinga”.

A associação e o laboratório vão melhorar a vida dos trabalhadores, a qualidade dos alimentos e a renda de famílias em comunidades rurais de sítios da região. O projeto está alinhado com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), desafios para acabar com a pobreza e a fome, promover trabalho decente, saúde, educação e crescimento econômico sustentável.

Os recursos do MPT foram utilizados para instalar painéis fotovoltaicos no telhado da

associação, o que resultou em uma economia de 97%. “Antes, a conta dava em torno de R\$ 3 mil. Era como se a gente tivesse se afogando em um poço sem fundo. Com a energia renovável, hoje pagamos R\$ 70,00. Este ano, produzimos aproximadamente 61 toneladas de polpas e, a partir de agora, vamos poder comprar mais dos produtores locais e armazenar mais frutas”, conta o presidente da Associação dos Produtores Rurais da Região de Boqueirão de Cajazeiras, José da Silva Vieira.

O novo equipamento – a “envasadora” – dá celeridade e qualidade à produção. Antes, era preciso trabalhar arduamente o dia inteiro, 12 horas consecutivas, para produzir entre 600 e 800 quilos de polpa. Hoje, com o equipamento, os produtores conseguem fazer mil quilos por hora. Além de dar mais liberdade, conforto e economia no trabalho, também gerou mais qualidade à polpa, porque ela demora menos tempo para ser embalada. A polpa já sai pesada, com data de fabricação, validade e lote, e vai direto para a câmara fria num tempo bem menor.



## Do desperdício à renda

O projeto de melhoria da associação e o laboratório foram inaugurados em Cajazeiras, no dia 31 de outubro de 2023. A associação está fornecendo os resíduos da produção da polpa do cajá (caroços e cascas) para os estudos do laboratório, localizado no campus da Faculdade Santa Maria. A equipe dessa unidade vai estudar a produção de farinha, do farelo animal e do canudo comestível feitos com caroços do cajá. Os projetos são desenvolvidos pelo Instituto Maria José Batista Lacerda (IMJOB) com o apoio do MPT-PB.

“Antes, as frutas se perdiam, eram jogadas fora, porque não tinha quem comprasse. A gente passava muita dificuldade, mas não tinha pra quem vender. Depois desse negócio aqui, na associação, melhorou 100% porque agora a gente tem um dinheirinho extra. Foi um bom negócio”, conta a agricultora Samara Alexandre da Silva, moradora do Sítio Vaca Morta, uma das produtoras que está fornecendo frutas para a Associação dos Produtores Rurais de Boqueirão de Cajazeiras.

## Olhar social e sustentável

“Este projeto está dentro do olhar social do MPT, alinhado com os ODS da ONU. Busca melhorar a vida dos trabalhadores e aproveitar as vocações e as potencialidades da Região Nordeste, especificamente do Sertão da Paraíba. Há inovação e ineditismo nessas pesquisas na área da produção de alimentos, na área de fármacos e na área de ração animal”, destaca o procurador do Trabalho Paulo Germano Costa de Arruda, que fez a destinação dos recursos para o projeto.

São 26 associados cadastrados na associação e mais de 80 famílias beneficiadas, indiretamente toda uma cadeia produtiva está se movimentando com o aproveitamento de frutas.

A primeira etapa do projeto contempla todo o maquinário, que vai otimizar a produção das polpas de frutas, e a segunda, a parte de aproveitamento dos caroços.

## Laboratório da Caatinga leva a ciência ao campo

O conhecimento adquirido com as pesquisas desenvolvidas pela equipe do Laboratório de Produtos Naturais da Caatinga será repassado para os produtores rurais das comunidades envolvidas na produção das frutas. “Um dos papéis do projeto é a parceria do campo com a ciência”, ressalta a professora Pavlova Cavalcanti. “O apoio do MPT permitiu a aquisição de equipamentos de escala científica, para que possamos trabalhar com os resíduos obtidos na associação de polpa de frutas. E esses resíduos vão voltar para a comunidade em forma de produtos”, explica a professora Samara Alves Brito, doutora em Ciências Farmacêuticas pela UFPE.

O desenvolvimento de um enxaguante bucal a partir dos princípios ativos do cajá e a produção de um canudo comestível estão entre as pesquisas em andamento no laboratório. A planta será coletada nos sítios da região de Boqueirão, em Cajazeiras. Em seguida, óleos essenciais de diferentes partes da planta serão extraídos, separadamente, para que a capacidade antimicrobiana contra microrganismos que causam doenças bucais será avaliada. “A ideia é desenvolver enxaguante bucal a partir dos princípios ativos do cajá”, explica Alves.

# Riqueza vem de frutas, de parcerias e da comunidade

Uma estrada de terra leva ao Sítio Coxos, localizado no distrito de Boqueirão, área rural do município de Cajazeiras, distante 474 quilômetros da capital, João Pessoa. A paisagem no caminho retrata cenário típico do Sertão nordestino. Ao redor da Associação dos Produtores Rurais de Boqueirão, o verde passa a dominar a visão. Há riqueza nas inúmeras mangueiras, goiabeiras e, principalmente, nas cajazeiras, árvores que deram origem ao nome do município, um dos maiores do Sertão da Paraíba, com 63 mil habitantes, segundo o Censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Os painéis solares instalados no telhado da associação foram malvistos, no início. “Começaram desacreditados. Muitas pessoas diziam que a associação não iria pra frente, mas graças a essas parcerias, estamos aqui para agradecer”, comenta o agricultor Francisco Vieira, 73 anos, que também fornece frutas para a associação. “A associação iniciou com oito famílias e hoje está com 26 associados. Na produção direta, temos seis pessoas trabalhando. Indiretamente, existem cerca de 20 pessoas prestando serviços, como diarista ou fazendo frete. As famílias beneficiadas com a venda de frutas já somam 80”, conta o presidente da associação, José da Silva.

## Produção

As polpas produzidas neste ano foram todas vendidas para a merenda escolar do estado e municípios. No futuro, a proposta é negociar também com atacadistas e supermercados.

“Os novos equipamentos servem para otimizar a produção. O maquinário permite que se produza mais e de forma automatizada,” explica a professora Pavlova Cavalcanti, que apresentou ao MPT o projeto de melhoria da associação e a criação do Laboratório da Caatinga.

“Essas destinações feitas pelo MPT são fundamentais aqui para nossa região do Sertão, porque é uma região muito carente. As associações dependem muito de todo um apoio na parte de gestão e também de financiamento, para que possam crescer e se desenvolver. Esse projeto veio melhorar não só a associação, e sim toda a região em torno da associação, aqui do Sítio Coxos, em Boqueirão”, pontua a professora Pavlova Cavalcanti.



## ASSOCIAÇÃO DOS PRODUTORES RURAIS DE BOQUEIRÃO

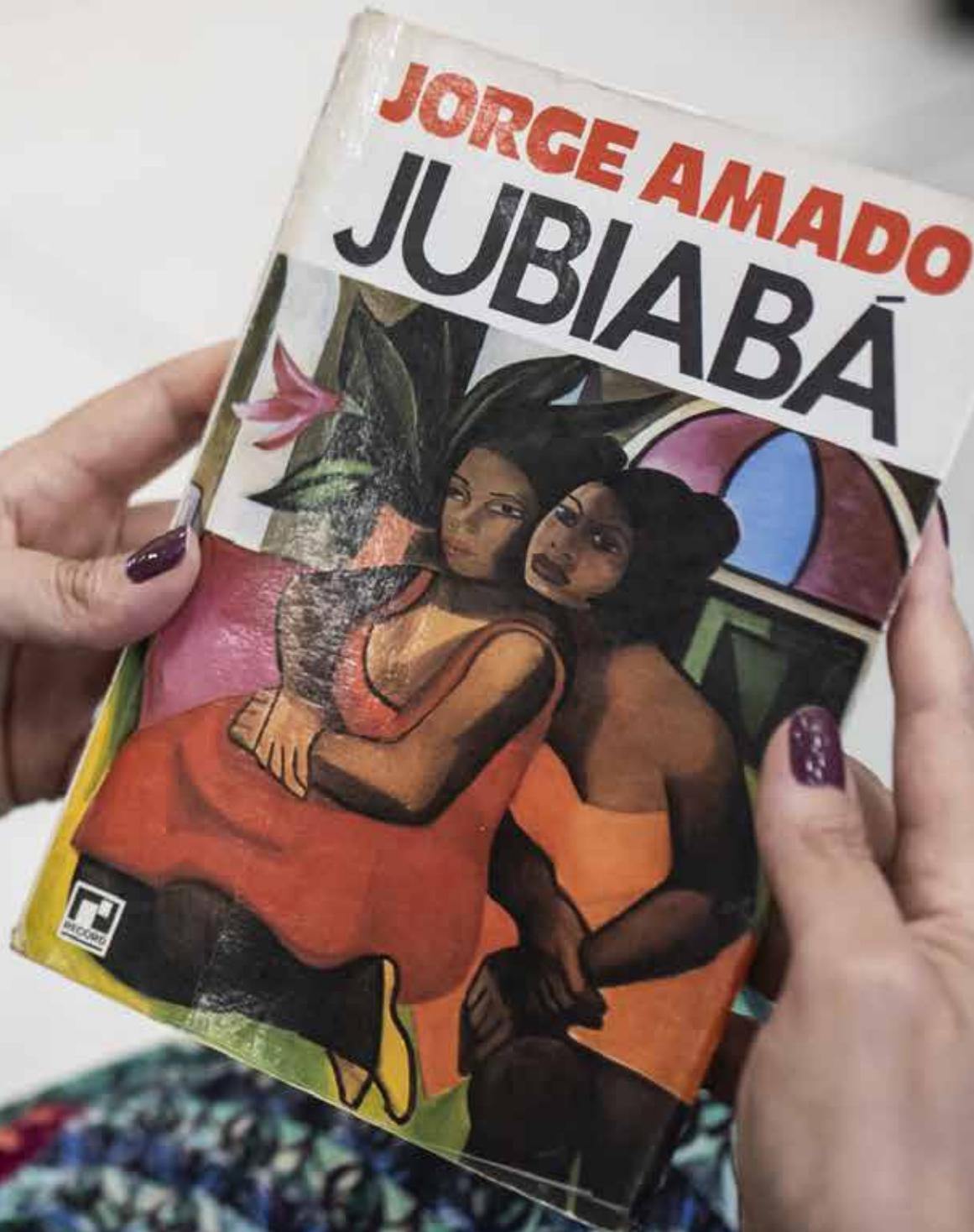
Produção de polpa de frutas

# 2023



**TOTAL: 61 TONELADAS**

**JORGE AMADO**  
**JUBIABÁ**



Suban

# Jubiabá

POR LETÍCIA ROCHA

**Romance; ilustrações de Carybé. 32ª ed.  
Rio de Janeiro, Record, 1976, 331p.  
Amado, Jorge, 1912**

O livro conta a saga de Antônio Balduino, o Baldo. Homem negro, pobre, excluído da sociedade, que ganha a vida com torneios de boxe, composição de sambas, pequenos furtos e bicos, até o momento da grande tomada de consciência do seu lugar e voz na comunidade local. Trabalhando como estivador no cais do porto em Salvador, Baldo adere à greve dos condutores de bonde, inaugurando, assim, uma nova vida, ao se juntar ao movimento

de luta por condições dignas de trabalho e justiça social.

Trama com várias camadas. Da marginalidade e libertinagem à espiritualidade - aqui simbolizada pelo pai de santo Jubiabá, passando pelos conflitos de uma sociedade opressora e desigual, o trabalho precário, o racismo estrutural, temas centrais e sempre atuais na obra de Jorge Amado. Um romance atemporal<sup>(x)</sup>

# Mundo grua

POR RODRIGO FARHAT

Mundo grua

90 minutos

P&B, 35mm

1998

Argentina

Em exibição na Netflix

A12 Linguagem imprópria

Ficha técnica:

Direção: Pablo Trapero

Roteiro: Pablo Trapero

Montagem: Nicolas Goldbart

Produção: Lita Stantic

Fotografia: Andres Tambornino

Elenco: Luis Margani (Rulo); Daniel Valenzuela (Torres); Adriana

Aizemberg (Adriana); Federico Esquerro (Cláudio); Graciana

Chironi (mãe de Rulo); Rolly Serrano (Walter);

e Alfonso Rementeria



O primeiro filme de Pablo Trapero, *Mundo Grua*, mostra as dificuldades de Rulo (Luis Margani) em seu trabalho como operador de guindaste em uma obra em Buenos Aires e, depois, de uma retroescavadeira em uma província distante.

O filme abre com um guindaste que se move sobre a cidade grande e poderia ser, numa analogia, uma tentativa de concerto para a crise da Argentina de Carlos Menen e Fernando de la Rúa, nos anos 1990 (1989 a 2001).

Os planos iniciais mostram a grua sobre a cidade. Gigante. Está tudo em construção. A cidade é um canteiro de obras. Os personagens são apresentados em detalhes.

O guindaste também é a opção de trabalho para Rulo, que, desempregado, vive sua crise individual na periferia da capital. Logo é mandado embora, porque é obeso e tem dificuldades para dormir. Consegue, então, um novo trabalho bem longe da cidade. Em condições de vida e trabalho limítrofes.

Rulo está cansado da vida. Vê sua vida passar de forma monótona. Ou não a vê. O ritmo da história e a cor do filme – ou a falta dela –

mostram essa angústia do personagem.

Além do novo emprego, na construção civil, Rulo também conhece sua nova namorada, Adriana, vivida por Adriana Aizemberg, dona de um quiosque.

Rulo tem cerca de 50 anos. É divorciado e vive na periferia de Buenos Aires com seu filho de 20, Cláudio. Ele tem uma banda de música. Rulo também teve a sua banda e fez certo sucesso na música, quando jovem.

Os fatos da vida de Rulo vão ocorrendo devagar. Sua vida não é fácil. Não é fácil assistir ao filme.

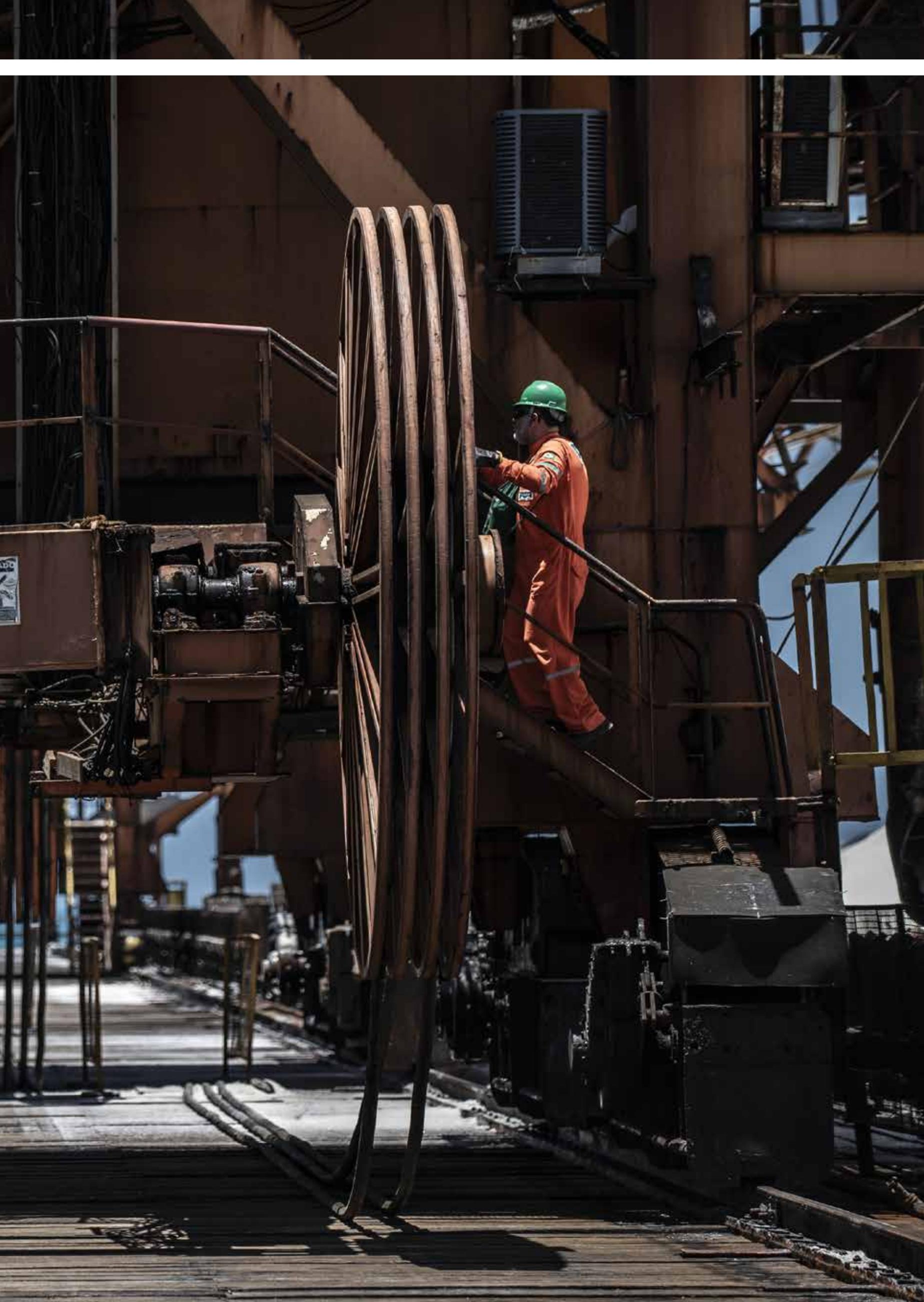
Pablo Trapero, nascido em 1971, é a cara do novo cinema argentino. Seus filmes são realistas, retratam gente comum fazendo coisas comuns. Trapero aborda, em seus filmes, questões argentinas urgentes, como a corrupção da polícia, as favelas, o sistema carcerário e a ditadura. Revela, em seus enredos, as injustiças e os contextos sociais de seus personagens. É Argentina, mas poderia ser um retrato do Brasil.

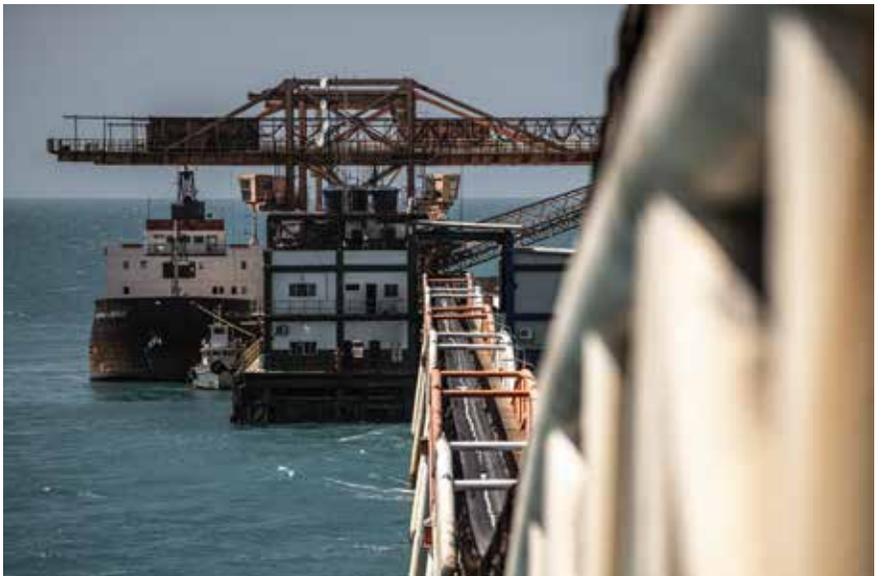
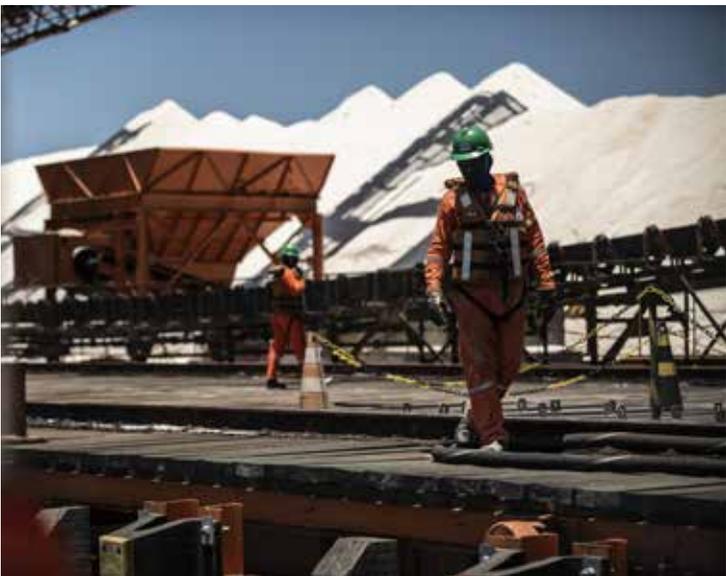
“Abutres”, “O Clã”, “Leonera”, “Nascidos e criados” e “Do outro lado da lei” também foram dirigidos por Trapero ☒

# Gigante de metal

POR UBIRAJARA MACHADO

















# “Me leva também?”

POR TATIANA LIMA

“Me leva também?”, disse a recepcionista da pousada de Areia Branca ao fotógrafo deste ensaio, quando ouviu que ele estava prestes a embarcar para o porto-ilha.

Deise sempre morou na cidade, sempre ouviu falar no porto com jeito de plataforma marítima e sempre quis conhecê-lo, mas até hoje não tem ideia de como ele seja.





E assim é para muitos moradores de Areia Branca. O porto em alto-mar tem uma aura futurista, com sua estrutura de 35 mil metros quadrados de metal, mas existe desde 1974. Fica longe da cidade, a exatamente 26 quilômetros da costa. E é o único da sua espécie no mundo. Funciona como uma extensão do polo produtor de sal do litoral norte potiguar: recebe toneladas do mineral extraído de várias salinas na região e, com ele, abastece navios de grande porte que seguem para a África, Europa e América do Norte.

A construção dessa pequena cidade marítima foi a solução encontrada para dar vazão a boa parte do volume de sal produzido pelo estado do Rio Grande do Norte – responsável por 95% da produção de sal marinho brasileiro. O litoral, no entanto, é raso para receber os navios que o transportam.

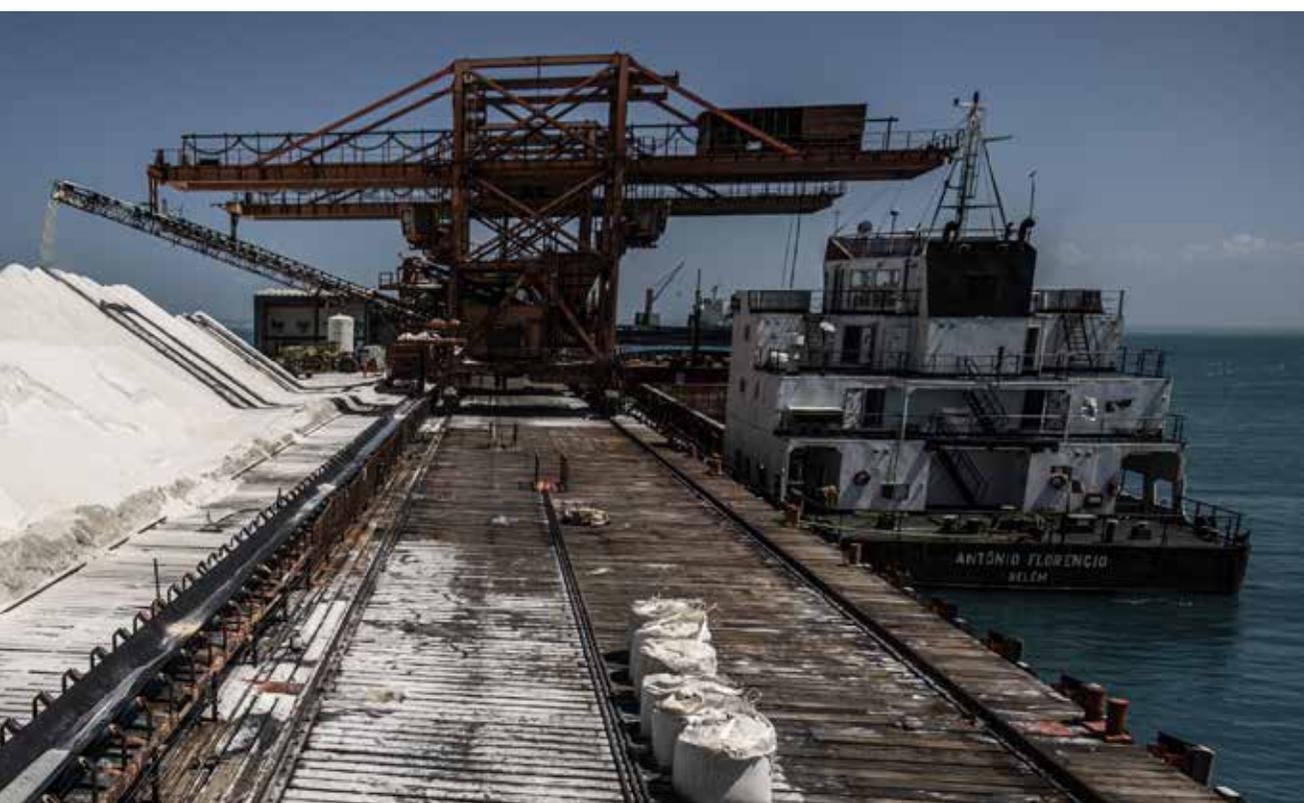
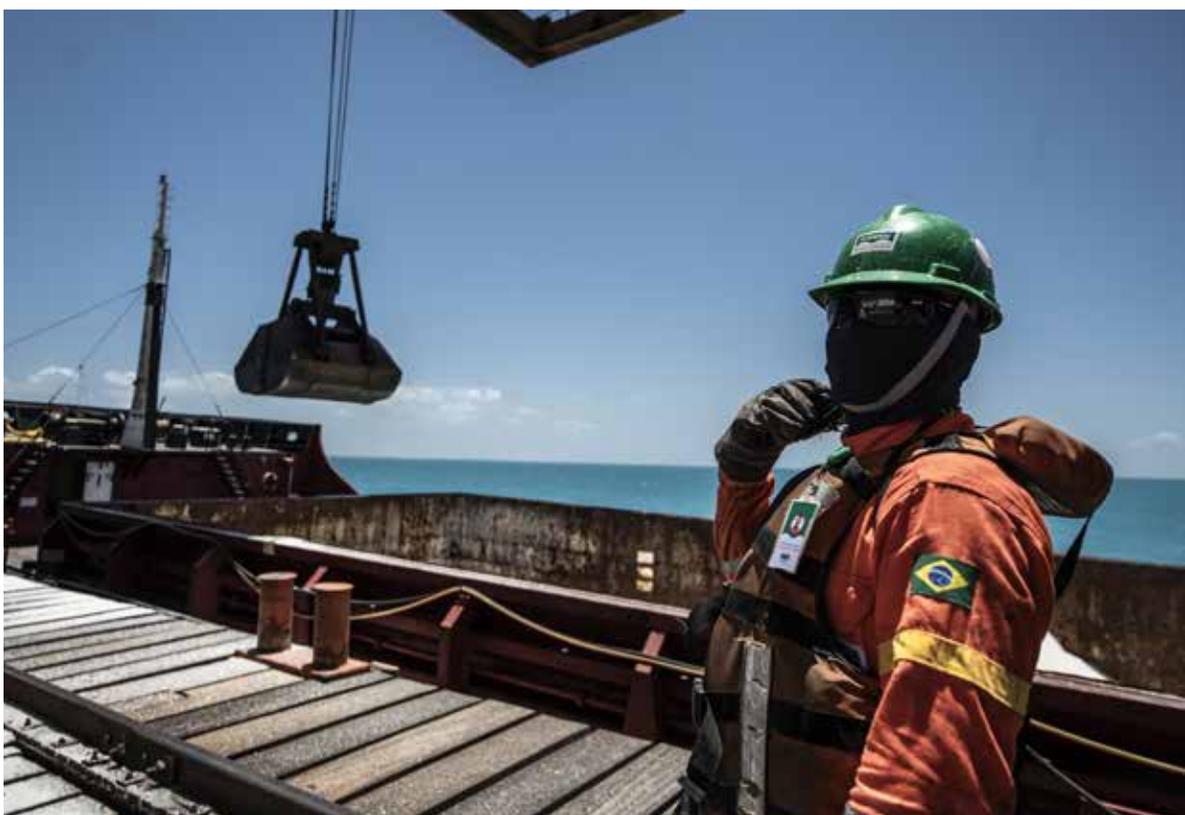
A estratégia deu resultado: em seu melhor ano, o porto-ilha movimentou 2,5 milhões de toneladas de sal. Por um lado do porto, chegam as barcaças de sal que abastecem o entreposto. Nessa área, a profundidade é de cerca de 10 metros. Na outra ponta, à qual a área de depósito é ligada por espécie de ponte com uma esteira, a profundidade chega a 22 metros e um equipamento que se parece com um guindaste retira o sal transportado pela esteira e o deposita no navio. Os navios só chegam ali porque pela área passa um canal de acesso mais profundo.

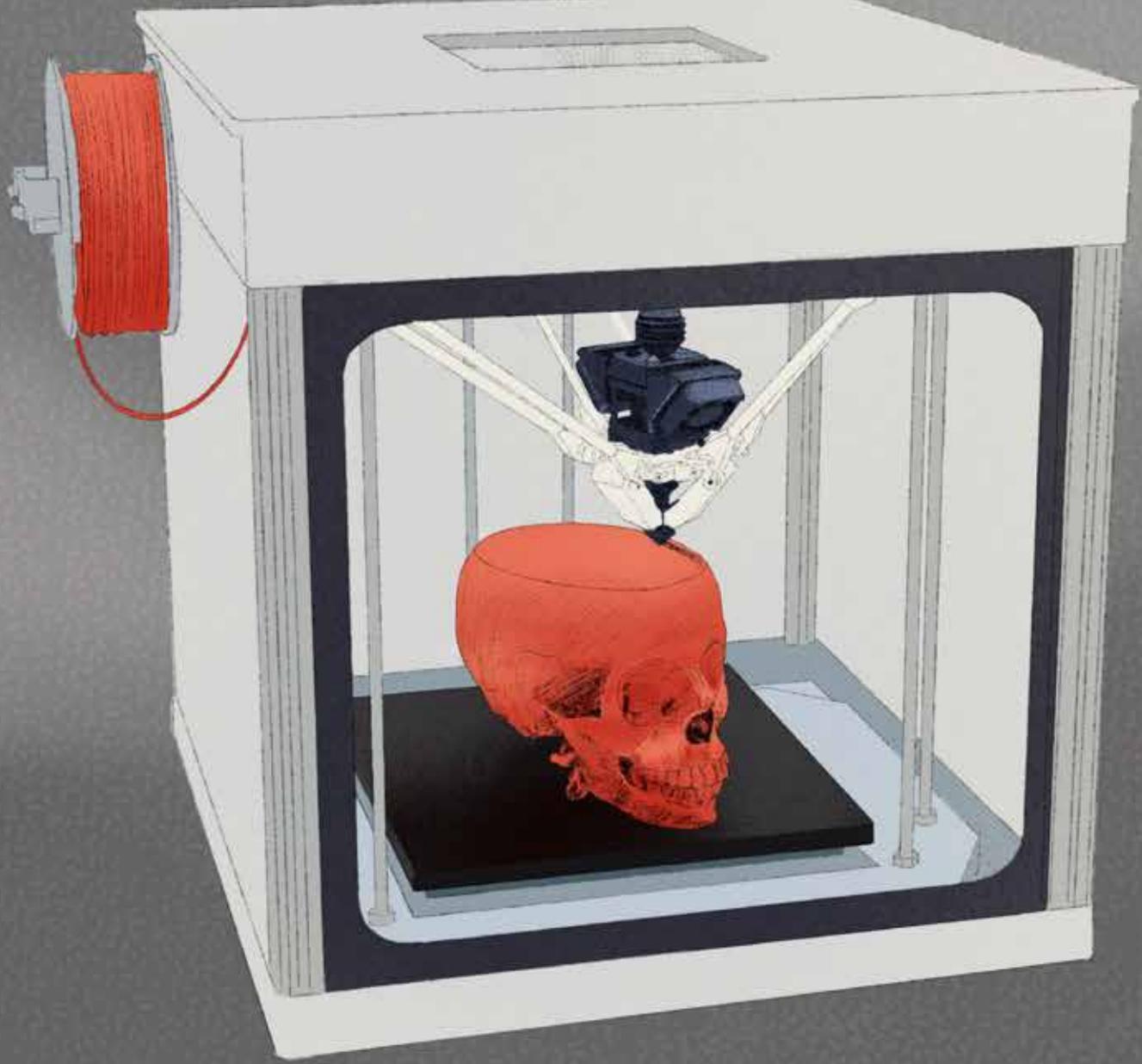


Como toda pequena cidade, o porto-ilha tem uma rotina ordeira. Cerca de cem pessoas trabalham diariamente no local. Apenas quatro delas são mulheres. Todos os dias, seis refeições são servidas na cantina. Também diariamente chega um pequeno barco que abriga no máximo até vinte pessoas, trazendo trabalhadores, equipamentos de manutenção e comida.

Para alguns seres, o porto é casa. A maioria dos trabalhadores ali cumpre a escala de 14 dias de embarque para 14 de folga. As tartarugas e cardumes de peixes já estão habituados ao gigante de metal, que tem suas pernas bem fincadas no solo marítimo. E as aves que sobrevoam o espaço são frequentemente vistas se empoleirando nos equipamentos que levam o sal de um lado para o outro.

Para outros, porém, o porto é somente uma quimera da engenharia marítima. Ainda bem que Deise já tem perspectiva de conhecê-lo. Recentemente concedida à iniciativa privada, a administração do porto sinaliza que em breve promoverá visitas de familiares de trabalhadores da empresa e de moradores da região às instalações do porto-ilha. Será o fim de uma expectativa que já dura, para Deise, 36 anos. Antes tarde do que nunca☒





# Emprego e I.A.

## O impacto da inteligência artificial no mercado de trabalho

POR MÁRCIO CARNEIRO DOS SANTOS\*

A relação da humanidade com a tecnologia, ao longo do tempo, tem oscilado entre dois extremos poderosos: o fascínio e o medo. Por um lado, a capacidade de inovação e o progresso tecnológico nos cativam, abrindo portas para um futuro aparentemente promissor. Por outro, esse mesmo

avanço provoca temores profundos, alimentando preocupações sobre as implicações que a tecnologia pode ter em nossas vidas, especialmente quando se trata do mercado de trabalho e da forma como ganhamos o nosso sustento, ou seja, nosso potencial de empregabilidade.

Apesar de ser uma discussão antiga, que divide apocalípticos e integrados, neoluditas e ciberiluministas, nos dias de hoje, no epicentro desse debate encontra-se a inteligência artificial (IA), tecnologia que tem o potencial de transformar profundamente o mundo da forma como o conhecemos. O que, de fato, já está acontecendo.

É bom destacar que a inteligência artificial é um campo de conhecimento que tem décadas de desenvolvimento. O termo funciona como um grande guarda-chuva para diversas subáreas, como o aprendizado de máquina, o processamento de linguagem natural e a visão computacional.

Nos últimos dois anos, contudo, uma nova variação da IA começou a se tornar mais popular: a IAG, ou seja, a inteligência artificial generativa ou gerativa, que, em termos simples, é o campo que desenvolve aplicações e modelos capazes de simular a própria criatividade humana, gerando textos e imagens a partir de solicitações que o usuário insere ou define.

Com respostas avançadas e uma linguagem que se assemelha à comunicação humana, não é de surpreender que tenhamos começado a nos perguntar se softwares de IA, como o ChatGPT (o exemplo mais famoso da IAG em uso) poderiam um dia substituir as profissões que conhecemos. Essa indagação, embora repleta de fascínio pelas possibilidades da IA, também carrega consigo o medo do desconhecido e do que essas mudanças podem representar para as nossas carreiras.

Para integrados, adoradores da tecnologia, o que temos agora é o início de uma mudança tão profunda como foi a época do renascimento na história da humanidade. Para apocalípticos, o nome já diz tudo, está chegando o fim dos tempos e a caixa de Pandora, representada pela IAG, foi reaberta.

Como pesquisador e professor, não posso me dar ao luxo da futurologia ou do senso comum, indo para um lado ou para outro. É melhor trabalhar com dados, experimentação e cenários.

## Cenários possíveis

De acordo com os dados mais recentes da pesquisa "Future of Jobs" elaborado pelo World Economic Forum (WEF), até 2027 estima-se que sejam criados 69 milhões de postos de trabalho e eliminados 83 milhões, o que resultará numa diminuição significativa do emprego atual. Resumindo, existe um cenário, bastante possível, de que nos próximos 4 a 5 anos, 14 milhões de postos de trabalho desaparecerão.

O principal motivo para os números apresentados é o crescimento da adoção de tecnologias emergentes, entre elas (de novo) a inteligência artificial. Ainda no mesmo estudo, gestores do mundo todo que foram entrevistados disseram que 60% da atual força de trabalho irá demandar treinamento para poder enfrentar essa mudança, basicamente porque mais de 40% das habilidades necessárias para a execução de tarefas profissionais serão alteradas ou automatizadas.

Para avaliar melhor o cenário do impacto da IAG nas atividades laborais, o Laboratório de Convergência de Mídias da Universidade Federal do Maranhão (Labcom/UFMA), que coordeno, tomou a iniciativa de explorar o

papel da IA nas profissões de hoje e amanhã, desenvolvendo uma série de estudos e experimentos para avaliar melhor a utilização de ferramentas de IAG e como elas podem mudar tanto a forma como trabalhamos.

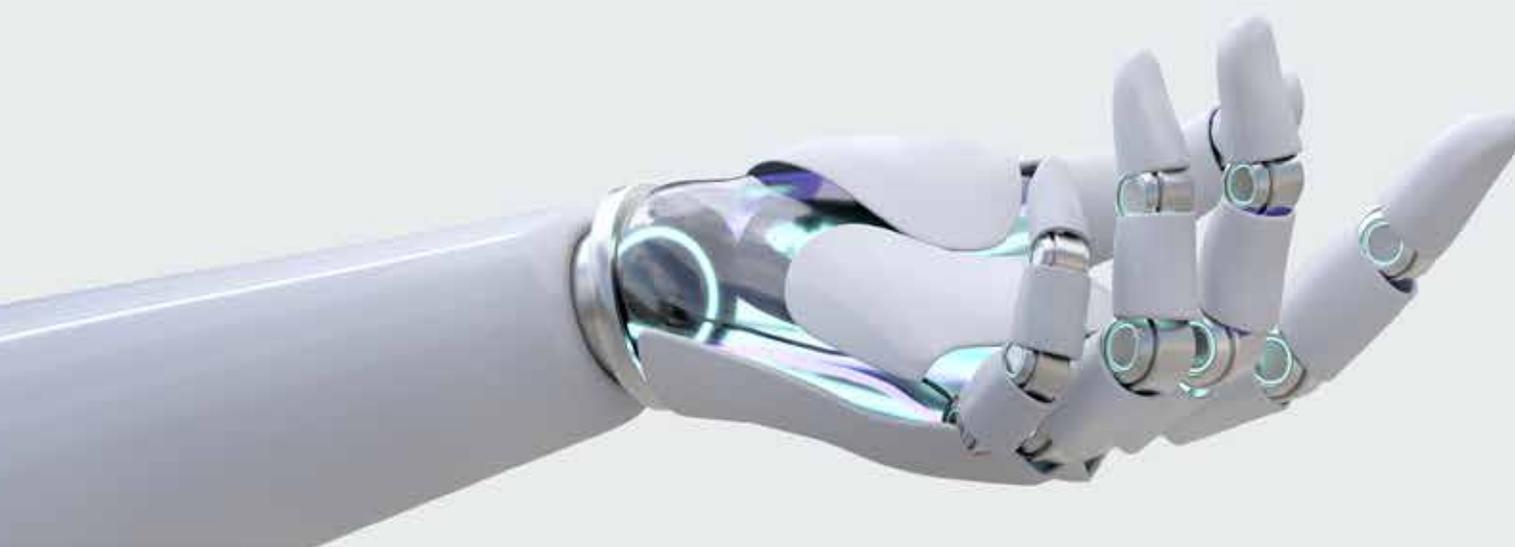
O resumo do que temos feito pode ser encontrado no site do Labcom (<https://www.labcomdata.com.br/iag>) que traz um relato das nossas ações. Já publiquei um livro sobre IAG, a duas mãos com o ChatGPT e outro infantil, com texto só meu, mas com ilustrações de outra ferramenta: o Midjourney. Tenho feito oficinas sobre técnicas de prompt design já que sem conhecimento mais aprofundado, as respostas e resultados que se obtém no ChatGPT, por exemplo, são comuns e repetitivas, que ele entrega quase igual para muita gente. Nos cursos, ensino a como expandir a assertividade das respostas e efetivamente gerar diferenciais e ganhos de produtividade no que se quer automatizar.

Muito além do ChatGPT, é bom saber que a IAG é um grande ecossistema em veloz transformação, acelerada por uma verdadeira guerra entre as

grandes bigtechs que tem a IA como alavanca estratégica para permanecer na série A da tecnologia mundial.

Também no site do Núcleo de Inteligência de Dados (NID) do LabCOM (<https://labcomdigital.wixsite.com/nucleodedados>), estamos publicando material mais específico para as organizações sobre isso. Há vários nichos que estamos explorando, um deles o que chamo de Custom AI, ou seja, modelos que geram textos de forma personalizada a partir dos documentos das organizações que os utilizam; metodologias para inserir automação em processos organizacionais e soluções mais focadas em nichos e temáticas como a linguagem simples e visual law, tópicos de interesse da área do Direito, tema também de um curso que já desenvolvemos.

Utilizando a própria IA, no caso o ChatGPT, como ferramenta de análise, fizemos um experimento recente que foi inclusive noticiado na mídia nacional. No mundo das profissões identificamos aquelas que estão mais vulneráveis às influências do avanço da IA generativa.





A partir de uma análise do próprio ChatGPT, estabelecemos profissões e o índice de impacto da IAG sobre elas, traduzindo isso de forma visual por meio de bolas maiores ou menores como na imagem abaixo. Você pode interagir com esse gráfico e saber mais diretamente nesta página do NID. (labcomdigital.wixsite.com)

Produtor de conteúdo, designer gráfico, engenheiro de software e analista de dados estão entre as profissões que mais devem ser impactadas com o avanço da IA generativa.

É bom entender que o índice não indica que essas profissões vão acabar, mas sim que saber ou não utilizar a IAG, nelas, já é um diferencial estratégico importante, pelo ganho de produtividade que a IAG possibilita.

O índice mostra a pressa que você deve ter em se atualizar; ele não representa quais profissões devem deixar de existir por conta da IA, mas sim quais ocupações já estão sendo mais afetadas pela sua disseminação; o que nos leva ao ponto fundamental também de repensar a atualização profissional diante das mudanças tecnológicas.

## Impacto social

As mudanças trazidas pela IA têm um impacto profundo na organização social e no futuro de diferentes profissões. Essa constatação traz a necessidade de criação de políticas públicas voltadas para a requalificação de diferentes profissionais.

O Labcom da UFMA, por exemplo, tem tomado iniciativas nesse sentido, por meio do Inovacom (<https://link.mpt.mp.br/yujYdOk>), um programa piloto de formação profissional para pequenas organizações, públicas, privadas ou do terceiro setor. O projeto busca ajudar na compreensão das mudanças trazidas pela IA no mundo do trabalho e dar treinamentos para que profissionais de diferentes áreas possam utilizar tecnologias já disponíveis no seu dia a dia.

Apresentamos a inteligência artificial como uma ferramenta, para desmistificar um pouco as visões positivas ou negativas demais, e aí seguimos na organização para identificar onde é que a IA poderia entrar, gerando ganhos de produtividade,

mas com a supervisão humana de profissionais que sabem como usá-la. Presença insubstituível, porque máquinas de IA erram de diversas formas.

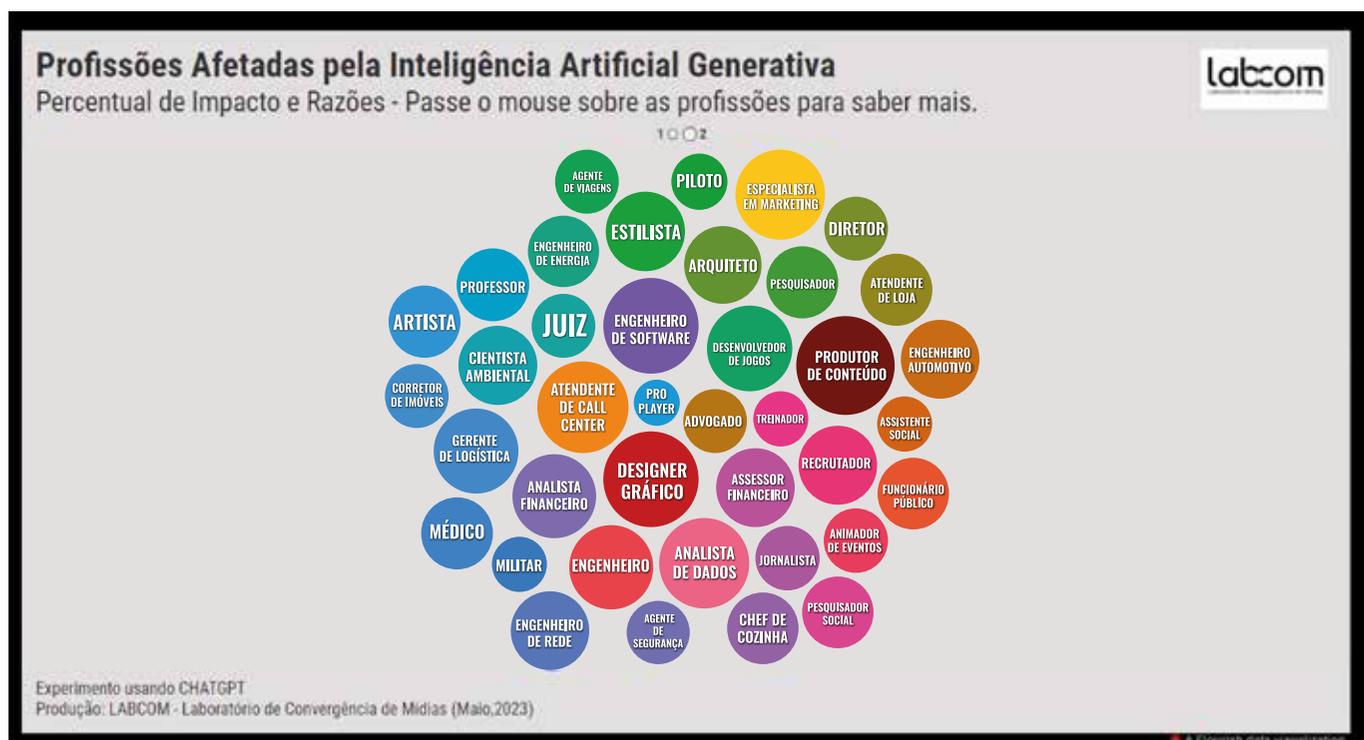
Ainda vejo muitas ações oficiais planejadas para um mundo de 10, 15 anos atrás, onde um curso de Office poderia gerar um diferencial no mercado de trabalho. Não é mais assim. Tenho alertado gestores dos diversos setores públicos sobre essa mudança, infelizmente, com pouco sucesso até agora. Eles acham que tem tempo. Tenho fortes dúvidas sobre isso. É preciso promover urgentemente um novo modelo de atualização e requalificação profissional, sob o risco de termos uma aceleração dos índices de desemprego gerados pela adoção de novas tecnologias. O Inovacom foi pensado para isso.

Se o profissional não faz essa atualização, ele vai sentir o impacto, porque outro profissional da mesma função vai se apropriar da tecnologia e terá, sabendo usá-la, ganhos de produtividade.

Sempre digo nas palestras que faço sobre o tema que, pelo menos num futuro próximo, provavelmente você não será substituído por uma máquina, mas sim por um humano que sabe utilizá-la, requalificado com as novas habilidades que já começam a ser exigidas hoje e que, com elas, fará coisas mais rápido e com mais volume e variedade que você.

Isso já aconteceu antes, em vários setores, principalmente na indústria, só que agora acontecerá em todos os setores econômicos, principalmente os ligados à criação e aos serviços. Gostemos ou não.

\*Marcio Carneiro dos Santos é doutor pelo programa Tecnologias da Inteligência e Design Digital (TIDD) da PUC-SP. É coordenador do Laboratório de Convergência de Mídias (Labcom) e do Programa de Pós-graduação Profissional em Comunicação (PPGCompro) da UFMA (X)



A close-up photograph of a man drinking water from a plastic bottle. The man is wearing a blue, worn-out shirt and has a weathered, sun-kissed complexion. He is holding the bottle with his right hand, tilted upwards to his mouth. The background shows a field of sugarcane stalks under a clear blue sky. The overall tone is one of labor and the need for hydration in a hot environment.

# A ESCRAVIDÃO ACABOU COM A LEI ÁUREA?

**O TRABALHO ESCRAVO AINDA EXISTE**

O trabalho escravo contemporâneo pode ser disfarçado e passar despercebido, mas oprime a dignidade e os direitos do trabalhador de diversas formas. Todos os dias, milhares de crianças, jovens e adultos são explorados em condições degradantes de trabalho. A escravidão está longe de ser ficção. Fique atento e ajude a mudar essa realidade.

 **MPT**  
Ministério Público do Trabalho

**DENUNCIE: [WWW.MPT.MP.BR](http://WWW.MPT.MP.BR)**

**Maria das Mercês, 40 anos,  
18 de trabalho, lê a revista Labor.**

**E você?**

