

# Labor

Revista do Ministério Público do Trabalho • ano IX • nº 14 • 2024

ISSN 2317-2401

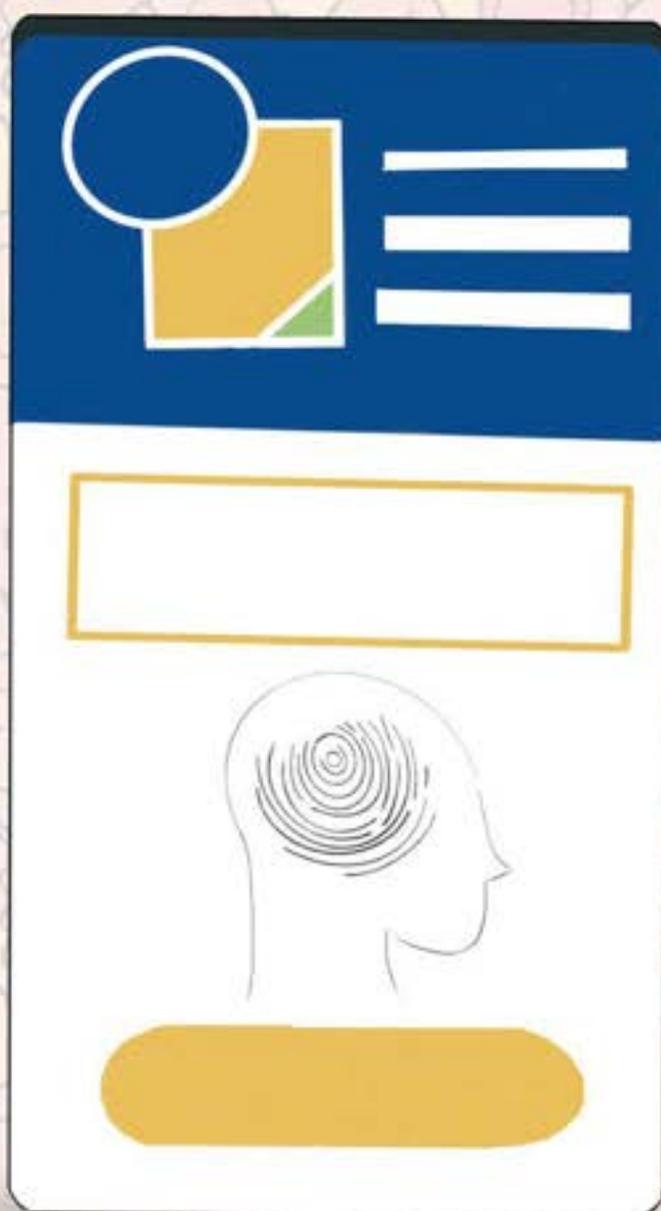
Os desafios das novas tecnologias

Colapsadas pelo trabalho

Assédio eleitoral

## Eleições Municipais 2024

MPT amplia o combate



Sob controle  
das plataformas

Vida nova em  
Monte Santo

Reencontro  
familiar em MT





**O assédio eleitoral continua**  
8



**Admirável mundo novo**  
20



**“A inteligência artificial não é uma simples ferramenta”**  
26



**Olhe para baixo**  
32



**Irmãos resgatados conseguem reparação**  
36



**Conhecimento libertador**  
42



**A caminho da proteção de jovens**  
48

**Vidas secas**  
52



**O patrão**  
**Radiografia de um crime**  
54



**Esperança em Monte Santo**  
56



**Sob controle**  
66



**Colapsadas pelo trabalho**  
72



**Crise hídrica e trabalho**  
80



**Das metas ao assédio organizacional**  
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

Rodrigo Farhat  
Secretário Operacional de Comunicação Social

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

**Redação**  
André Pacheco, Fabíula Sousa, Jeferson Melo, Isabel Braga, João Ebling, Letícia Rocha, Lays Rocha, Lívia Vasconcelos, Rodrigo Farhat, Rogério Brandão, Sâmela Lemos, Ubirajara Machado e Valdério de Sousa Muniz.

**Revisão**  
João Ebling e Letícia Rocha

**Estagiário de Jornalismo**  
Vitor Ventura

**Fotografia**  
André Pacheco, Bruno Peres/Agência Brasil, Foca Lisboa, Lays Rocha, Marcela Bonfim, Raphaella Dias e Ubirajara Machado

**Audiovisual**  
Carolina Castro, Jorge Castro e Paulo Viana

**Capa**  
Álvaro Faria

**Ilustrações**  
Cyrano Vital

**Anúncios institucionais**  
Álvaro Faria e Tácita Lacerda

**Diagramação e infográficos**  
Álvaro Faria e Guilherme Monteiro

**Circulação**  
Aline Souza, Ana Beatriz Souza, Ana Carolina Ramos, Ana Paula Fayão, Carolina Lima, Elizabete Barbosa, Francisco Hélio, Hanessa Paiva, Herika Maria, Ingrid Mendes, Jacqueline Costa, José Silva, Letícia Lima, Letícia Rocha, Melissa Gomes, Nina Menegale, Paulo Henrique Perna, Rafael Felipe, Rayane Silva, Renato Pablo, Vanessa Christina Fernandes e Verônica Guimarães

**Administração**  
Fellipe Gustavo, Flávia Araújo, Jilvânia Sodré e Kelma Barreto

**Impressão**  
Gráfica Movimento

**Tiragem**  
5.000 exemplares

**Brasília, verão de 2025**

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



## A palavra do PGT

A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento ao assédio eleitoral nas eleições de 2024 é o tema da reportagem de capa da edição nº 14 da Revista Labor. O texto mostra que a prática ganhou novos contornos e se proliferou no setor público. O que era algo explícito nas eleições de 2022 passou a ser executado de forma velada no país.

Alguns dos casos apurados pela instituição envolvem coação de servidores públicos para participar de atos de campanhas, reuniões nos locais de trabalho para promover mobilização ou convencer a votar em certo candidato e ameaças de perda de emprego ou atraso de salários.

A revista também narra o reencontro de dois irmãos resgatados de trabalho escravo em Mato Grosso com um terceiro irmão, com o qual haviam perdido contato ainda na infância. A reunião ocorreu graças a uma pesquisa em banco de dados para a elaboração de ação civil pública movida pelo MPT em Mato Grosso e mostra que, além de lutar pelo trabalho digno, a instituição pode transformar vidas das mais variadas formas.

Os impactos positivos da instituição na sociedade também são ilustrados em reportagem sobre o projeto Resgatar, que promove capacitação profissional destinada a detentos do sistema prisional de Goiás. As formações são nas áreas de alimentação, construção civil, eletroeletrônica, gestão, tecnologia da informação e vestuário.

Nesta edição, você também conhece mais sobre a aprendizagem no ambiente esportivo, modalidade pouco discutida quando comparada a outros setores econômicos. Na aprendizagem desportiva, jovens podem ser contratados por empresas e receber orientação de profissionais habilitados de qualquer modalidade esportiva.

As mudanças cada vez mais rápidas no mundo do trabalho e da tecnologia também marcam presença na Labor e são abordadas em entrevistas sobre inteligência artificial com a professora da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) Geane Alzamora e a especialista Martha Gabriel. A subordinação de trabalhadores de aplicativos a algoritmos definidos por empresas é tema de reportagem que mostra os dilemas que motoristas de plataformas digitais enfrentam no cotidiano.

A revista conta, ainda, com artigo sobre assédio moral no setor público e ensaio fotográfico sobre trabalhadores rurais de Monte Santo (BA) resgatados de condições análogas às de escravo na Serra Gaúcha.

Também integram esta edição uma arte que faz releitura de cena do filme “2001, uma Odisséia no Espaço” e resenhas do filme “O patrão – Radiografia de um crime”, dirigido por Sebastián Schindel, e do livro “Vidas Secas”, de Graciliano Ramos.

Boa leitura,

José de Lima Ramos Pereira  
Procurador-Geral do Trabalho





# O assédio eleitoral continua

MPT amplia mecanismos de combate ao problema no pleito de 2024

POR JEFERSON MELO, RODRIGO FARHAT E ROGÉRIO BRANDÃO

Coação de servidores para participar de atos de campanhas, reuniões nos locais para promover mobilização ou convencer a votar em determinado candidato, ameaças de perda de emprego ou atraso de salários e exigência de manifestação de voto em rede sociais são exemplos de casos de assédio eleitoral registrados em repartições públicas no primeiro turno das eleições de 2024. Em empresas

particulares, o assédio ocorre por meio de ameaças ao emprego por cancelamento de contratos, caso o mandatário municipal não se reeleja, imposição de uso de uniformes que remetam ao candidato de preferência do contratante, convocação para participação de atos de campanha, exigência de adesivação de carros e envio de mensagens eletrônicas com indicação de candidato.

## Parece filme

Essas são algumas das centenas de denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) no decorrer das eleições municipais de 2024. Os casos mencionados integram a relação de denúncias registradas no painel de assédio eleitoral elaborado pelo MPT, que contabilizou 705 ocorrências em todo país até a realização do primeiro turno de votação.

A região Nordeste liderou o número de casos, com 358 denúncias, seguida pela região Sudeste, com 233. Na sequência, apareceram a região Norte, com 136; Sul, com 105 casos; e Centro-

Oeste, com 86 denúncias. Os estados de São Paulo e Bahia lideraram a lista, com 113 e 111 ocorrências. Na sequência, apareceram Ceará (51); Paraíba (50); Goiás (48); e Rio de Janeiro (46).

O procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, destaca que o grande número de casos de assédio eleitoral nas eleições de 2022 exigiu uma atuação rigorosa do MPT e revelou a necessidade de ampliação dos mecanismos de combate ao problema no pleito de 2024. Na disputa presidencial, ocorreram 3,6 mil registros de empregadores

– dos mais variados ramos econômicos – que pressionaram empregados para votar em candidatos que atendessem aos seus interesses empresariais ou que estivessem alinhados às suas predileções políticas. “As eleições de 2024 mostraram que o assédio eleitoral persiste na nossa sociedade e as primeiras denúncias registradas neste ano revelaram a necessidade de maior atenção ao problema. Assim, reforçamos nossa preparação e nos articulamos com outras instituições do sistema de Justiça para garantir a liberdade de voto para trabalhadores e trabalhadoras”, ressalta.

## Folclore

Ramos Pereira observa que o assédio eleitoral está presente na história do Brasil. O fenômeno foi dissecado pelo jurista Victor Nunes Leal, que estudou a compra de votos do país na obra “Coronelismo, enxada e voto – o município e o regime representativo no Brasil” e registrou que as eleições municipais “constituem pejejas aguerridas em nosso país” e são “nos períodos que precedem às eleições que o ambiente de opressão atinge o ponto agudo”. “O folclore político brasileiro registra histórias como a troca de votos por um par de botinas, com a entrega de um pé antes e outro só depois dos resultados das urnas. A urbanização e os contratos de trabalho mudaram os mecanismos de pressão contra trabalhadores, mas não alteraram o

comportamento do empregador”, analisa Ramos Pereira.

Ele cita as reuniões no chão de fábrica com pedido de voto e ameaças vinculando resultados eleitorais à manutenção de empregos, a exigência de uso de uniformes relacionados às cores e símbolos de candidato, de participação em comício, as demissões relacionadas à manifestação de preferência eleitoral e o uso de rede sociais para ameaçar a permanência no emprego como ações que configuram assédio eleitoral.

Além da concentração das denúncias em órgãos da administração pública, uma mudança de atitude observada nas eleições de 2024 em relação ao pleito de 2022 está relacionada ao uso de redes sociais. Segundo Ramos Pereira, nas últimas eleições presidenciais, o assediador



recorria às redes sociais para amplificar o ato ilícito e, ao mesmo tempo, produzia provas contra si mesmo. “Constatamos que, neste pleito municipal, os assediadores estão agindo de maneira velada, evitando exposição nas redes sociais”, ressalta.

# Eleições municipais de 2024

918 ocorrências em todo país



**Denúncias (2/12/2024)**

Nordeste = 358

Sudeste = 233

Norte = 136

Sul = 105

Centro-Oeste = 86

## Defesa da dignidade

Ele avalia que a questão econômica é fundamental para a ocorrência do assédio. “Vivemos em um país extremamente desigual e com pessoas que dependem – seja exclusivamente do trabalho, seja de favores – para garantir a sobrevivência. De outro lado, estão os donos dos meios de produção, que querem manter o poder e o *status quo*”, afirma. A precarização do mercado de trabalho é outro fator que ele aponta como facilitador para a ocorrência do assédio

eleitoral e outras mazelas contra trabalhadores. “Por isso, o MPT tem como missão o estabelecimento de relações de trabalho decentes, fundadas no respeito e na defesa da dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores”, enfatizou.

Para garantir a liberdade de escolha e o voto consciente dos trabalhadores, Ramos Pereira ressalta que o MPT se mobilizou para dar respostas institucionais a todas as formas de assédio eleitoral. “Cumprimos nossa missão constitucional de defesa da ordem jurídica e do regime democrático de direito no âmbito das relações de trabalho”, declarou.



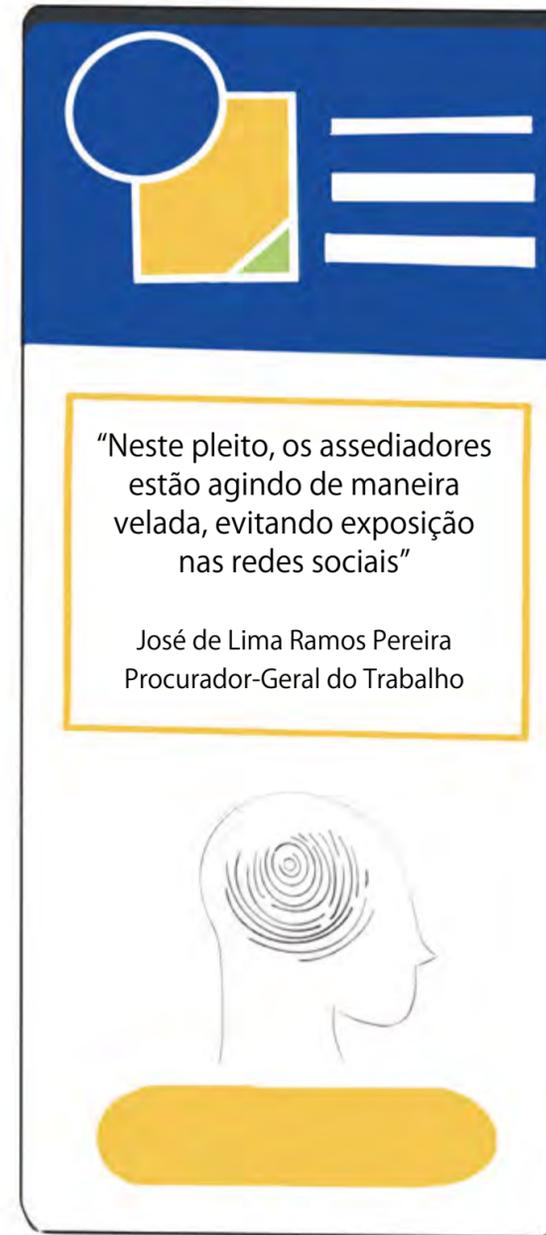
## Mobilização interna

Para o enfrentamento ao assédio eleitoral nas eleições de 2024, o MPT promoveu uma ampla articulação institucional com os órgãos que integram o sistema de Justiça. Paralelamente, a instituição investiu na educação e na informação dos trabalhadores para que eles não se submetessem a qualquer tipo de pressão para definição do voto. Internamente, juntamente com o gabinete do PGT, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) e a Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (Conap) foram responsáveis pela atuação da instituição.

De acordo com a coordenadora nacional da Coordigualdade, Danielle Olivares, o conceito de assédio eleitoral foi construído nas eleições de 2022. “A prática sempre existiu no Brasil e tem como finalidade desequilibrar as eleições. Desequilibra a igualdade entre os candidatos em razão do apoio da estrutura empresarial e da utilização de pressão, ameaça e coação contra um grupo de trabalhadores para que eles mudem sua orientação política”, explica.

A precariedade do vínculo empregatício é um dos fatores que influencia na ocorrência do assédio eleitoral na administração pública, conforme avaliação da coordenadora nacional da Conap, Séfora Char. Segundo ela, ameaças de transferência de local de trabalho ou de horário de expediente atingem funcionários concursados como forma de pressão para definição de voto. “O assédio contra comissionados, terceirizados e estagiários se manifesta por meio de ameaças com a perda do trabalho”, ressalta.

Para elevar a conscientização, preparar os trabalhadores para o enfrentamento de situações de assédio eleitoral e preservar a soberania do voto, o MPT desenvolveu a campanha “O voto é seu e tem a sua identidade”. A ação contou com cards para internet, cartilhas, vídeos e spots para rádio que informam, de forma simples e direta, sobre as práticas ilícitas que caracterizam o assédio eleitoral e os canais de denúncia disponibilizados pelo MPT.



## Parcerias interinstitucionais

As articulações externas envolveram estabelecimento de parcerias com diferentes órgãos do sistema de Justiça. Com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), o acordo de cooperação técnica (ACT) assinado resultou na promoção do seminário “Democracia, Assédio Eleitoral e Liberdade de Escolha” e na criação de um canal de denúncias específico para assédio eleitoral no TSE. O canal direciona o denunciante ao MPT para facilitar o acesso do eleitor, monitorar os casos relatados à Justiça Eleitoral e ao MPT e viabilizar uma rápida ação ministerial.

Outro ACT foi firmado com o Ministério Público Eleitoral (MPE) para fortalecer o enfrentamento ao assédio eleitoral e aos crimes eleitorais. Ele prevê a colaboração mútua com o MPT para aperfeiçoar os fluxos interinstitucionais de denúncias e a adoção de medidas colaborativas para prevenção e repressão aos ilícitos eleitorais. O acordo inclui a troca de informações e a promoção de ações de educação e sensibilização para a cidadania, respeito aos direitos fundamentais da liberdade de pensamento, de orientação política e filosófica e ao sufrágio universal.

Com base na recomendação CNMP nº 110/2024, o MPT promoveu curso de aperfeiçoamento em parceria com a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). A formação abordou a atuação do Ministério Público no processo eleitoral e atendeu a todos os ramos do MP brasileiro e a realização de oficinas para capacitação de integrantes do MPT sobre o combate ao assédio eleitoral.

Protocolo de intenções a favor do livre exercício dos direitos políticos e da liberdade de voto envolvendo o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União (CNPGE), a ESMPU e o Colégio de Diretores de Escolas e Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional dos Ministérios Públicos do Brasil (CDEMP) também foi firmado.

O MPT investiu, ainda, na promoção de capacitações regionais em parceria com outros atores do Sistema de Justiça, incluindo a realização do “Seminário Combate ao Assédio Eleitoral”. Desenvolvido em parceria com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o evento ampliou as iniciativas em defesa da inviolabilidade da liberdade de consciência, de crença, de convicção filosófica e política e na defesa da democracia.

As parcerias incluíram a atuação conjunta com o Grupo Nacional de Coordenadores Eleitorais e com o Grupo Executivo Nacional da Função Eleitoral para o compartilhamento e sincronização de ações voltadas à responsabilização integral pela prática de atos atentatórios ao livre exercício dos direitos políticos e à liberdade de voto.

## Documentário

A campanha “O voto é seu e tem a sua identidade” incluiu um documentário que explica a concepção do termo assédio eleitoral e exemplifica o conceito da irregularidade com casos de repercussão nacional ocorridos nas eleições de 2018 e 2022. A campanha incluiu a presença do MPT em inúmeros veículos de mídia – nacional e regional – para amplificar a mensagem em favor da liberdade de escolha e do exercício livre e consciente do voto.



## Alerta aceso

As eleições presidenciais de 2022 acenderam o alerta do Ministério Público do Trabalho (MPT) para o crescimento dos casos de assédio eleitoral. A instituição recebeu 3,6 mil denúncias de coação contra trabalhadores, firmou 581 termos de ajustes de conduta (TACs) e 78 ações judiciais naquele ano.

Nas eleições de 2024, quando os brasileiros foram às urnas escolher prefeitos e vereadores, as denúncias de assédio eleitoral somaram 705 ocorrências no primeiro turno, um número três vezes superior ao registrado nas eleições municipais de 2020, quando chegaram 219 casos à instituição.

Dentre os vários casos registrados em 2024, o MPT obteve decisão liminar em ação civil pública contra empresa de um município que promoveu reunião nas dependências da companhia com um candidato à prefeitura local. O evento foi acompanhado pelos trabalhadores presentes e por seguidores do candidato nas redes sociais, uma vez que a visita foi amplamente divulgada.

Por meio de um TAC, a decisão da Justiça do Trabalho em favor do Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais (MPT-MG) obriga o empresário a “abster-se de promover evento político nas dependências da empresa”. Foi a primeira ação civil pública ajuizada no Brasil para coibir a prática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho durante as eleições de 2024.

## Teresina

Em Teresina, o MPT-PI obteve na Justiça do Trabalho a condenação, em caráter liminar, do órgão gestor de saúde no município pela prática de assédio eleitoral. De acordo com o procurador do Trabalho Ednaldo Brito, autor da ação, o MPT-PI recebeu denúncias de que estava havendo a prática de assédio eleitoral em unidades do órgão, com trabalhadores sendo coagidos a votar em candidatos apoiados pelos gestores.

Entre as denúncias, figura o caso de uma servidora afastada das funções por apoiar candidato diferente daquele que detinha a simpatia da chefia da unidade. Na decisão, o juiz titular da 4ª Vara do Trabalho, Tibério Freire Villar da Silva, reconheceu a prática do assédio conforme as provas apresentadas pelo MPT. A decisão foi a primeira relacionada a assédio eleitoral no Piauí.

Em outra ação civil pública apresentada pelo MPT-PI contra o setor de saúde de Teresina, o juiz Tibério Freire concedeu liminar proibindo a prática de assédio eleitoral. O procurador do Trabalho Ednaldo Brito ressalta que as investigações indicam que empregados terceirizados foram coagidos a manifestar apoio político a um candidato a vereador. Os trabalhadores receberam ameaças de demissão e outras retaliações funcionais.

Freire informa que foram registradas demissões de quem apoiava candidatos distinto do interesse da administração, além da distribuição de mensagens intimidatórias e convocações para reuniões de natureza política por meio de aplicativo de mensagem eletrônica.

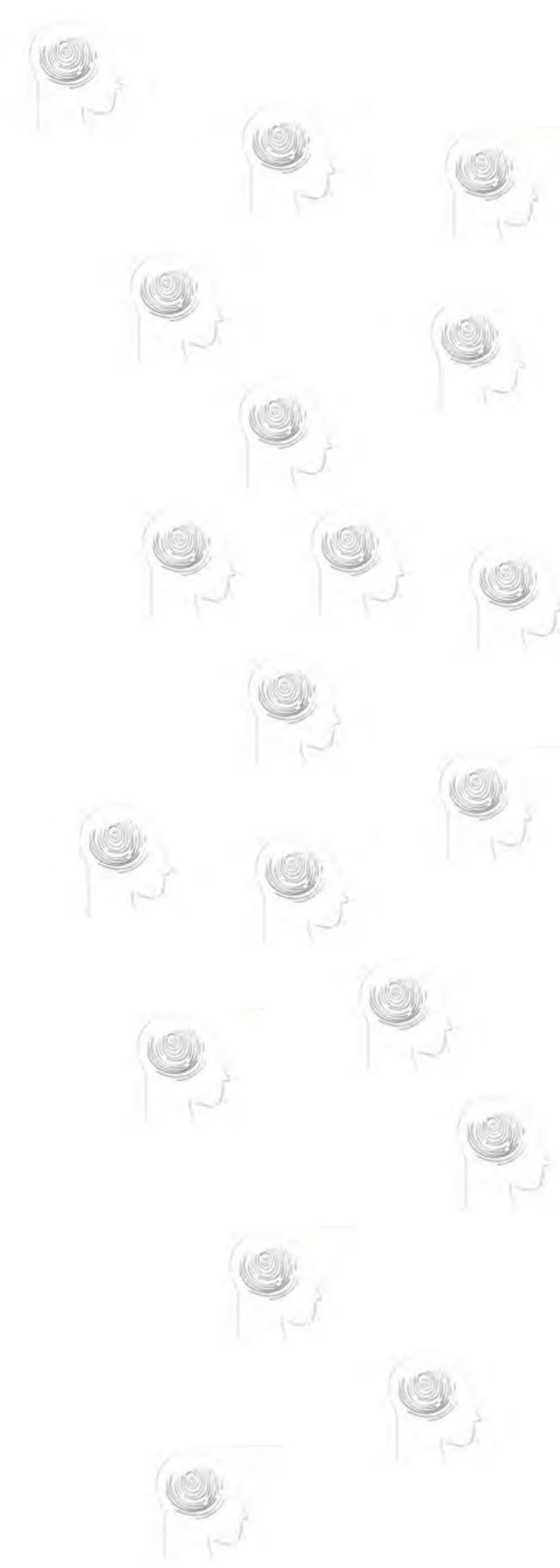
## Amazonas e Roraima

Em outro caso, ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Amazonas e Roraima (MPT-AM/RR) obteve liminar na Justiça do Trabalho que obrigou uma prestadora de serviços do município de Envira (AM) a convocar os trabalhadores em até 48 horas para fazer retratação pública pela prática de assédio eleitoral. Além da reunião, a empresa foi obrigada a colocar cartazes no local de trabalho esclarecendo sobre liberdade de voto sob pena de R\$ 2 mil por dia de descumprimento. A denúncia recebida pelo MPT-AM/RR relatava ameaças contra os trabalhadores que não apoiassem a reeleição do atual prefeito do município.

Em Boa Vista (RR), decisão da 3ª Vara do Trabalho obrigou uma agência do município a deixar de exigir que os ocupantes de cargo de recrutamento amplo participassem de campanhas eleitorais de candidato da predileção da direção. A instituição também foi obrigada a não exigir a adesivação de veículos particulares com propaganda eleitoral. A recusa dos empregados era punida com a dispensa de cargo em comissão.

O Ministério Público do Trabalho no Espírito Santo (MPT-ES) teve pedidos julgados procedentes pela Justiça do Trabalho da 17ª Região. Decisão de tutela cautelar antecedente condenou três empresas, a administração municipal, candidatos a prefeito, a vice-prefeito e a vereadores a cumprirem obrigações de fazer e não fazer com o objetivo de repelir toda e qualquer conduta de assédio eleitoral.

As ações foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho após denúncias apontarem que os candidatos participavam de eventos organizados pelas empresas. Os encontros eram marcados por pedidos de votos por meio de intimidação que comprometiam a plena liberdade de voto e a plena liberdade de convicção política dos trabalhadores.



## Termos de ajuste de conduta

O estabelecimento de termos de ajuste de conduta (TACs) é outro instrumento usado pelo MPT para a solução de casos de assédio eleitoral. Nas eleições de 2024, foram firmados 50 TACs, como em Indianópolis (PR), para cessar comportamento de administrador que obrigava servidores públicos e empresários detentores de contratos com o município a colocar adesivo em veículos particulares.

Em Tangará (SC), empresa do setor de celulose assinou TAC com o Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina (MPT-SC) e se comprometeu a não induzir trabalhadores a adesivar carros e não enviar mais mensagens eletrônicas no grupo de

trabalho de aplicativo digital com pedido de votos. No TAC firmado com candidato de Cerro Grande do Sul (RS), o denunciado se comprometeu a deixar de ameaçar servidores municipais para obtenção de votos. Já em Piracicaba (SP), o TAC celebrado com uma concessionária de veículos se baseia em compromisso de não assediar trabalhadores para votar em determinada candidata à câmara municipal e não realizar reuniões políticas com candidatos nas dependências da empresa.

Em Canto do Buriti (PI), TAC foi assinado com candidata a vereadora denunciada por realizar atos de campanha no ambiente de trabalho.

De acordo com o procurador do Trabalho Igor Costa, a candidata é servidora pública com atuação em uma escola do município e distribuiu material de campanha eleitoral no prédio público. Ela também recorria a mensagens eletrônicas de aplicativos para pedidos de votos.

Após denúncias de coação de funcionários de uma unidade de saúde do município de Cristal (RS) para manifestação de apoio eleitoral, o MPT em Pelotas firmou TAC que estabelece obrigações para garantir o livre exercício do voto sem pressões no ambiente do trabalho.

## Práticas ilícitas contra a liberdade de voto

- REUNIÕES NO CHÃO DE FÁBRICA COM PEDIDO DE VOTO E AMEAÇAS VINCULANDO RESULTADOS ELEITORAIS À MANUTENÇÃO DE EMPREGO
- EXIGÊNCIA DE USO DE UNIFORMES RELACIONADOS ÀS CORES E SÍMBOLOS DE CANDIDATO
- EXIGÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO EM COMÍCIO
- DEMISSÕES RELACIONADAS À MANIFESTAÇÃO DE PREFERÊNCIA ELEITORAL
- USO DE REDE SOCIAIS PARA AMEAÇAR A PERMANÊNCIA NO EMPREGO



## Supermercado

Em Teresina, o MPT-PI assinou TAC com representantes de uma rede de supermercado que, segundo denúncias, convocava trabalhadores a participar de reuniões políticas, inclusive após o expediente. Os eventos, realizados no estabelecimento, eram marcados por discursos e campanhas a favor de um candidato a prefeito local.

Já em Irituia (PA), o MPT PA-AP firmou TAC para garantir a liberdade política

e partidária dos servidores municipais. Conforme denúncia, além de exigência que servidores de hospital municipal manifestassem apoio a determinado candidato, aqueles que declaravam apoio a outro postulante ao posto de prefeito sofriam represálias por parte da administração da instituição, como a exclusão da escala de plantão, troca de horários ou de local de trabalho.

RB

## O primeiro TAC foi assinado em Jardim das Piranhas

O primeiro termo de ajuste de conduta por assédio eleitoral das eleições municipais de 2024 foi assinado em Jardim das Piranhas, no Rio Grande do Norte, região do Seridó localizada a 305km de Natal. A cidade é conhecida por ter na indústria têxtil uma de suas principais atividades econômicas. E foi justamente de uma facção – nome dado às indústrias de confecções e vestuário que fazem serviços para outras empresas do setor – que partiu a denúncia de assédio eleitoral.

Um empresário local gravou os trabalhadores declarando voto nos candidatos a prefeito e vereador de sua preferência. Nos vídeos, eles concordavam com a sugestão do patrão de adesivar as máquinas que eles utilizavam. Posteriormente, as gravações foram compartilhadas nas redes sociais e se espalharam por meio de grupos e aplicativos de mensagens.

A denúncia chegou à procuradora do Trabalho Christiane Alli Fernandes, da Procuradoria do Trabalho no Município (PTM) de Caicó. Ela conduziu as investigações e elaborou o TAC assinado pelo empresário. Entre os compromissos assumidos, o empresário concordou em abandonar a prática de coação contra os trabalhadores para obtenção de votos para os candidatos que apoiava, não adotar medidas administrativas que caracterizassem retaliação e divulgar um comunicado reconhecendo a prática ilícita nos meios usados para distribuição dos vídeos.

O mesmo comunicado foi afixado nos quadros de aviso da confecção, entregue oficialmente a cada empregado e enviado por correspondência

registrada para os trabalhadores que executam atividades fora das dependências da empresa. No texto, o denunciado reconhece que “é direito indisponível e inalienável de todos os trabalhadores livremente escolherem seus candidatos nas eleições”. Ele garante “que não serão tomadas medidas discriminatórias e retaliatórias, como a perda do emprego ou a alteração prejudicial das condições de trabalho, caso os empregados optem ou manifestem escolhas políticas diversas dos seus empregadores”.

Na avaliação de Fernandes, o Ministério Público do Trabalho realiza uma ação fundamental ao coibir o assédio eleitoral. “O trabalhador é a parte vulnerável nessa relação e não pode ser submetido a coações”, declara. Ela destaca que, ao dar visibilidade ao tema, o MPT promove a conscientização e mostra que o trabalhador não deve se submeter às escolhas eleitorais de quem o contrata.

“Pressionar trabalhadores para obtenção de votos é uma prática antiga no Brasil e, antigamente, era classificada como ‘voto de cabresto’. Acreditávamos que a ação estava superada, mas observamos que ela retornou com força”, analisa. Ela afirma que a disseminação do uso de redes contribuiu para a intensificação do assédio eleitoral. “Democracia pressupõe liberdade. Por isso temos que coibir qualquer forma de intimidação e, assim, garantir a liberdade de escolha dos trabalhadores”, ressalta.

JM

## Um coronel para cada

Víctor Nunes Leal escreveu "Coronelismo, enxada e voto" em 1947 como tese para ingressar na carreira de professor da disciplina de Ciência Política na Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil (atual Universidade Federal do Rio de Janeiro).

O autor defende que o coronelismo é um sistema. Ele rompe com as dicotomias entre feudalismo e capitalismo, casa grande e Estado, litoral e sertão, público e privado. Ao explicar o conceito proposto por Nunes Leal, José Murilo de Carvalho escreve, em "Mandonismo, Coronelismo, Clientelismo: uma discussão conceitual", que essa concepção é um sistema político nacional, baseado em barganhas entre o governo e os coronéis.

O sistema é vertical. De cima para baixo, o governador garante o poder do coronel com o controle dos cargos públicos (do delegado à professora). O coronel apoia o governo com votos. De baixo para cima, os governadores apoiam o presidente da República, em troca do reconhecimento do domínio no estado.

Muitos anos depois, e após críticas ao seu estudo, Nunes Leal voltou ao tema, durante aula de abertura dos cursos de doutorado do Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), atual Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), em março de 1980.

Em "O coronelismo e o coronelismo de cada um", (Dados, 1980) ele responde a alguns críticos e reafirma o sentido do texto original.



Reprodução

## Vida e obra

Nunes Leal nasceu em Carangola (MG), em 1914. Teve carreira extensa: integrou o gabinete do ministro da Educação e Saúde do governo Getúlio Vargas, Gustavo Capanema; foi diretor do Serviço de Documentação; lecionou Ciência Política na Faculdade Nacional de Filosofia, cadeira para a qual escreveu sua obra mais famosa; presidiu o Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Brasil e integrou o corpo de professores da Universidade de Brasília (UnB); foi procurador-geral da Justiça do Rio de Janeiro; e chefe da Casa Civil da presidência da República do governo Juscelino Kubitschek de Oliveira. Foi, ainda, membro do Supremo Tribunal Federal (STF). Faleceu em 1985, no Rio de Janeiro (RJ).

X



Reprodução

RF

FELLIPE GUSTAVO,  
36 ANOS, 9 DE  
TRABALHO, LÊ A  
REVISTA LABOR

E VOCÊ?



MPTRABALHO



Ministério Público do Trabalho

mpt.mp.br

# Admirável mundo novo

Como se preparar para os desafios impostos pelas novas tecnologias

Entrevista com Martha Gabriel

Professora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

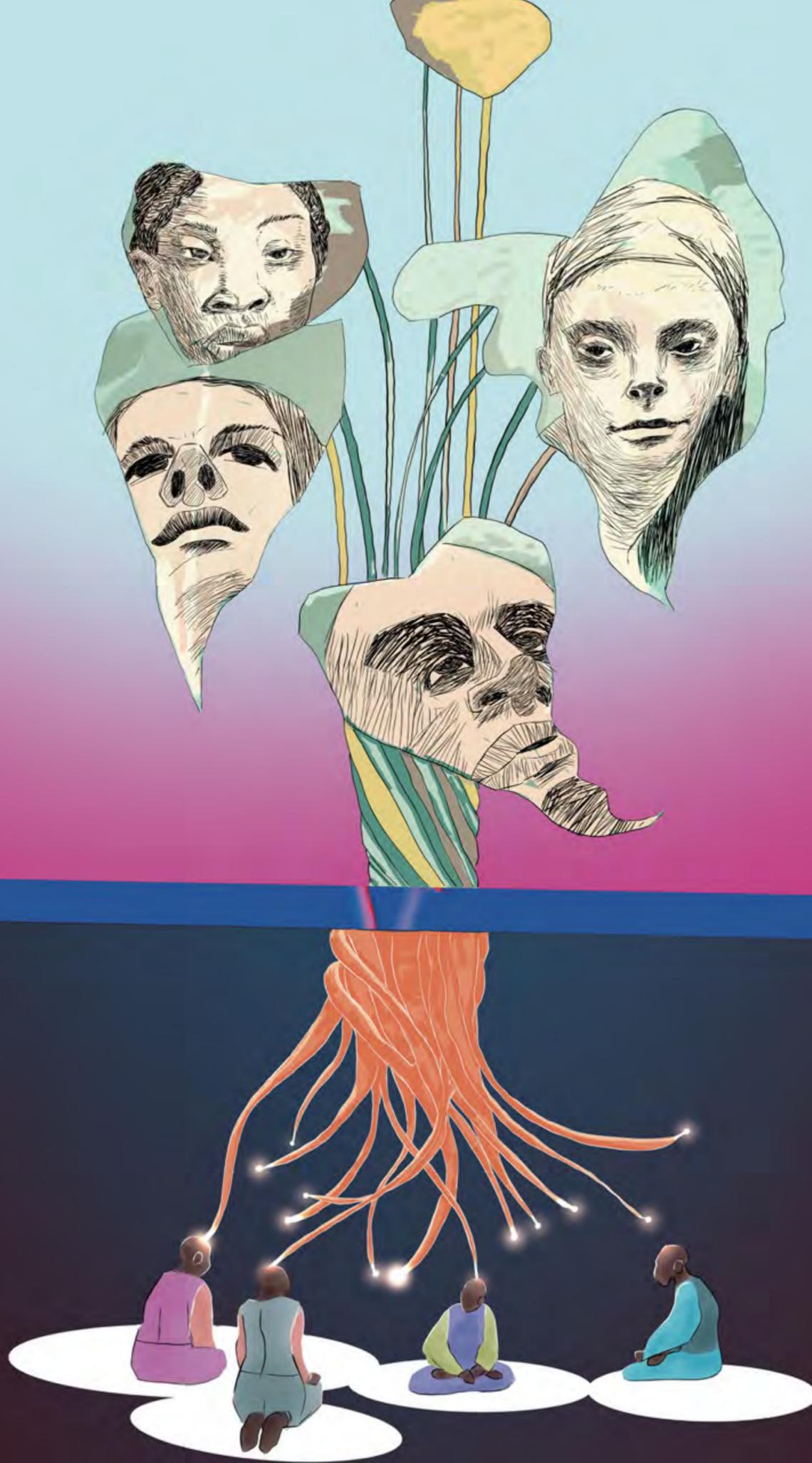
POR ISABEL BRAGA

*"Ó, maravilha!  
Que adoráveis criaturas aqui estão!  
Como é belo o gênero humano!  
Ó Admirável Mundo Novo  
Que possui gente assim!"*

William Shakespeare, A Tempestade, Ato V

Professora de inteligência artificial na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Martha Gabriel tem múltiplas formações, incluindo a de futurista pelo Institute For The Future. Sua primeira graduação foi como engenheira pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

Sua formação acadêmica inclui marketing e design, área na qual é doutora pela Universidade de São Paulo (USP). O aprendizado em áreas diversas, diz, é importante para que trabalhadores possam se adaptar às exigências do mundo com a existência das inteligências artificiais e de outras tecnologias.



Segundo Martha Gabriel, quem não souber dominar as novas tecnologias será substituído pelos que sabem. Para ela, o pensamento crítico será a habilidade necessária para que os trabalhadores possam se destacar no mundo do trabalho do futuro. Ela diz que há cinco pilares do pensamento crítico: ceticismo, que leva a pessoa a fazer perguntas, duvidar e questionar; lógica, argumentação e retórica; convivência com pessoas diversas, para superação de vieses cognitivos; repertório, que se conquista por meio de leitura, viagens e experiências; e valores e senso de humanidade.

Em entrevista à **Labor**, a professora traça um dos cenários possíveis para o trabalho híbrido, com

a tecnologia colocando no “mesmo contexto” os que estão no presencial e no virtual. Ela prevê uma hibridização entre humanos e máquinas de inteligência, com pessoas usando a tecnologia para otimizar o trabalho.

Embaixadora no Brasil da “Geek Girls LatAm”, organização não-governamental de fomento à educação tecnológica para garotas, Martha Gabriel destaca a responsabilidade social no resgate de todos os brasileiros para a sobrevivência neste mundo com inteligência artificial e outras tecnologias. Algo que não deve ser tarefa apenas de governos, mas de instituições e da sociedade.

*Pilares do pensamento crítico:*

1. *ceticismo*
2. *diversidade*
3. *humanidade*
4. *repertório*
5. *retórica*



Arquivo pessoal

## Seremos substituídos pela inteligência artificial?

A inteligência artificial (IA) não substitui pessoas. Pessoas que usam a IA é que substituem outras pessoas. Profissionais que usam inteligência artificial vão substituir os profissionais que não as usam, porque quem utiliza IA começa a ter muito mais eficiência do que quem não usa. A tecnologia sozinha não substitui ninguém. Ela não tem nem a vontade de nada. E isso está ocorrendo desde o início da história da humanidade.

Tem uma parte humana, no entanto, que a IA ainda não dá conta de fazer. Veja a profissão dos cuidadores, que executam sua atividade com carinho, com sensibilidade e emoção. Nisso, o humano é insubstituível.

## Que tipo de cenário você traça para o trabalho no futuro?

A tendência para o futuro é termos mais variedade de possibilidades do trabalho. Vemos uma ascensão do trabalho híbrido, decorrência da pandemia. Antes, só tínhamos o trabalho presencial e começamos a ter o remoto. O presencial é muito geográfico, físico, e o remoto ainda é muito isso aqui que estamos fazendo nessa videoconferência, e é ainda uma experiência ruim.

A evolução é o trabalho híbrido. Se estivéssemos em um cenário com tecnologia mais avançada, eu poderia estar aí na sua frente, conversando com você em forma de holograma.

## Como em algumas experiências em parques de diversão...

Você concorda que é muito mais fluido? Os espaços começam a se fundir e, ao mesmo tempo, se a gente quisesse fazer uma reunião num mundo digital, poderíamos ter os nossos avatares conversando em algum ambiente 3D imersivo, com realidade virtual.

O que a gente terá no futuro é essa fluidez cada vez maior. Hoje, o presencial é limitado, porque você fica sem um monte de possibilidades, mas o digital também é limitado.

Quando a gente começa a ter essa possibilidade, de se reunir em qualquer lugar, o

céu é o infinito. Você pega as características de cada um no seu melhor.

## Ter a sensação de um abraço?

Dar um abraço ou sentir a temperatura para você estar no mesmo contexto. Quando você fala de futuro, tem que pensar em termos de habilidades, de competências para o mundo do trabalho. E acho que a principal é afinar contextos. O que ocorre agora? A inteligência artificial traz um milhão de imagens que, às vezes, não são verdadeiras. Está ficando cada um com a sua realidade. Não temos um conjunto compartilhado de realidades. E, quando estamos trabalhando, precisamos desse conjunto compartilhado de realidades, precisamos estar no mesmo contexto.

Veja essa discussão que a gente tem hoje do trabalho híbrido, do trabalho presencial e do remoto. A pessoa que está no remoto fica muito fora do contexto de quem está ali, no presencial, ela perde muito da energia e das dores.

Quando você consegue, por meio digital, colocar todo mundo no mesmo contexto, independentemente de estar presente ou não, a gente resolve um monte dos problemas complexos que a gente tem agora. Eu não queria ser gestor de pessoas hoje...

## E qual a solução?

O ideal é ter o melhor dos dois mundos. Se você está em casa, está perdendo o contexto, os sinais que o contexto dá (quando se está presencial, ao lado dos colegas de trabalho). Se não está presencial, você fica com o contexto pobre, fica com mais dificuldade de desenvolver seu trabalho, fazer a gestão da equipe. Por outro lado, se você vai, é uma hora para você chegar, mais outra hora para voltar.

Eu vejo para o futuro do trabalho, em termos de modalidades, pelo menos, conseguir, por meio da tecnologia, ter esta fluidez. Outra coisa que percebo é termos uma integração com a tecnologia. Cada vez mais vamos nos misturar com a tecnologia.

Então, temos o híbrido em termos de modalidade, de forma de trabalhar, e o híbrido em termos de competências compartilhadas com a tecnologia. Será cada vez mais difícil ter profissionais que não saibam utilizar isso.

Vai chegar um ponto que se você não estiver integrado com essas tecnologias, você não conseguirá mais trabalhar e fazer parte do ambiente de trabalho. E quanto mais você tiver essas tecnologias te auxiliando, maior será o seu potencial de se ampliar.

Passaremos por uma transformação muito rápida, mais do que no passado, de pessoas se ampliando com tecnologias, se hibridizando com ela.

### Como o trabalhador deve se preparar para esse novo mundo?

Não precisa entender da tecnologia no nível técnico. Uma analogia: se você dirige um carro, você não precisa entender como o motor funciona. Quem precisa entender isso é quem monta o carro. Você precisa entender como é que você opera o carro, que é muito mais fácil do que entender como o motor funciona. Mas é muito mais perigoso também, porque ao sair dirigindo o carro, você pode ter um monte de bons resultados, mas pode atropelar uma pessoa se não souber dirigir, se não souber ler as placas de trânsito.

Então o que precisa aprender não é, necessariamente, a parte técnica da IA, mas como se relacionar com a IA. E para isso tem que conhecer o mínimo de inteligência artificial, de internet das coisas, de *blockchain*, de *big data*, de nanotecnologia, de robótica, de impressão 3D e de computação quântica. Você tem que entender o mínimo dessas tecnologias, porque elas vão afetar nossa vida em todas as dimensões, especialmente no trabalho.

### Você pode falar um pouco dos *prompts*, como é que você pergunta para uma IA?

Tudo começa com o *prompt*. Apesar de ser só um *prompt*, essa pergunta é super importante. Quanto melhor elaborada, melhor será a resposta. O *prompt* tem que ser descrito com detalhes. Para perguntar, você precisa saber o que quer de resposta. Por exemplo, se eu pergunto: qual é o melhor destino para sair de férias, tenho que incluir algo do que eu gosto ou não. Se deixar aberto, a máquina vai começar a dar um monte de sugestão que não irei querer.

Se você pedir: me responde como se você fosse uma pedagoga ou uma engenheira, a resposta pode não dar boas dicas de viagem. Então, diga: atue como um profissional especialista em turismo. Se já estou interessado em viajar para o Nordeste, para a Bahia, digite o destino.

O que eu fiz? Deixei o *prompt* preparado com o tipo de característica adequada para responder a minha pergunta. E acrescento quem eu sou, uma pessoa que gosta disso, que prefere aquilo, que estou viajando com duas crianças pequeninhas, terei uma super resposta totalmente diferente.

Se detalhar o máximo possível que puder na pergunta, terá o melhor refinamento. E a resposta pode ser novamente refinada.

### E a gente pode confiar nas respostas?

Depende da IA. Quando você pergunta para uma IA generativa que é o tipo de IA que a gente tem no Chat GPT, no Gemini AI, no Copilot AI, ela funciona como um artista. O que ela está fazendo? Ela está juntando informações, está analisando e dando uma opinião.

Para que servem essas ferramentas? De maneira geral, para te dar insights, para fazer resumos, para escrever relatórios, para criar imagens, para conectar tabelas.

As versões mais atuais das IAs também trazem links, que são os de referência. Então, você tem que conferir se aquilo tem base na realidade.

### Você precisa ter repertório, por isso que não substitui o humano, não é?

Uma vez, um garoto me perguntou assim: que curso que eu faço para aprender geração de *prompt*? Eu falei: qualquer curso, porque qualquer um vai ensinar a fazer *prompt*. Mas, se você não tem repertório, você não vai nem conseguir fazer *prompt*. Então, repertório continua sendo hiper mega blaster importante para você conseguir fazer boas perguntas.



### Repertório vem com educação. Num país com tanta desigualdade social, como o nosso, em que muitos não têm acesso à educação, como garantir aprendizado sobre IA a todas as pessoas?

Precisamos de muito mais incentivo para distribuir o conhecimento de formas mais amplas possíveis. Não precisa criar cursos de IA. Basta ver como outros órgãos e instituições estão fazendo.

Veja os alcoólatras anônimos. Qualquer um pode fundar um grupo do AA seguindo algumas regras. É uma transmissão de conhecimento totalmente distribuída. Qualquer um pode começar. É uma organização descentralizada.

Quando você inclui, você transforma. Quando você inclui as pessoas que estão sem educação, especialmente as sem recursos, o país começa a ficar com uma estrutura, um sistema de aprendizagem melhor. Você beneficia essas pessoas e também o país inteiro, porque você melhora a capacidade de aprendizagem da população.

### E com mais trabalhadores capacitados.

É isso. Porque sem capacitação, esses trabalhadores não conseguirão embarcar no barco. Você está tentando salvá-los, mas eles precisam ser capazes de entrar no barco. Eles têm que estar no barco do trabalho. E com capacitação sobre as novas tecnologias, conseguiremos trazê-los para dentro e eles ganharão sustento e dignidade. Eles farão parte da sociedade e a sociedade agradecerá, porque também receberá a contribuição da diversidade. A diversidade nos ajuda a enxergar nuances diferentes. Com diversidade, enxergamos melhor o mundo, porque enxergamos por várias lentes. Todos ganhamos. ☒

IB



# “A inteligência artificial não é uma simples ferramenta”

Entrevista com Geane Alzamora

Professora da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

POR RODRIGO FARHAT

Em agosto de 2024, a professora Geane Carvalho Alzamora participou do 2º Encontro Nacional de Comunicadores do Ministério Público Brasileiro (Conacomp), organizado pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) em Belo Horizonte.

Alzamora é doutora em Comunicação e Semiótica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Fez estágio doutoral na Universidade de Kassel, na Alemanha, e o pós-

doutoramento na Universidade Pompeu Fabra, da Espanha.

Em Belo Horizonte, a professora do Departamento de Comunicação Social da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) falou sobre tecnologia a favor da comunicação pública; aqui, ela discute cultura e natureza, hibridismo, sociedade de exclusão, políticas públicas e os impactos ambientais da inteligência artificial.



Fotos: Foca Lisboa

## Os trabalhadores devem temer a inteligência artificial?

Eles devem temer a inteligência artificial se não quiserem se desenvolver dentro dessa área. É fundamental para qualquer área de conhecimento que o profissional se atualize em termos tecnológicos. Eu não falo só da área de comunicação, eu falo de qualquer área, seja da saúde, do direito ou da engenharia.

**A inteligência artificial acompanha o homem desde os anos 1940, com o desenvolvimento do primeiro modelo computacional para redes neurais e o surgimento das primeiras máquinas capazes de fazer cálculos computacionais complexos. Hoje, os recursos de inteligência artificial estão em todos os ambientes das casas, das fábricas e das empresas para otimizar processos e melhorar (será?) as experiências das pessoas e dos trabalhadores. A inteligência artificial assusta, mas é somente uma ferramenta. Por que os trabalhadores estão amedrontados?**

Diferentemente das outras tecnologias, a inteligência artificial não é meramente uma ferramenta. E é isso que assusta: ela não é uma mera ferramenta. Temos que levar em consideração que toda cultura humana, toda a civilização humana, é tecnológica. A gente tende a fazer uma separação, ilusória, que temos a cultura de um lado e a natureza do outro. Nós somente somos seres humanos, porque somos tecnológicos. Isso nos caracteriza desde sempre. Com a inteligência artificial, porém, entramos em um outro patamar da nossa cultura tecnológica, porque, nesse momento, temos o hibridismo entre tecnologia e ser humano, que tende a se tornar cada vez mais indiscernível. Então, dominar a tecnologia da inteligência artificial no futuro próximo passa a ser uma condição *sine qua non* pra gente atuar nas mais variadas áreas de conhecimento. Isso assusta. Assusta, por um lado, porque a gente tende a achar que a tecnologia é uma área de conhecimento muito especializado. Por outro lado, a inteligência artificial se caracteriza justamente por estar inscrita naquilo que a gente chama de uma era pós digital. O que é isso? A tecnologia vai se tornando tão pervasiva e cotidiana que a gente mal nota o seu uso. É o caso das assistentes virtuais, como a Alexa. É o caso da inteligência artificial generativa, como o Chat GPT, que é muito recente, mas algumas formas de inteligência artificial, por exemplo, usadas na fotografia, com as quais você consegue manipular, inserir ou eliminar pessoas com uma facilidade que não existia antes. As formas de edição de um vídeo ou de um áudio vão se tornando cada vez mais robustas e disponíveis para qualquer cidadão, especialmente para aqueles que já nascem dentro dessa nova fase tecnológica. É bastante provável que nos próximos dez, 15 anos, vamos ter uma incidência da inteligência artificial em todas as áreas do cotidiano. Isso assusta, porque demanda que todos nós, que somos esses seres da transição, nós, que não somos nativos deste momento, aprendamos a lidar com essas questões para nos manter no mercado de trabalho. É isso que assusta os trabalhadores. Imagine uma pessoa que nasceu agora, que entrará no mercado daqui a 15, 20 anos? Ela irá utilizar isso como a nossa geração utilizou uma caneta esferográfica.

**A tendência é que grande número de empregos seja substituído por sistemas automatizados e inteligência artificial. A desigualdade econômica vai crescer? A concentração de renda vai aumentar? E a qualidade de vida? Como fica a questão de gênero? Como a inteligência artificial pode agravar a lacuna digital? As mulheres estarão em patamar desigual em relação aos homens?**

Toda forma de consumo tecnológico obedece aos mesmos parâmetros da sociedade de exclusão, seja lá qual for, porque a tecnologia é um produto de consumo, então ela tem um custo e ela é um produto do capitalismo e isso é inegável. Então, é fundamental que a gente tenha políticas públicas que assegurem uma maior adesão social. Primeiro ao básico, nós estamos falando de inteligência artificial, mas no Brasil a internet é para poucos. A internet não é uma situação corriqueira, né? E nós já vivemos isso na pandemia. Quem tinha um dispositivo tecnológico, quem tinha acesso à internet, teve melhores condições de prosseguir. Só entrou no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) quem conseguiu estudar naquele contexto.

A pandemia é um momento interessantíssimo para a gente pensar isso. Eu acho que nós precisamos pressionar os governos, de modo geral, independentemente de seu perfil ideológico, para que tenhamos políticas públicas primeiramente para acesso igualitário e totalizante de internet, de boa qualidade em todo o território nacional. Segundo, que a gente tenha políticas públicas para letramento digital, para que as pessoas, de modo geral, não só nas escolas, possam se atualizar. E o terceiro aspecto é em termos de soberania digital: o Brasil precisa estar atento a essas questões. Se não tivermos pesquisa, se tivermos investimento nessa área, nós vamos ficar cada vez mais como sociedade dependente dos avanços do norte global.

## Qual é a responsabilidade dos trabalhadores neste momento?

Eu destacaria duas habilidades fundamentais. Primeiro, desenvolver a sua habilidade tecnológica na sua área de interesse; segundo, aprimorar a sua perspectiva ética. É fundamental que cada área comece a pensar quais são os seus desafios e potencialidades. A inteligência artificial será utilizada, fundamentalmente, para aprimorar atividades. Então, questões que são repetitivas, padrões, tudo isso é inteligência artificial. Ela tende a nos auxiliar nesse tipo de trabalho, mas é nossa função como, como trabalhadores, observar os limites éticos e as implicações sociais de seu uso, para que eles sejam transparentes. Para que as pessoas possam saber o que foi feito com a inteligência artificial e o que não foi feito com inteligência artificial.



Sempre ouvimos que a tecnologia permitiria que os trabalhadores trabalhassem menos horas e que tivessem mais tempo livre para o ócio, mas, com o passar do tempo, estamos trabalhando mais e mais. Com os telefones inteligentes, agora estamos vigilantes 24 horas por dia, sete dias por semana. O que está ocorrendo?

Essa é uma velha questão que está com uma roupagem nova. Quando a eletricidade, por exemplo, apareceu, o que ocorreu? A gente teve uma ampliação do dia de trabalho. O dia de trabalho era o dia solar e a gente começou a ter o terceiro e quarto turnos. A revolução industrial é devedora da perspectiva da luz elétrica. Primeiro do vapor e, segundo, da eletricidade. Mais recentemente, com a internet, a gente dispensou, inclusive, o fuso horário e passou a trabalhar *full time*, independentemente do fuso horário.

São questões que têm implicações tanto benéficas quanto malélicas e é uma consequência natural da tecnologia. Então, é fundamental que a gente desenvolva perspectivas éticas para lidar com isso.

Veja, antes de se pensar em inteligência artificial, uma questão que tem atravessado todos os trabalhadores é o WhatsApp. Todos têm grupos profissionais no WhatsApp. O WhatsApp é uma dimensão pessoal que se mistura à vida profissional. Ali, as pessoas enviam mensagens a qualquer horário. Ou seja, você está sempre conectado, em um estado de prontidão.

A inteligência artificial não irá inaugurar nada novo. Isso sempre existiu. É um desafio antigo. Depende de regulamentação do trabalho.

O que ocorre de novo é uma questão de política pública, uma vez que não existe trabalho para todo mundo, entramos em uma fase que a gente chama de uberização do trabalho. Esse empreendedorismo, que lá atrás a gente chamava de freelancer, passa a ser a característica fundamental dos trabalhadores nas mais diversas áreas, sem nenhuma garantia. A inteligência artificial entra corroborando essa situação que já existia e potencializando seus efeitos nocivos. Então, depende de cada um de nós, como trabalhador, se organizar e tentar entender como que a gente pode atuar nesse cenário.



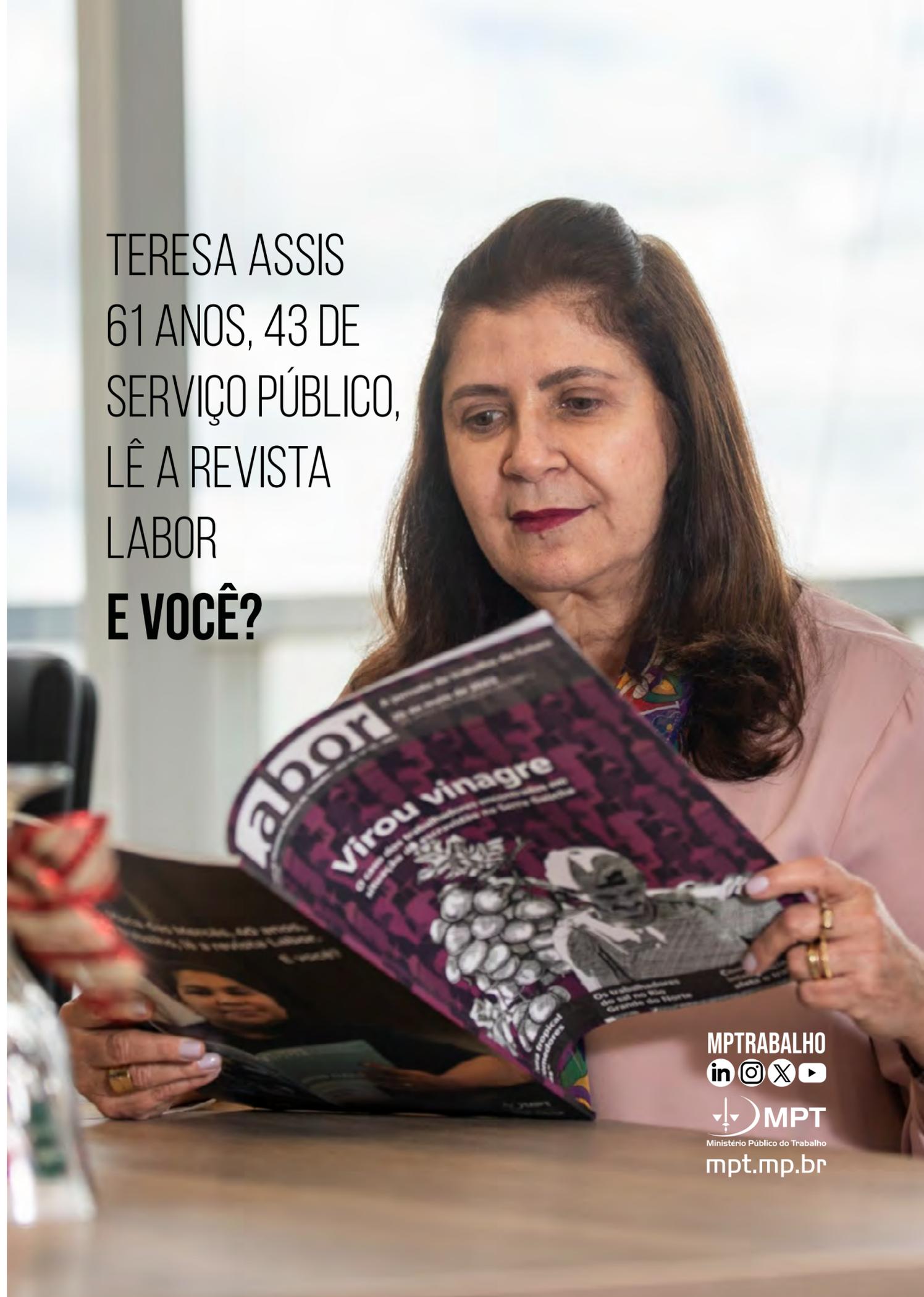
O termo 24/7 advém de uma modernidade cada vez mais acelerada e hiperconectada, onde as redes de produção, financeirização e comunicação são ininterruptas e dependem cada vez mais de máquinas e suportes eletrônicos. O capitalismo expande o tempo de produtividade humana até o seu limite, havendo apenas uma barreira: o tempo de sono. O autor do livro "24/7, capitalismo tardio e os fins do sono", Jonathan Crary argumenta que já estão em curso experimentos e torturas militares por todo planeta onde cobaias humanas são obrigadas a ficar dias em vigília com o propósito de se estudar a capacidade de estarmos o máximo de tempo possível em prontidão e com capacidades físicas e mentais de produção e consumo. Você teria algo a dizer sobre essa reflexão?

Jonathan Crary é um autor muito polêmico. Ele tem uma tecnofobia e essa é uma característica que me deixa um pouco reativa com relação a ele. Como eu disse, no meu ponto de vista, a tecnologia faz parte da nossa cultura e não existe capitalismo sem tecnologia, assim como não existe o socialismo sem a tecnologia. Então, nós estamos dentro. O capitalismo contemporâneo é altamente tecnológico. É uma discussão mais ampla do que meramente colocar a tecnologia como a vilã. Eu acho que ela pode ser usada para as boas questões e também para as más. Uma consequência radical desse processo, e aqui eu prefiro discutir com Crary

no "Terra arrasada", é que, de fato, nós temos um problema gravíssimo que é um problema ecológico e esse é o grande desafio da humanidade neste momento.

Por quê? Porque a inteligência artificial pode nos auxiliar nesse processo. Porém, dados da Microsoft revelaram que a Google consumiu 33 vezes mais energia com a inteligência artificial do que qualquer outro software. Imagine isso em 10 anos? Como vamos lidar com isso? Como que nós estamos nos preparando para lidar com o impacto ambiental que a inteligência artificial vai nos demandar em termos energéticos? Essa é uma pergunta fundamental. Essa me parece a terra arrasada que deve roubar o nosso sono. ☒

TERESA ASSIS  
61 ANOS, 43 DE  
SERVIÇO PÚBLICO,  
LÊ A REVISTA  
LABOR  
E VOCÊ?



# Olhe para baixo

Sâmela Lemos é publicitária e tem uma relação de amor e ódio com Stanley Kubrick

Cyrano Vital é um ilustrador do futuro



Para esta edição da revista Labor®, analisamos a ilustração criada pelo artista digital Cyrano Vital, cuja proposta pondera sobre a releitura de uma das cenas mais conhecidas do filme “2001, uma odisseia no espaço”, lançado em 1968 pelo cineasta nova-iorquino Stanley Kubrick, em parceria com o escritor de ficção científica e inventor britânico Arthur C. Clark. O filme aborda a evolução humana, inteligência artificial, tecnologia espacial e, até mesmo, intervenção extraterrestre. É uma proposta de reflexão sobre a transcendência e o surgimento do que será a nova humanidade. E a cena em questão acontece exatamente nos primórdios desta longínqua caminhada. Antes mesmo da eclosão da inteligência humana, quando o “elo perdido” caminhava sobre a terra, ainda curvado em cima das próprias mãos.

Podemos iniciar nossa trajetória visual por um ponto. E não se trata de um ponto de vista, mas de um ponto original de sangue. E além do ponto vermelho e gotejante, temos a impressão do congelamento do movimento, como uma captura de Polaroid. Observemos a ponta do tacape de osso subir, o escorrimento de um sangue ainda vivo, porém viscoso e esperamos pela ação óbvia, como ocorre no trecho do filme. A imagética agora é quase instantânea: o caníço desce em linha vertical, bate, parte os ossos, quebra o crânio e costelas da anta selvagem. Areia voando para todo lado, o sol escaldante, os gritos do personagem ancestral ecoam em misto de êxtase e agonia ao léu.

A ilustração, todavia, propõe um enigma, uma charada. Aqui, o caníço não bate nas areias. O hominídeo não fez o que dele se esperou, triturando o esqueleto. O que ocorreu de fato na cena é que a cor vermelha pintou toda a ossada descarnada. O sangue brotou da ponta do fêmur seco, colorindo o rosto do hominídeo e também o esqueleto. A imagética é reversa: não houve golpes na areia, os gritos não ecoaram na imagem. Em complementação, o ar denso, representado em encaracoladas e grossas pinceladas, aparece vaporoso, subindo em “V” a partir da figura do ancestral peludo, ponto que tangencia a linha do horizonte da imagem. A mesma linha que serve de descanso final da ossada vermelha, em paralelo.

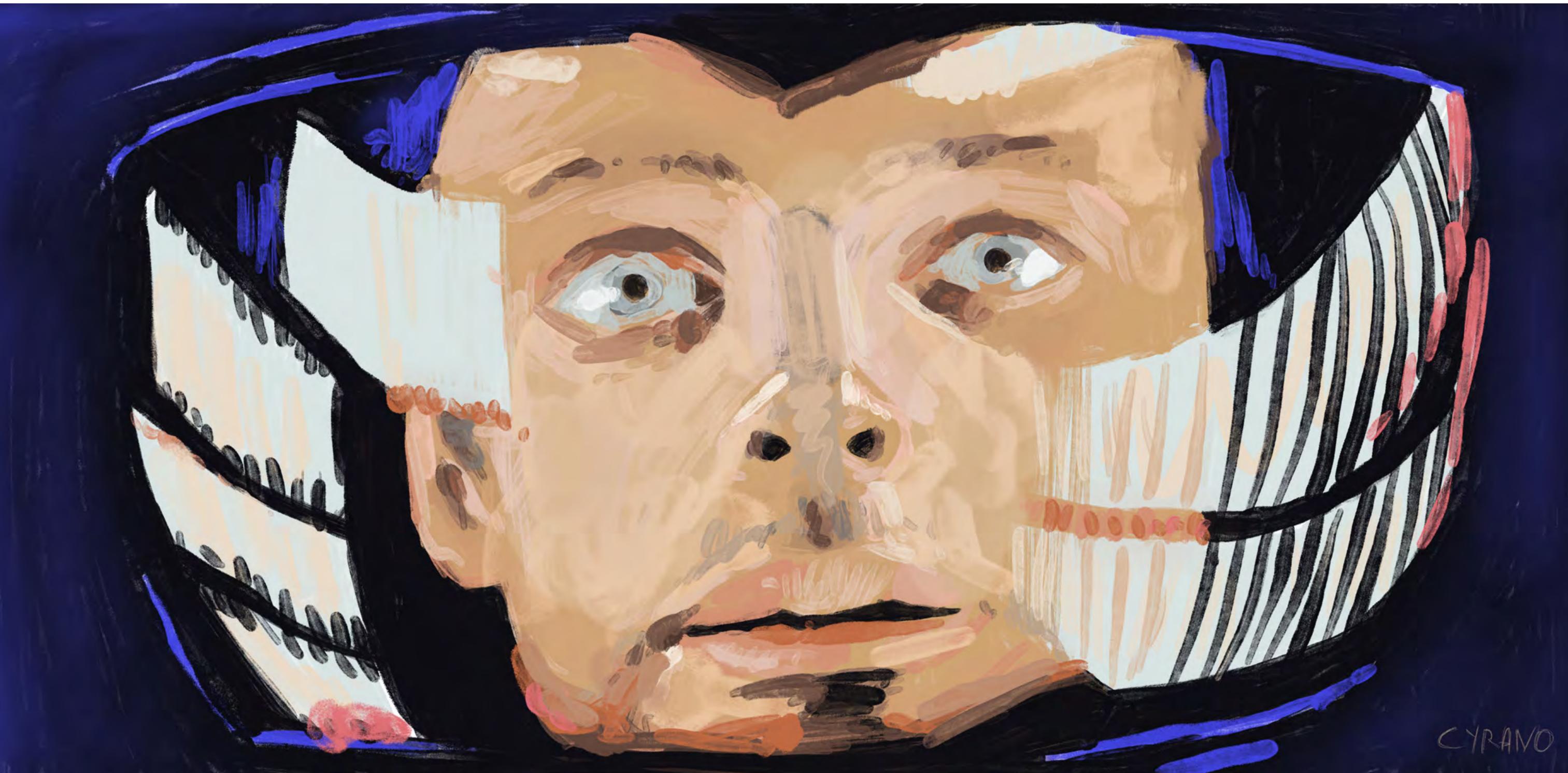
## Aurora do Homem

O observador parece se posicionar na cena em frente ao hominídeo, pouco acima da areia, como se observasse de baixo para cima. Somando-se este recorte de ângulo ao efeito provocado pelas nuvens que parecem brotar atrás da figura do suposto caçador, temos, como resultado, a sensação de engrandecimento da personagem pré-humana.

Este trecho recebeu o título de “Aurora do Homem” no filme de Kubrick. E a trilha sonora escolhida para as cenas foi criada por Richard Strauss, compositor e maestro alemão do final do século XIX. “Assim falou Zaratustra” recebeu a alcunha de poema sinfônico, tamanha beleza e impacto de sua harmonia. Foi inspirado no tratado filosófico de mesmo nome do filósofo alemão Friedrich Nietzsche em 1883. Nietzsche costumava pontuar que Deus não criou o homem, mas sim o contrário. E também que “Deus está morto.” Ou “*Gott ist tot!*”, no original. O filósofo rejeitou o conceito da criação divina do homem, bem como os conselhos do barbeiro e aludiu à evolução auto espontânea das espécies, como pontuado nessa cena de Kubrick.

A ilustração, por sua vez, propõe não apenas o surgimento do pensamento humano, mas também da abstração e da arte. Repare-se no rosto do hominídeo pintado de vermelho e preto, referenciando às pinturas corporais tribais. Mais especificamente o pigmento vermelho, extraído das sementes do urucum em tribos indígenas brasileiras.

A evolução não ocorre apenas no campo tecnológico. Ela é completa e abarca a criatividade, a observação e a expressão humana. Tons vermelhos não remetem apenas a fogo, mas também à turbulenta briga territorial pela sobrevivência. A violência firma-se como valor inerente à condição humana. Se a arte pode refletir a alma humana, a violência está presente neste reflexo. Assim também o medo, a territorialidade e outras heranças culturais e genéticas.



## Céu em tons amarelos e secos

Outro aspecto interessante para análise da imagem é a composição tonal do céu, uma paleta azul profunda. Diferente do cenário no filme, onde o céu é calcinante e em tons amarelos e secos. Esse azul vívido surge nas cenas espaciais, cujo sol parece brilhar mais “frio”. São tons da ciência e da tecnologia. É uma passagem pungente do momento inóspito do ser humano, torturado pela hostilidade climático-ambiental, à continuidade da evolução brilhante em azul esperançoso de avanço tecnológico e mesmo transcendente. Um verdadeiro sinal nos céus, projetado por inteligências avançadas.

A importância do questionamento e da criatividade, o “hackeamento” da utilidade da ferramenta, da destruição para a vida. No filme, o caníço é lançado para cima em um corte histórico de 30 mil anos, em que aparece a estação espacial “Discovery” no espaço, indo em direção a Júpiter e tripulada por uma inteligência artificial avançada (para quem não se recorda, o Hall 9000).

O cineasta pode ter vislumbrado um futuro em que a raça humana abandona o macaco e se transforma no “novo Homem”, superando questões com as quais a humanidade ainda se debate em tempos pós-modernos, como as implicações econômico-sociais do desenvolvimento da inteligência artificial, o desgaste dos recursos naturais, violência de guerras e conflitos internacionais. Até mesmo os atuais limites da mente e do corpo humano. Mais do que uma nova raça, realmente a evolução final: haverá a transcendência humana.

É grandioso e talvez pretensioso o olhar que Kubrick lançou para a digressão sobre a evolução das espécies. E notamos o quanto ele acreditava na tecnologia e até mesmo na intervenção de inteligências esperançosamente superiores e benevolentes. Assim ele mesmo explicou em entrevista concedida nos anos 1980 para o japonês Junichi Yaoi sobre o final de “2001: odisseia no espaço”.

Olhe para baixo – Kubrick não era conhecido por sua modéstia. Se relembrarmos filmes mais recentes, como “Não olhe para cima”, do diretor e escritor norte-americano Adam McKay, lançado em 2021, poderemos traçar o paralelo do quanto a evolução científica desacompanhada da evolução ética e moral resulta na chegada em qualquer lugar aquém do idealizado pelo nova-iorquino. Não devemos realmente olhar para cima.

Talvez faça mais sentido olhar para baixo. Ou mais especificamente, para dentro. E encontrar aquele Australopithecus ainda lá, demandando território, violência e sangue.

Será que evoluiremos a algum lugar sem a macaque em nós? Continua o paradoxo da imagética do caníço seco: por quanto tempo ele ainda vai descer, esmigalhar o crânio e espalhar areia quente? Ou ele pintará de vermelho a ossada e a paisagem em volta? É uma cápsula do tempo. Uma digressão não terminada.

Para esta conclusão, pediremos permissão para decolagem: talvez não se trate de temer a Hall 9000, ou mesmo o buraco negro após Júpiter. Talvez nem mesmo seja a questão de calar o “macaco” que grita na mente e na genética. Mas evoluir e transcender pode ser sobre respeitar e conhecer o vermelho que há em toda a natureza. Pois ele carrega em si mesmo arte, sangue, cultura, história, vida e morte comum a todos. Está presente no macaco, mas também no caníço seco e no esqueleto de anta selvagem que jaz no cenário, que um dia também urrou e morreu nas inóspitas areias quentes antes do grupo de futuros homens. ☒

SL

# Irmãos resgatados conseguem reparação

Após reencontro familiar, irmãos resgatados do trabalho escravo vivem nova realidade

POR LÍVIA VASCONCELOS

Submetidos a trabalho análogo à escravidão por mais de duas décadas em uma fazenda em Pontal do Araguaia, a 510km de Cuiabá (MT), os irmãos Marinalva Santos e Maurozã Santos hoje vivem nova realidade. Além de reparação financeira

obtida por meio de ação civil pública (ACP) movida pelo Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso (MPT-MT), tiveram a oportunidade de reencontrar um terceiro irmão, com o qual haviam perdido contato ainda na infância.



A história da reunião desses familiares poderia servir de roteiro de filme: quando foram resgatados, Maurozã carregava apenas sua certidão de nascimento; Marinalva, só o registro geral. Por casualidade ou destino, o terceiro irmão, Marivaldo da Silva dos Santos, foi descoberto após consulta feita pelo coordenador regional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (Conaete) do MPT-MT, Álysson Feitosa Torquato Scorsafava, ao banco de dados da Rede de Integração Nacional de Informações de Segurança Pública, Justiça e Fiscalização (Infoseg).

O procurador do Trabalho elaborava a ACP quando encontrou o nome da mãe de Marinalva e Maurozã e a informação de que ela teria três filhos. Também localizou uma pessoa com sobrenome “da Silva dos Santos” e CPF vinculado à mesma pessoa. Intrigado, ele ligou para a assistente social Kelly Cristina Pereira, do Centro de Referência da Assistência Social (Cras) de Pontal do Araguaia. “Avisei a assistente social e perguntei se esse homem era irmão deles mesmo”, conta o procurador. “Eu acho que é, porque ela [Marinalva] fala que tem um irmão, o irmão que ficou na cidade deles”, respondeu Pereira. “A história é difícil, complicada, mas, aparentemente, o pai desses irmãos foi embora com a Marinalva e o Maurozã. Esse irmão ficou para trás, em Goiás”, acrescenta Scorsafava.

Segundo Pereira, Marinalva sempre falava do irmão perdido, mas não sabia seu nome e não tinha notícias de seu paradeiro há mais de 15 anos. Após a revelação, a assistente social

entrou em ação. “Com esses dados, procurei a Secretaria de Saúde de Pontal do Araguaia e, por intermédio dos dados do cartão do Sistema Único de Saúde (SUS), localizei o município onde Marivaldo poderia estar residindo. Entrei em contato com a Secretaria de Assistência Social de Itarumã, distante 320km de Goiânia (GO), conversei com a assistente social de lá e solicitei ajuda”, relata. A resposta não poderia ser mais animadora: “Então você já encontrou. A mulher dele é minha colega, trabalha na prefeitura e está aqui na minha frente”.

Pereira conta que conversou com a esposa de Marivaldo na mesma hora. “Falei com ela por telefone e ela informou que havia grande possibilidade de realmente serem irmãos, já que seu marido comentava que possuía irmãos e que há anos não tinha notícias deles”, lembra. Marivaldo dos Santos, então, dirigiu-se a Pontal do Araguaia e voltou de lá trazendo consigo Marinalva e Maurozã, com o propósito de oferecer um lar e a oportunidade de um recomeço aos irmãos. Pereira presenciou o reencontro, ocorrido em maio de 2021. “Após conversas com Marivaldo, combinamos a data. Ele e sua esposa vieram até o Cras e seguimos juntos até a residência onde Marinalva, Maurozã e Rafael, filho de Marinalva, moravam. Ao vê-lo, Marinalva se emocionou muito. Levou as mãos ao rosto de Marivaldo, acariciando-o e chamando-o de ‘meu irmão’. Maurozã, no primeiro momento, ficou com ciúmes, depois se acalmou. Não teve como segurar as lágrimas naquele momento”, relembra.



### Rafael foi a terceira vítima

“A equipe técnica do Cras foi procurada pela Secretaria de Assistência Social [em dezembro de 2019] devido a uma denúncia. Realizamos a visita domiciliar e encontramos dois irmãos trabalhando na horta da propriedade. Estavam descalços, sujos, com roupas rasgadas, sem chapéus, bonés ou qualquer outro objeto de proteção”, lembra a assistente social Kelly. Ambos eram encarregados de serviços gerais – além da manutenção da horta, limpavam a represa e cuidavam dos animais.

As condições de trabalho e de vida no local eram de tal modo precárias que, após a primeira visita, os profissionais do Cras retornaram à fazenda com o apoio da Polícia Militar, conduzindo os envolvidos à Delegacia de Polícia Federal para que prestassem depoimento.

O filho de Marinalva, Rafael dos Santos, foi a terceira vítima de anos de submissão ao trabalho análogo ao de escravo. Da mesma forma que a mãe e o tio, à época com 43 e 49 anos, laborava na Fazenda Canoeiro recebendo ordens de Odete Maria da Silva,

a quem chamava de “vó”, e de seus filhos Lucimar Justino da Silva e Vera Lúcia Justina Ataíde.

Em suas palavras, “desde sempre se lembrava de ter trabalhado naquela fazenda, inclusive aos domingos, quando levava ‘dona Odete’ para a feira em Pontal, dirigindo a caminhonete, mesmo sem a carteira de motorista, e nunca havia tirado férias”. Ele não estava na fazenda no momento do resgate, e sua retirada de lá só ocorreu em janeiro de 2020.

## Assistência e acolhimento

Após os resgates, em 2019 e 2020, a equipe do Cras acolheu os irmãos e Rafael e os amparou. Até 2021, foram mantidos pela Prefeitura de Pontal do Araguaia, permanecendo sob os cuidados da Secretaria de Assistência Social. A equipe multidisciplinar fez encaminhamentos para a Secretaria de Saúde, para avaliação das condições clínicas, pois eles não possuíam histórico de atendimento nas Unidades Básicas de Saúde do município. Realizaram exames laboratoriais, tiveram o cartão de vacina atualizado e visitaram o dentista e o psicólogo. Marinalva chegou a se submeter a uma cirurgia para retirada do útero.

O Cras também providenciou a regularização da documentação pessoal, a compra de cestas básicas e a inscrição nos Programas de Transferência de Renda (PBF) e de Aluguel Social, além de inscrevê-los no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.

A assistente social explica que a reintegração social, a percepção de certo e errado e a adaptação às rotinas de cuidados diários foram as principais dificuldades. Como antes faziam as necessidades fisiológicas no mato e tomavam banho em uma represa, tiveram resistência em aprender a usar o banheiro da casa fornecida pela prefeitura e produtos básicos de higiene, como o sabonete. “Por outro

lado, foi uma alegria poder acompanhar a evolução deles”, explica Pereira.

Ela conta que o Cras recebe notícias regularmente da família. “Sempre estou em contato com o irmão, que hoje é o curador deles. Marivaldo construiu uma edícula para os irmãos em sua casa. Deu seguimento ao tratamento médico de ambos e hoje eles continuam com o acompanhamento psiquiátrico. Estão muito bem, saudáveis. Pelas fotos, podemos observar o quanto estão felizes na companhia do irmão. Rafael também está morando com eles.”

Para Pereira, a tragédia mostrou, na prática, a importância do trabalho das instituições públicas e dos profissionais comprometidos com a garantia do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. “O tratamento da assistência social foi fundamental. Os irmãos foram encontrados, mantidos pelo Estado, cuidados pelas assistentes sociais, documentados e reunidos, de uma maneira curiosa, com o seu irmão, para tentar viver a vida que segue”, concorda o procurador do Trabalho Allysson Scorsafava.

Ao comentar o reencontro com Marinalva, Maurozã e o sobrinho, Marivaldo lembra dos anos que ficaram separados e da felicidade de cuidar deles. “Acho que é a melhor parte. A gente fica feliz de modo geral. E as coisas aconteceram de tal

maneira que, primeiro, a gente perdeu a mãe, depois, o pai. Até então eles moravam com meu pai. Eu também saí de casa muito cedo, fui morar com os outros também, mas foi de uma maneira diferente da que aconteceu com eles.”

Sobre os anos de exploração a que foram submetidos os integrantes de sua família, Marivaldo é categórico. “Tem coisas que a gente não gosta de falar. A gente procura não falar, lembrar só das coisas boas que aconteceram. E hoje eu estou feliz de poder ajudar eles da maneira que eu posso. Faço o que for preciso por eles, me dou bem com eles, com os dois irmãos e com meu sobrinho também, então eu acho que só tenho que agradecer a Deus.”

Quando o assunto é a nova rotina, o irmão conta que agora quer deixá-los levar uma vida sossegada. “A rotina deles hoje é assim: eles lavam a roupa deles, fazem a comida deles, cuidam da casa deles, é a única coisa que eles fazem. Como minha esposa tem um pedacinho de terra perto de Itarumã, eles passam o fim de semana com a gente, já que durante a semana de todo jeito eu tenho que trabalhar. Mas, durante a semana, a rotina deles é cuidar deles mesmos... Os dois e o Rafael. E assistir televisão. Pensa em uns meninos que gostam de uma televisão? Nada de serviço para eles. Quero que eles cuidem deles, façam a comida deles e fiquem em casa, só assistindo televisão e brincando.”



## Ação

Em 2021, com base nas provas reunidas em inquérito policial e por integrantes do Cras, o MPT ouviu os irmãos e a equipe de assistência social envolvida no resgate e ajuizou uma ação civil pública (ACP) para pedir a condenação das rés ao pagamento de indenizações por danos morais coletivos, danos materiais e danos morais individuais sofridos pelas vítimas, e para exigir o cumprimento de inúmeras obrigações, como o reconhecimento do vínculo de emprego rural de Maurozã, Marinalva e Rafael da Silva; a anotação da carteira de trabalho; e o pagamento de todas as verbas trabalhistas e rescisórias devidas.

O MPT também requereu o pagamento de indenização por danos materiais a Marinalva, em valor correspondente a todos os seus Benefícios de Prestação Continuada (BPC) sacados e apropriados indevidamente pelos réus de maio de 2000 a novembro de 2020. “O descumprimento generalizado e continuado de direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição e o desprezo absoluto a quaisquer normas de saúde e segurança do trabalho e, sobretudo, a indiferença a todas as regras trabalhistas de higiene e conforto, submetiam as vítimas à situação degradante e desumana de vida e labor. Não receber qualquer produto de higiene, fazer as necessidades fisiológicas no mato, tomar banho em lago ou represa, dormir em catres em casas imundas, passar fome a ponto de mendigar por comida com os vizinhos, sofrer sucessivos abusos de poder pela sonegação de salário e mediante violência física e psicológica, possivelmente sexual, todos esses comportamentos negam aos trabalhadores a dignidade inerente à sua condição humana. Na fazenda, os Santos não tinham bases mínimas para uma vida saudável, o que a condição de pessoa com deficiência dos irmãos torna ainda mais reprovável”, enfatizou o MPT na ação.

O MPT requereu que o Poder Judiciário reconheça a submissão dos três trabalhadores à condição análoga à de escravo e a das rés Odete Maria da Silva e Vera Lúcia Justina Ataíde em obrigações de fazer, não fazer e pagar, com eficácia em todo o Estado de Mato Grosso, e fixação de multa.

## Acordo

Após anos de tramitação na Justiça do Trabalho, as partes envolvidas chegaram a um acordo. A conciliação foi homologada em audiência realizada em 23 de outubro de 2023, na Vara do Trabalho de Barra do Garças. As exploradoras anotaram a CTPS das vítimas – o período de 8 de novembro de 1998 a 3 de março de 2020, no caso de Marinalva e Maurozã; e o período de 21 de dezembro de 2010 a 11 de fevereiro de 2020, no caso de Rafael –, na função de serviços gerais, com remuneração de um salário mínimo nacional. Também foi expedido alvará para liberação do seguro-desemprego. As empregadoras reconheceram a dispensa sem justa causa e se comprometeram a cumprir as obrigações de fazer e de não fazer descritas na petição inicial, sob pena de multa.

Para pagamento da indenização dos direitos trabalhistas e dos danos causados aos trabalhadores, as rés concordaram em vender o equivalente a um alqueire de terras. Os termos da venda ainda serão informados no processo. Do valor total obtido, 35% serão destinados a Marinalva, 35% a Maurozã e 15% a Rafael. Os outros 5% serão utilizados no pagamento dos recolhimentos previdenciários da contratualidade.

“É preciso ter em mente que as rés não eram pessoas de grande poder aquisitivo. Embora o local se chamasse Fazenda Canoeiro, elas não eram fazendeiras, não era propriamente uma fazenda, mas um sítio, uma chácara que se dedicava a produtos hortifrutigranjeiros a serem vendidos na feira, por isso a proteção previdenciária ganha vulto, devido à própria limitação do patrimônio dos réus para arcar com indenizações maiores”, detalha Scorsafava, autor da ação.

A título de danos morais coletivos, o MPT obteve uma reparação simbólica, com duas cestas básicas sendo destinadas mensalmente, por 12 meses, para a Escola Municipal de Educação Infantil (EMEI) Isaías Pereira dos Santos, da cidade onde o resgate ocorreu. Segundo o órgão, a proposta destoou do pedido da ACP, mas, diante dos contornos do caso concreto e da provável impossibilidade de êxito na execução do valor total em caso de condenação, não houve outra resolução a não ser a dada. (X)

LV

# Conhecimento libertador

Como sensibilizar gestores do sistema penitenciário, convencer o setor produtivo e encaminhar o reeducando para o mercado formal de trabalho?

POR ANDRÉ PACHECO

“Não quero a ficha dele desde quando ele nasceu. Quero o currículo dele. Quero o conhecimento dele. Cumpriu [a pena]? Cumpriu. Então, não quero saber. Porque eu não quero ficar renovando o crime [cometido].”

Professor Dijaci David de Oliveira  
Faculdade de Sociologia da Universidade Federal de Goiás (UFG)

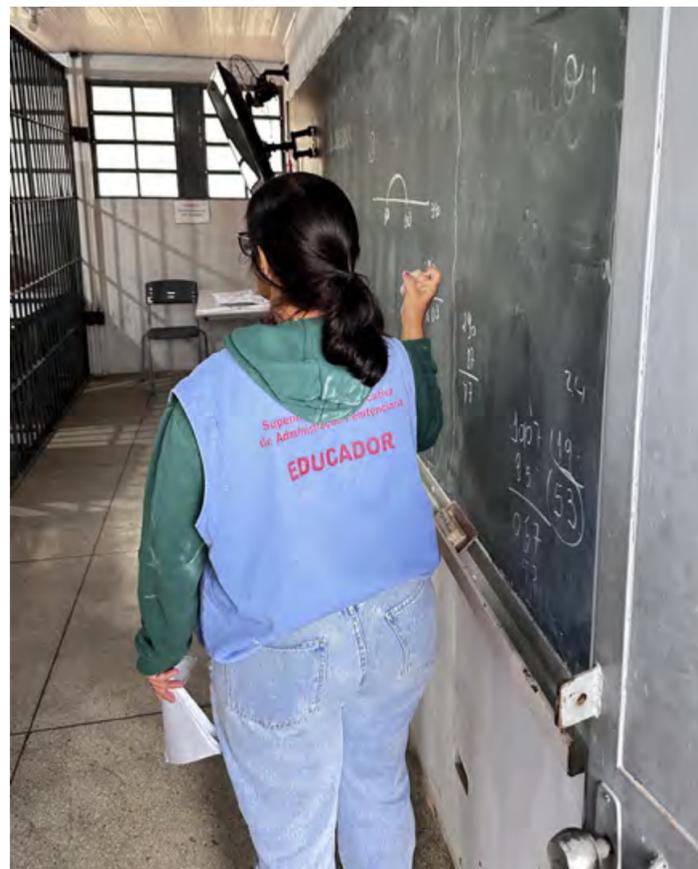


No Brasil, havia 849.860 pessoas cumprindo algum tipo de pena privativa de liberdade, no segundo semestre de 2023, segundo levantamento da Secretaria Nacional de Políticas Penais, vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública. Em Goiás, eram 28.822 apenados no sistema penitenciário, em prisão domiciliar ou em carceragens das Polícias Civil, Militar e Federal e do Corpo de Bombeiros Militar. No segundo semestre de 2016, início da série histórica, o número era de 18.626.

Em Goiás, daqueles que estão no sistema penitenciário, 95,35% são homens. Do total, apenas 189 têm ensino superior completo e 7.508 sequer concluíram o ensino fundamental. De acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, com informações relativas a 2023, em Goiás existem 1.009 reeducandos trabalhando fora dos estabelecimentos prisionais e 3.345 dentro do cárcere.

Os números mostram que a violência, a atuação das organizações criminosas e o tráfico de drogas têm aumentado no país, mas não revelam como é a vida dessas pessoas após o cumprimento de suas penas. O sistema penitenciário brasileiro carece de políticas públicas, de planejamento e gestão eficientes e, assim como tantas outras questões complexas, está sujeita aos efeitos da polarização político-ideológica que atinge o debate público no país.

O retorno à sociedade daquele que cumpriu pena é, por sua complexidade, relegado ao segundo plano no Brasil – embora devesse receber especial atenção por parte dos poderes constituídos, de autoridades, de políticos e da sociedade. Mesmo que a questão não receba o devido tratamento, restam iniciativas isoladas.



## Experiência em solo goiano    Sonhos

“O diferencial do projeto de ressocialização praticado hoje nas unidades prisionais de Goiás tem sido a criação do projeto Módulo de Respeito, que busca separar do convívio com a massa carcerária aqueles presos que trabalham e estão inseridos no processo de ressocialização. Uma vez inserido, a gente observa que a postura do apenado muda: o respeito, a disciplina, a disponibilidade de aprender e de ser produtivo”, afirma o policial penal Paulo Sérgio Silva Santos, gerente de Produção Agropecuária e Industrial da Diretoria-Geral de Polícia Penal do Estado de Goiás.

“Temos visto uma transformação. Nossa meta é aumentar em 50% o número de presos trabalhando em 2024: pretendemos chegar, até dezembro deste ano, com, no mínimo, 6 mil presos trabalhando. A meta para o final de 2025 é chegar aos 9 mil”. Hoje, um dos focos da Polícia Penal de Goiás é capacitar, formar e devolver o custodiado com um mínimo de aprendizado profissional. “Para que ele possa retornar para a sociedade e ser produtivo”, pontua.

Gilberto\* completou dois anos trabalhando na marcenaria do Complexo Prisional Policial Penal Daniela Cruvinel, localizado em Aparecida de Goiânia, na parte central do estado. “Para mim, ajudar minha família e diminuir o tempo da minha pena foram as melhores coisas que tive. É uma área que eu não conhecia. Tenho a intenção de sair um profissional daqui e poder ajudar minha família”, sonha.

Elias\*, que também cumpre pena em regime fechado e está prestes a ir para o semiaberto, diz que quer abrir seu próprio negócio. “Preto montar minha empresa. Se eu puder levar os meninos que trabalham comigo, continuar o mesmo projeto, vai ser muito bom”, explica. Elias ainda conta o caso de outro ex-detento, que, após aprender o ofício dentro do complexo, montou sua marcenaria.

A remissão da pena – ou seja, quando, cumpridos certos requisitos, há a redução do tempo no cárcere – também é um atrativo para quem opta por trabalhar, já que a cada três dias trabalhados, um é abatido da pena. Há ainda a possibilidade de remissão por meio de estudo e leitura de livros.

## Um futuro melhor

Jeferson Rufino, 33 anos, está cumprindo pena no regime semiaberto. Descobriu, também na marcenaria do Complexo Prisional, talento para esculpir brinquedos, escudos de time de futebol, tabuleiro de jogo de damas em madeira. Não fazia ideia de que tinha esse dom. “Eu não sabia mexer com marcenaria. Nesses três anos na marcenaria, fui aprendendo a fazer móveis, a fazer artesanato, brinquedos pedagógicos, brinquedo para o Dia das Crianças e Natal. Foi uma oportunidade que abriu os caminhos para seguir minha vida”, conta.

Jeferson explica que, com o salário recebido na marcenaria, pôde comprar algumas ferramentas e hoje fabrica artesanato. Paralelamente, está em algumas frentes de trabalho, como a revitalização do Autódromo e do Estádio Serra Dourada, ambos em Goiânia, atividades pelas quais é remunerado com um salário mínimo. Está em busca de mais qualificação para se tornar marceneiro especializado na fabricação de móveis planejados, um mercado que, devido à expansão do setor imobiliário de Goiânia, tem apresentado forte crescimento.



## Preconceito

Mac Douglas Teixeira, 44 anos, também cumpre pena no regime semiaberto. Conta que é pai de quatro filhas e que vem de uma família estruturada, o que, segundo ele, é o oposto de muitos dos apenados. Chegou a iniciar, antes da prisão, o curso de Direito em uma faculdade particular de Goiânia. Foi servidor público. “Você tem o poder de escolha. Infelizmente, fui tentado e caí.” Na prisão, foi lotado em uma atividade administrativa, devido ao grau de escolaridade.



“O tratamento, a valorização da pessoa é que fez diferença. Confiaram em mim. Hoje, me enxergo como ser responsável e produtivo. Consigo me ver como filho, pai e cidadão. Posso dizer que esse processo [de capacitação e oportunidade de trabalho] funciona.”

Mac Douglas conta que o que lhe falta hoje é retomar os estudos em Direito, do qual já completou quatro períodos. “Isso me impulsionaria mais.” Revela que está tentando conseguir uma bolsa, pois ainda não tem condição de arcar com as mensalidades. “É preciso abrir as portas para as pessoas. Os empresários precisam confiar nas pessoas. Mesmo que seja feita uma triagem, um período de experiência, que seja monitorado, mas abra as portas para a pessoa trabalhar, para estudar. Precisa quebrar o preconceito, porque sozinho nós não conseguimos”, conclui.

## Resgatar

O procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho em Goiás (MPT-GO), Alpiniano Lopes, coordena um projeto de capacitação profissional voltado para detentos do sistema prisional goiano. “O ‘Resgatar’ é resultado de uma soma de esforços, de uma parceria de instituições públicas e privadas: MPT, Tribunal de Justiça de Goiás, Diretoria-Geral de Administração Penitenciária e Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Todos em prol da ressocialização dos apenados, especialmente pela via da qualificação profissional, para que essas pessoas tenham maiores chances de encontrar oportunidades de trabalho e, assim, não reincidam no cometimento de crimes”, explica.

O projeto começou em dezembro de 2023 e, até dezembro de 2024, o objetivo é qualificar 1.035 reeducandos em unidades prisionais de sete municípios de Goiás. As capacitações são nas áreas de alimentação, construção civil, eletroeletrônica, gestão, tecnologia da informação e vestuário.

O MPT-GO é responsável pelo custeio dos cursos, ministrados sob a responsabilidade do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). A capacitação é financiada por meio da reversão de penalizações financeiras pagas por empresas que desrespeitaram a legislação trabalhista. Atualmente, a procuradora do Trabalho Janilda Lima, do MPT-GO, é quem tem revertido recursos para o financiamento do ‘Resgatar’. Cada curso tem duração de 160 horas-aula.

Em abril de 2024, uma reversão de recursos da ordem de R\$ 225 mil, feita pela procuradora do Trabalho Milena Costa, também do MPT-GO, permitiu aumentar a estrutura da marcenaria do Módulo Respeito. Com a ampliação, o número de reeducandos que podem trabalhar subiu de 12 para 30, elevando a capacidade de produção de móveis, que são aproveitados nas unidades prisionais em todo o estado ou doados para escolas estaduais.

## “A gente fica ressuscitando o criminoso e matando o cidadão”

Se, por um lado, o Ministério Público do Trabalho e a Polícia Penal goiana estão engajados na qualificação e na inserção de reeducandos no mercado de trabalho, por outro há a questão do preconceito e da discriminação. O professor Dijaci David de Oliveira, da Faculdade de Sociologia da Universidade Federal de Goiás (UFG), explica que esse não é um problema exclusivo do Brasil. “O fato de a pessoa ter passado pela prisão não quer dizer que ela seja criminosa hoje. Quer dizer que ela cometeu um crime. Ela cumpriu a pena, mas ela não tem uma extensão do crime cometido para a vida toda”, diz.

Dijaci reflete sobre o fato de a busca pela ficha criminal da pessoa ser algo de acesso público, e não somente voltado, por exemplo, para agentes das forças de segurança. “A pessoa tem uma ficha criminal, mas ela cumpriu [a pena]. Se ela cumpriu, o que significa isso para a nossa legislação? Que ela não tem mais um crime para responder. Então para que eu puxo a ficha dela? Para negar acesso. Acesso a empréstimo [bancário], a um emprego, a um cargo público. Ou seja, estou estendendo a pena da pessoa. Esse é o elemento que chamamos de estigma”, pondera. “Daqui a dez anos, todo mundo vai tratá-las como criminosos. Daqui a vinte anos, continuarão sendo tratadas como criminosos, se não têm oportunidades.”

O docente cita estudos conduzidos pela Universidade de Nova Iorque que consideram que duas gerações (filhos e netos), além da geração do próprio apenado, serão afetadas pelo estigma imposto a pessoas que cumpriram pena. “Quando essa pessoa sai [da prisão], se ela continua com o estigma, ela não consegue nem nos anos subsequentes à soltura, ajudar [seus parentes]. Na verdade, ela precisa achar um caminho para si. Como o [Erwin] Goffman falou, ela é outra pessoa, uma pessoa em quem ninguém confia”, enfatiza. “Tem as resistências normais, com algum grau de razoabilidade, mas a gente precisa achar um limite para isso [busca por condenações]. Senão, a gente está dizendo: não importa cumprir a pena, pois por mais que você cumpra, você vai ser um eterno condenado.”



## A chancela do Estado

O professor ressalta que, no momento da mudança de regime de cumprimento de pena (fechado para o semiaberto, por exemplo), torna-se importantíssimo que o poder público intervenha, de maneira a avaliar que o reeducando tem condições – profissionais e comportamentais – para ocupar um posto de trabalho. “A chancela pública é muito importante, pois quebra um pouco do medo [do empresário]. Se vem de um órgão público, vou considerar que é seguro e posso empregar a pessoa”, avalia.

“É nesse ponto que entramos”, explica o procurador-chefe do MPT-GO. “Com um projeto de capacitação coordenado e financiado pelo MPT, com certificado expedido pelo Senai, penso que teremos a confiança e o apoio da classe empresarial. É um diálogo que já foi iniciado com as associações patronais e precisa ser renovado constantemente, para que as barreiras possam ser superadas. A reinserção social passa necessariamente pelo aceite no mundo do trabalho, que vai gerar meios de subsistência e autonomia para a pessoa.”

## Tripé

O professor Dijaci David de Oliveira avalia que, para abordar a questão da ressocialização de forma mais abrangente, são necessários três pilares: sensibilizar e convencer os gestores do sistema penitenciário brasileiro da importância da capacitação para apenados; diálogo e convencimento do setor produtivo, para que o estigma não se imponha e barre a contratação; ampla oferta de capacitação profissional de qualidade e o encaminhamento do reeducando para o mercado formal de trabalho, bem como seu acompanhamento, para que estudos estatísticos possam revelar quais práticas geram bons resultados.

Como conclui Mac Douglas, “Tem que aumentar possibilidades, tem que aumentar investimento, tem que aumentar portas abertas para receber essas pessoas, para que elas possam deixar de dar tristeza [para a sociedade], e dar alegria.” ☒

AP

\* Nomes fictícios.

# A caminho da proteção de jovens

Cumprimento de lei que prevê aprendizagem no esporte pode mudar vidas

POR LAYS ROCHA

“Não há nada sob o sol maior que a educação”. É essa frase do educador japonês Jigoro Kano que Suelton lê sempre que chega ao dojô para treinar ou dar aula. Ele ainda era criança quando o esporte surgiu em sua vida. A família morava do bairro América, em Aracaju (SE), quando o pai

soube da existência de um projeto que acolhia crianças e adolescentes para a prática do judô. “Meu pai decidiu ocupar as tardes da gente com a participação no projeto. Não pagava nada e ainda tinha a chance de aprender algo novo”, contou o atleta.





Há 11 anos, ele faz parte do Projeto Social de Judô da Polícia Militar de Sergipe (PMSE). Se não fosse o esporte, acredita o jovem, a história poderia ser diferente. “A educação mudou. Aprendi lições de disciplina, determinação. O judô me ensinou a não desistir, mesmo com as dificuldades que sempre tive, ainda mais vindo de uma família humilde”.

A história de Suelton é a de muitas crianças, adolescentes e jovens, que também tiveram a vida transformada por meio da prática esportiva. Mas esse cenário poderia ser ainda mais promissor se a Lei 13.420, aprovada em 2017, fosse efetivamente cumprida. “Essa lei estabelece que as empresas, já obrigadas a cumprir a cota de aprendizes, podem destinar, em cada um dos seus estabelecimentos, o equivalente a 10% da sua cota para a aprendizagem no desporto”, explica o procurador do Trabalho Raymundo Ribeiro. A aprendizagem profissional, realizada em empresas de diversos segmentos, já é

conhecida. Mas o que muita gente não sabe é que esse tipo de formação pode ocorrer, também, no ambiente esportivo. Com a orientação de profissionais habilitados, os adolescentes e jovens podem ser contratados por empresas para o processo de aprendizagem, que pode envolver qualquer modalidade esportiva, desde que esteja no sistema confederativo, a exemplo do futebol, handebol, futsal e judô.

A formação dos aprendizes é realizada pelas federações desportivas, filiadas ao sistema confederativo nacional. Para receber os adolescentes e jovens, contratados pelas empresas, é necessária a estrutura física, seguindo todas as regras de saúde e segurança. Mas, de acordo com o procurador Ribeiro, este não é o maior desafio. “Em Sergipe, por exemplo, temos esses espaços: estádios, campos e centros de treinamento. O que falta, agora, é a boa vontade de fazer valer essa lei. No Brasil, ainda é necessário

um trabalho de conscientização para que as confederações e federações deem esse retorno social. O grande gargalo da aprendizagem desportiva é a existência dos cursos de formação para aprendizes no desporto e esse é um processo relativamente simples”, explica.

## Tratativas

O Ministério Público do Trabalho em Sergipe (MPT-SE) já iniciou as tratativas para implementar a aprendizagem desportiva no estado. Reuniões com as Secretarias de Estado do Esporte e do Trabalho foram realizadas e a Federação Sergipana de Judô poderá se habilitar, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao apresentar um projeto pedagógico de aprendizagem. O judô foi a modalidade escolhida por já existir uma federação no estado, além de locais adequados para a futura formação dos aprendizes. Um desses espaços é o Centro de Ensino e Instrução da Polícia Militar de Sergipe (CEI), em funcionamento no Bairro



América, em Aracaju. É lá onde funciona, há 13 anos, o Projeto Social de Judô da PMSE, que atende a 185 alunos. Um sonho realizado pelo sargento da Polícia Militar Elvino Marcelo. “Os filhos dos policiais começaram a pedir aulas e o projeto foi crescendo e abraçando a comunidade. No começo, foi muito difícil. Mas superamos desafios e conseguimos atender várias pessoas com as aulas de judô. Temos o exemplo de uma aluna que, da família, foi a única que não entrou para o tráfico de drogas. Graças ao esporte, ela trilhou outro caminho e sonha em ser policial militar”, contou o sargento.

A iniciativa cresceu tanto que, atualmente, 200 crianças e adolescentes estão na fila de espera por uma vaga. Para incentivar o projeto, a Justiça do Trabalho e o MPT-SE destinaram recursos de multas e indenizações trabalhistas para a aquisição de quimonos, entregues a 100 alunos. “Temos muitas despesas, que envolvem vestimentas, inscrição para participar de competições, entre outras necessidades. Sem o apoio do MPT, a gente não conseguiria. Isso tem proporcionado uma experiência incrível para esses alunos, que podem participar de competições até fora do estado”, disse o idealizador do projeto.



## Diálogo

Para tornar a aprendizagem desportiva uma realidade, representantes de cada órgão dialogam sobre o tema. Ribeiro afirma que é urgente proporcionar aos adolescentes e jovens este caminho, que pode ser um futuro promissor, protegido de violações que interrompem tantas histórias. “O esporte também é um direito. A aprendizagem desportiva tem um potencial muito grande de transformação social, porque, além de proporcionar uma renda, durante o período de aprendizagem, aquele adolescente estará acompanhado por instrutores habilitados e

podem, no futuro, seguir uma profissão nessa área”, destacou.

Hoje, Suelton tem 21 anos e sonha grande. De aluno, se tornou também instrutor no projeto e concilia o esporte com os estudos no curso de Direito. O desejo dele é que essa história seja, também, a de outros jovens. “Aqui, já vimos de tudo. Crianças que trabalhavam, inclusive a serviço do tráfico de drogas e que saíram desse ambiente perigoso. Muitos, assim como eu, descobriram no judô um caminho para vencer na vida. Educação e esporte, juntos, podem transformar vidas”. ☒

LR

# Vidas secas

POR LETÍCIA ROCHA

Ramos, Graciliano, 1892 - 1953

Vidas secas; posfácio de Álvaro Lins, ilustrações de Aldemir Martins

80ª tiragem - Rio, São Paulo:

Record, 2000. 160p. ilust.

Publicada pela primeira vez em 1938, *Vidas secas*, obra consagrada de Graciliano Ramos, narra o cotidiano sofrido de uma família de retirantes no sertão nordestino.

Fabiano, sinha Vitória, os dois filhos e a cachorra Baleia - personagem marcante da literatura brasileira - enfrentam a aridez da região numa longa caminhada em busca de água, alimento e moradia. Ao avistarem uma fazenda aparentemente abandonada, decidem ali se instalar. Fabiano passa, então, a trabalhar para o proprietário da terra. Não bastasse a labuta pesada do dia a dia, o pagamento pelo trabalho realizado é injusto, denúncia explícita da relação de exploração entre patrão e empregado, tão comum no meio rural.

Para além da questão da precariedade nas relações de trabalho, a obra também traz em sua narrativa

as dificuldades provocadas pela seca que castiga a vegetação e uma chuva extemporânea que causa enchente e morte de animais, intempéries devastadoras ao meio ambiente e ao ser humano. Ressalta, a todo momento, os desafios de uma família que tenta a todo custo sobreviver ao caos.

Não se trata apenas da pobreza extrema e da vida simples no sertão. Em sua escrita realista, Graça tece uma crítica social ferrenha, que evidencia a injustiça e a desigualdade; um relato dramático da condição humana sob circunstâncias extremas.

Nas páginas finais do livro, num lapso de alívio, os personagens mergulham em reflexões profundas sobre o futuro enquanto vagam novamente sem destino e sem saber ao certo o que será de suas vidas. Vidas tão secas quanto o chão tórrido e, ao mesmo tempo, a esperança típica dos sertanejos que não perdem a fé em dias melhores ☒





# O patrão

## Radiografia de um crime

POR RODRIGO FARHAT

**O patrão – radiografia de um crime**

**99 minutos**

**Cor, 35mm**

**2014**

**Argentina**

**Em exibição na Netflix**

**A 14 Violência**

Ficha técnica:

Direção: Sebastián Schindel

Roteiro: Nicolás Batlle, Javier Olivera, Sebastián Schindel

Edição: Andrés Ciambotti e Sebastián Schindel

Produção: Alejandra Szeplaki, Nicolás Batlle

Fotografia: Marcelo Iaccarino

Elenco: Joaquín Furriel, Luís Ziemkowski, Guillermo Pfening,

Mónica Lairana, Germán de Silva, Victoria Raposo, Andra Garrote

Um filme indigesto, mas necessário. O longa-metragem de Sebastián Schindel conta a história de um trabalhador do norte da Argentina explorado por um patrão inescrupuloso em um açougue de bairro em Buenos Aires. Obrigado a vender carne putrefata, a submissão termina em crime.

É uma dramatização escrita em 1988 por Elías Neuman, professor de Criminologia e Vitimologia da Universidade de Buenos Aires, que se inspirou em um caso real.

O trabalho de laboratório de Furriel para interpretar o protagonista incluiu, antes das gravações, o cotidiano dos açougues. Ele aprendeu a manipular grandes peças de carne e, também, a linguagem peculiar dos frigoríficos e o sotaque dos camponeses de Santiago del Estero.

O personagem parte para a capital em busca de melhores condições de vida. Meio corcunda, com a perna direita coxa, analfabeto e sem crença, Hermógenes aceita a proposta de trabalho de Latuada, que lhe oferece emprego em um de seus açougues, depois de demitir o “peruano imundo” que gerenciava a loja.

Hermógenes, rebatizado como Santiago por Latuada, acredita que tirou a sorte grande: afinal, além do emprego, conseguiu se livrar do aluguel da pensão e passou a viver

com a mulher nos fundos do açougue. O espaço é apertado, úmido e imundo, mas, segundo o patrão, ficaria perfeito depois de uma faxina.

Santiago passa a trabalhar no açougue e sua mulher, na casa de Latuada, um patrão avaro, que vende até o último naco de carne, mesmo que, apodrecida, seja necessário misturá-lo às peças recém-chegadas ao açougue, temperá-lo com vinagre, usá-lo para fazer linguixas e bifés empanados ou encharcá-lo num tonel de água sanitária.

Os clientes reagem e a Vigilância Sanitária argentina fecha o açougue. A situação se agrava e o patrão cobra os prejuízos do empregado.

Patrão e empregado se envolvem em um crime e, interessado no caso, o advogado humanista Marcelo Di Giovanni passa a investigar os motivos que teriam levado Hermógenes a assassinar o chefe, tentando atenuar sua pena.

O filme é uma denúncia sobre as práticas de exploração e escravidão contemporâneas e, ainda, sobre o sistema judicial injusto que persiste na América Latina. É uma experiência cinematográfica para quem tem estômago forte. (X)

# Esperança em Monte Santo

POR UBIRAJARA MACHADO



Ir ao sertão é sempre motivo de alegria para mim, mas a missão tinha um peso especial desta vez. Registrar o retorno de trabalhadores resgatados da exploração e da humilhação e documentar novos começos para essas pessoas ampliaram a

minha satisfação de estar de volta. Monte Santo (BA) acolhia seus filhos, trabalhadores que, em Bento Gonçalves (RS), foram submetidos ao trabalho escravo em vinícolas, longe de casa e da dignidade que merecem.





Meu primeiro contato com essa realidade brutal foi em 2005, no Pará, onde assisti ao resgate de trabalhadores desumanizados pelo sistema. Desde então, tenho visto as marcas profundas que ficam nas vidas daqueles que são forçados a tais condições.

Testemunhei agora a resistência e a esperança desses trabalhadores no retorno à casa. Encontrei trabalhadores com brilho nos olhos. Homens que retornaram para sua terra carregando o desejo de recomeçar a vida com dignidade.



Este registro documenta muito mais do que a volta para casa; mostra o renascer do sonho de sustento próprio e a oportunidade de reconstruir suas vidas com autonomia. Cada imagem revela uma verdade: a luta por dignidade e liberdade não termina com o retorno; ela é contínua.

Este ensaio é um tributo a essa força incansável. A luta desses trabalhadores não é apenas por sobrevivência; é pela afirmação de uma existência livre e plena, onde cada nova oportunidade representa um passo firme em direção a uma vida melhor. ☒

UM



# Sob controle

Como a Uber convenceu motoristas de que são empreendedores e controlou a categoria para frear reivindicações pelo reconhecimento do vínculo trabalhista

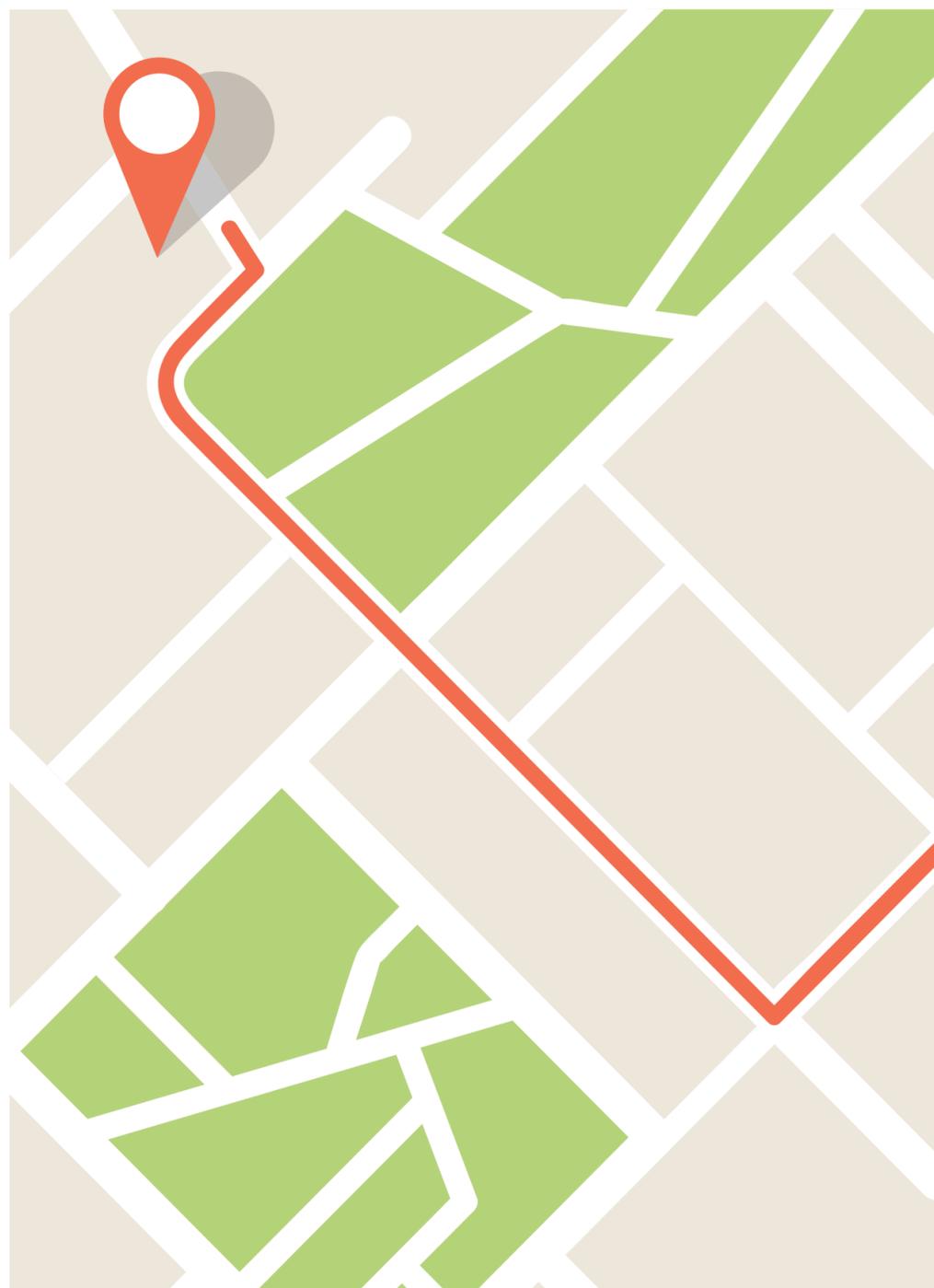
POR JOÃO EBLING



Maurício Fernandes\* (nome fictício) é motorista de Uber há seis anos. Ele começou na plataforma depois de ser demitido do supermercado

em que trabalhava de carteira assinada. Para ele, a grande vantagem do novo serviço é “poder trabalhar quando quiser”.

Adobe Stock



Entre um sinal e outro, Maurício explica que a flexibilidade da plataforma lhe permite ter mais tempo com a família, em comparação com o emprego antigo, quando era “fichado”. Na Uber, sua jornada é de 10 a 12 horas por dia, mas ele é quem determina. Nos dias em que deseja “folgar”, não precisa pedir para ninguém.

Por vontade própria, sai de manhã às 7h para aproveitar a demanda de quem precisa trabalhar cedo. A pausa para o almoço é rápida e muitas vezes no próprio carro, para não perder tempo “à toa”. Maurício também costuma aproveitar o horário para corridas com “tarifa dinâmica”. É um incentivo da plataforma para quem está disponível em horário de muita procura e pouco carro. Ele trabalha com metas de corridas para ganhar valores adicionais ofertados pela plataforma. No fim do expediente, faz cerca de quatro a cinco viagens e tenta aproveitar alguma corrida pra mesma região em que ele mora, para encerrar a jornada.

Enquanto Maurício me leva para o trabalho, o seu celular apita pelo menos sete vezes. O carro de Maurício é novo e a minha corrida foi solicitada na modalidade “Black”. Ele rejeita todas as corridas na modalidade “UberX”, pois segundo ele, “não compensa”, mas explica que vez ou outra precisa aceitar.

“O problema é que se a gente recusar muita corrida na “UberX”, a plataforma para de enviar as corridas boas também. Então, às vezes, a gente aceita uma corrida que não compensa só para o algoritmo não derrubar nossa demanda”. Maurício adora trabalhar para a Uber, mas não sabe quanto custa o seu serviço. “A gente só sabe quanto vamos ganhar pela corrida, mas não sabemos quanto o cliente está pagando”. Conto que o valor cobrado no meu aplicativo foi de R\$ 34,95. Maurício diz que receberia R\$ 19. Significa que a plataforma retém cerca de 45% do total, sem precisar gastar com gasolina, manutenção e risco de acidente de trabalho, afinal, a responsabilidade é toda do motorista.

## A Uber não divulga oficialmente o que ela classifica como “taxa de intermediação”, mas garante que a “maior fatia” fica com os motoristas

Maurício não tem saudade do tempo em que trabalhava de carteira assinada e refuta qualquer “intervenção” dos sindicatos. Apesar disso, acompanha de perto as negociações no Congresso Nacional e a possibilidade de uma Lei para a categoria. Sua única vontade é que o preço cobrado pela plataforma seja por quilômetro rodado, e não por tempo à disposição, pois, assim, quanto mais ele rodar, mais ele vai receber.

Ao final da corrida, agradei a conversa. Maurício se despediu e fez um último pedido: “não se esqueça de me dar 5 estrelas. É muito importante”.

A realidade e a percepção de Maurício são compartilhadas por milhões de pessoas. Boa parte dos 2,1 milhões de brasileiros que trabalham via plataformas digitais, segundo a pesquisa “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais”<sup>2</sup> pensam como ele.

Entre muitos dados a serem analisados para compreender essa nova modalidade de trabalho, um chama a atenção: **83,8% dos motoristas de transporte particular de passageiros declararam ter a possibilidade de escolha de dias e horários de forma independente.** Em sentido oposto, 97,3% afirmam que não têm ingerência sobre o valor a ser recebido e 87,2% não decidem quais clientes serão atendidos.

63,2% também confirmam que modificam a jornada de acordo com os bônus ou incentivos ofertados pela plataforma, enquanto 42,3% o fazem em decorrência de ameaças de punições e bloqueios. 29,2% declararam que sua jornada é de acordo com a sugestão de turnos e dias feita pelas plataformas digitais. A pesquisa também aponta que os chamados trabalhadores “plataformizados” recebem menos e trabalham mais do que aqueles que trabalham, nas mesmas funções, sem o uso da tecnologia.

**Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam por meio de plataformas de serviços, por tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência, segundo o tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal (%)**

Tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal (1)	Tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência (%)											
	Incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços			Ameaças de punições, bloqueios realizados pela plataforma			Sugestão de turnos e dias pela plataforma			Possibilidade de escolha de dias e horários de forma independente		
	Sim	Não	Não sabe	Sim	Não	Não sabe	Sim	Não	Não sabe	Sim	Não	Não sabe
Aplicativo de táxi (2)	32,2	58,3	9,5	24,0	67,2	8,9	18,5	73,7	7,8	60,6	32,1	7,3
Aplicativo de transporte particular de passageiros (3)	63,2	31,9	4,9	42,3	52,0	5,7	29,2	66,7	4,1	83,8	13,3	2,9
Aplicativo de entrega - Entregadores	54,5	38,6	7,0	32,8	60,4	6,8	31,0	63,2	5,8	70,8	23,4	5,8
Aplicativo de prestação de serviços gerais ou profissionais	13,5	83,2	3,3	4,5	92,5	3,0	7,6	90,0	2,4	40,0	58,3	1,7

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022. Nota: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, excluído os empregados no setor público e militares.

(1) Inclui apenas as pessoas que exerceram trabalho por um único tipo de aplicativo de serviços, dentre os pesquisados. (2) Aplicativo próprio para motoristas de táxi, incluindo aplicativos de cooperativas locais de taxistas e outros aplicativos voltados para a categoria. (3) Excluído aplicativo de táxi.

A pesquisa revela uma contradição. Os mesmos motoristas que optam pelas plataformas online pela “flexibilidade”, admitem, sem saber, a existência de subordinação jurídica com elas

Mas, se essa é uma conclusão óbvia, por que milhões de pessoas se enxergam como empreendedoras, donas do seu próprio negócio e rejeitam com veemência qualquer possibilidade de trabalhar para a Uber como celetistas, com mais segurança, melhores salários e melhores condições de trabalho?

A resposta está exposta no site da gigante internacional. “Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades.” Antes de fazer o cadastro, a empresa reforça a tese de que a

Uber permite flexibilidade “para que o trabalho encaixe em suas vidas, e não o contrário”.

Em toda sua publicidade, no lobby feito junto ao Congresso Nacional e nas peças processuais de sua defesa, diante dos pedidos de reconhecimento de vínculo na Justiça do Trabalho, a Uber argumenta que é “parceira” do motorista e que valoriza o seu esforço, alimentando uma falsa sensação de pertencimento para que a “comunidade” da Uber se mantenha afastada de pautas

trabalhistas, afinal, CLT é coisa do passado. Utilizam da lógica neoliberal de que o sucesso do seu negócio depende muito mais do motorista “empreendedor” do que da plataforma, imputando qualquer tipo de fracasso financeiro à falta de esforço do “parceiro”. No seu site oficial, sugerem que um motorista que trabalhe em Brasília, por cerca de 50 horas semanais (acima do permitido pela CLT), receberia R\$ 1.485. No mês, chegaria a R\$ 6.000, valor muito distante do apresentado na pesquisa do IBGE.

Também se valem de desinformação para que a categoria se posicione de forma contrária ao reconhecimento do vínculo trabalhista. Não é preciso esforço para encontrar matérias jornalísticas que sugerem que a Uber “pode sair do Brasil” se uma legislação trabalhista for aprovada e que eventual trabalho com carteira assinada representaria para os motoristas uma redução nos seus ganhos, além de limitar as possibilidades de trabalho, engessando sua jornada. Nada disso, porém, corresponde à realidade dos fatos.

A CLT já prevê a possibilidade de jornadas flexíveis e de contrato com mais de um empregador. O motorista poderia trabalhar para mais de uma plataforma digital e ter flexibilidade de jornada, sem precisar renunciar aos seus direitos trabalhistas. Também não é racional imaginar que a empresa abriria mão de um dos seus principais mercados. No 2º trimestre de 2024, a Uber registrou lucro de R\$ 9,1 bilhões no mundo, com destaque para os mercados do Brasil e da Índia, segundo o presidente-executivo da Uber, Dara Khosrowshahi.

Mas o fato é que a campanha pelo afastamento de vínculo trabalhista funcionou e o Governo Federal recuou da proposta inicial que seria enviada ao Congresso Nacional para regulamentar a categoria. Após meses de discussão, o texto excluiu a Consolidação das Leis do Trabalho e incluiu o que o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, chamou de “autônomos com

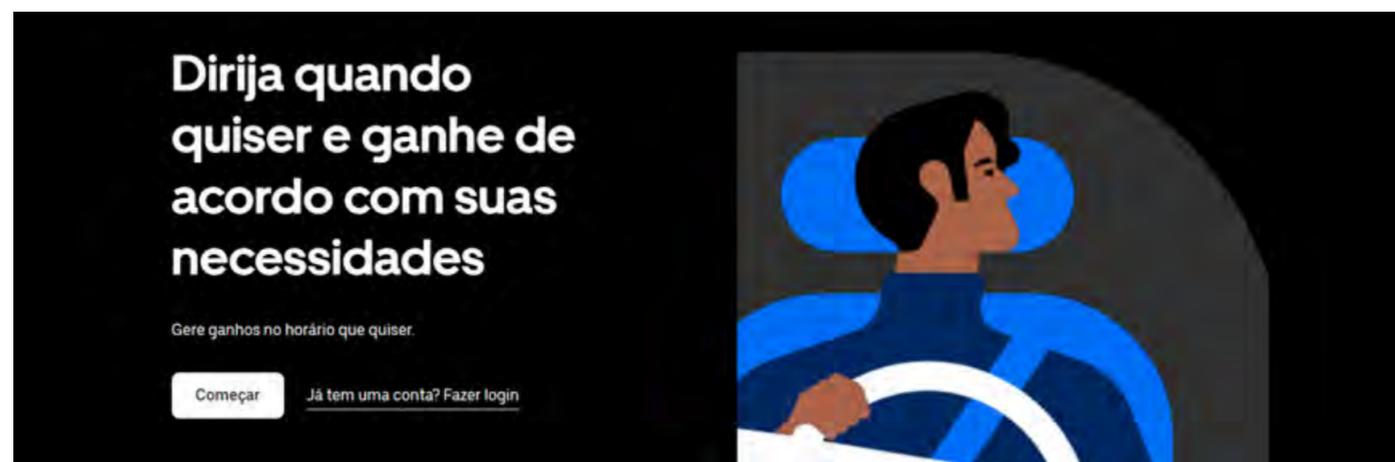
direitos”. No Supremo Tribunal Federal (STF) já prevalece o entendimento de que a categoria é autônoma e as decisões judiciais da Corte têm afastado qualquer pedido de vínculo empregatício.

Entender as novas tecnologias e como elas estão inseridas no mundo do trabalho é indispensável para adequar a legislação e garantir direitos mínimos aos trabalhadores. O que não é razoável é permitir, sob a premissa do avanço tecnológico, o retrocesso social de um enorme contingente de trabalhadores, retornando a um cenário anterior à CLT, quando as pessoas eram submetidas a longas jornadas, baixos salários e sem nenhum tipo de proteção.

E se a discussão pela CLT parece caso encerrado no Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024 – que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado –, por que não abrir a pauta para a chamada “taxa de mediação”, estabelecendo transparência e limite para o valor destinado às plataformas?

O “destino final” para o texto do PLP parece distante. E a demora legislativa interessa às plataformas, pois, enquanto não há uma conclusão, os motoristas seguem na pior das categorias: a de autônomos sem direitos. ☒

JR



Reprodução

# Colapsadas pelo trabalho

Profissionais contam como é viver com a síndrome de *burnout*

POR FABIULA SOUSA E VITOR VENTURA\*

Entre os anos de 2018 e 2023, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu cerca de 5,4 mil benefícios com o código 10 Z73.0. A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID) indica Síndrome do Esgotamento

Profissional. Mais conhecida, atualmente, como Síndrome de *Burnout*, o problema apresenta registros crescentes nas organizações. O nome é derivado do verbo inglês *to burn out* e traduzido por “consumir-se” ou “queimar-se por completo”.



Consequência do estresse laboral, a Síndrome do Esgotamento Profissional caracteriza-se pelo sentimento de fracasso e de exaustão gerados pelo desgaste excessivo causado pelo trabalho. Um palito de fósforo queimado ou uma pessoa que sofreu um acidente automobilístico – analogia de uma entrevistada desta reportagem – são imagens que traduzem os sentimentos de profissionais exauridos por um ritmo excessivo de trabalho que causa um estresse crônico.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt) aponta que o problema alcança

cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros. Já os levantamentos da International Stress Management Association (Isma) constatam que o Brasil ocupa a segunda posição em casos diagnosticados no mundo. É superado pelo Japão, com um índice de 70% de casos.

O recorte de gênero é outro fator relevante que envolve a Síndrome do Esgotamento Profissional. De acordo com a coordenadora Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat) do Ministério Público

do Trabalho (MPT), Cirlene Luiza Zimmermann, as mulheres são mais afetadas. Dos 5,4 mil casos mencionados acima, 3,6 mil têm mulheres como vítimas.

A reportagem a seguir apresenta um desdobramento dos dados relativos ao esgotamento laboral, ouve especialistas no tema e apresenta relatos de trabalhadoras que vivenciaram e enfrentaram a exaustão no trabalho.

## A 200 km por hora

A gaúcha Carol Milters, 37 anos, conta sua experiência com a Síndrome do Esgotamento Profissional no livro “Minhas Páginas Matinais: crônicas da Síndrome de *Burnout*” e em seu perfil @carolmilters no Instagram. Publicitária de formação, ela teve o diagnóstico duas vezes enquanto trabalhava com *marketing* digital. O livro, lançado em 2020, foi vendido em 16 países e a página na rede social reúne 14,2 mil seguidores.

Milters compara o *burnout* a dirigir a 200km/h. “Eu bati contra um poste, capotei e me machuquei gravemente. Fiquei muito tempo sem sequer conseguir chegar perto de um carro. Andei de carona por um tempo, devagarinho”, relata. Usando a metáfora de um carro em movimento, ela diz que passou parte dos últimos anos oscilando entre momentos a 20km/h, 140km/h e momentos em que o tanque ficava vazio. “Reaprendi a dirigir e todos aqueles comandos que a gente faz no automático parecem impraticáveis: retrovisor, marcha, acelerador, freio, GPS, seta, volante, placas, outros carros. Hoje o meu desafio é me manter a 80km/h”, afirma.

Segundo ela, o primeiro *burnout* foi no Brasil, entre os anos de 2014 e 2015. Milters tinha 26 anos e trabalhava com consultoria estratégica em uma empresa de tecnologia e marketing. “A empresa triplicou de tamanho em menos de quatro anos e eu tripliquei de salário e de responsabilidades em um período semelhante”, lembra. O problema, conforme a publicitária, é que ela não parava: era *workaholic* – palavra inglesa que define pessoa viciada em trabalho. De acordo com Milters, a empresa tinha uma cultura de hiperprodutividade e nenhuma tolerância com erros. As pessoas de sua equipe, recorda, também superestimavam o trabalho. “Eu voava de Porto Alegre para São Paulo ou Rio de Janeiro quase que semanalmente. Viajava para os Estados Unidos até duas vezes ao ano. Nos últimos meses na empresa, também ia para o Uruguai, Argentina e Chile com bastante frequência. Meu telefone não parava de tocar”, relata.

Em meio à ponte aérea, Milters diz que preparava apresentações dentro de táxis,

de onde também respondia e-mails com o computador no colo. “Isso fazia eu me sentir importante, necessária para a empresa. Mas chegou em um ponto em que eu não tinha mais cognição disponível para apagar tanto incêndio”, conta.

## Ataque cardíaco

Ela explica que, em determinado momento e de maneira repentina, não era só a capacidade cognitiva que estava prejudicada e começaram a aparecer outros sintomas. “Meu peito doía o dia inteiro. Era ansiedade e eu não sabia. Cheguei em um estágio que temia sofrer um ataque cardíaco no meio do escritório”, descreve.

Depois de algumas licenças médicas por infecções que nunca saravam, a publicitária decidiu se afastar por um tempo da empresa e cuidar da saúde. Na ocasião, ela relata que foi convidada para um café e teve a proposta rechaçada pela gerente de Recursos Humanos. “Ela me perguntou se eu tinha pensado bem no impacto da minha decisão. Ela questionou: se eu, que era sócia, decidia parar ‘do nada’, deveria considerar o que todos os outros funcionários poderiam fazer? Ela questionou se eu refleti sobre o que ocorreria se todos resolvessem fazer como eu e parar da noite para o dia”.

Milters lembra que deu uma resposta que considera simples: “se todos os funcionários optarem por deixar de trabalhar e abrir mão de receber salário da noite para o dia, eu acho que o problema não sou eu”. Ela informa, inclusive, que estava treinando uma substituta há alguns meses.

O segundo *burnout*, recorda, foi em 2017, na Holanda, onde vive atualmente. “Fui trabalhar em uma empresa da mesma área, fazendo algo muito parecido. Em poucas semanas, os sintomas voltaram. Em menos de seis meses, eu me vi, novamente, sem conseguir mover o corpo para trabalhar e ‘morrendo de medo’ de sofrer um ataque do coração”, destaca.

## Tratamento

Milters observa que passou três anos sem tirar férias. Conta que trabalhou incontáveis vezes por mais de 12 horas por dia sem sequer receber hora extra. Para se recuperar do que classifica como “autocombustão”, ela relata que buscou aprender sobre os próprios direitos, recorreu a psiquiatras, a psicólogos e a práticas de meditação e yoga.

“Eu falava de *burnout* com minha psicóloga, que questionou se eu considerava que a empresa teria sido abusiva e aquilo ‘virou uma chave’ em mim. Eu sabia, racionalmente, que tal comportamento não era saudável, mas recusava a acreditar que aquele lugar que se vende como sendo tão maravilhoso, aquelas pessoas que, publicamente, parecem tão queridas, perfeitas e bem-sucedidas, pudessem agir como agiram. É muito difícil”, lamenta.

Em outubro de 2020, Milters fundou um grupo de apoio on-line, o “*Burnoutados Anônimos*”. Ela destaca que o grupo ultrapassa mais de 2 mil inscritos de cerca de 300 cidades diferentes, localizadas em 23 países nos cinco continentes. Os encontros, explica, são mensais. Têm duração de duas horas e contam com cerca de 170 a 200 participantes, em média, nas reuniões.



## Sobrecarregadas e exaustas

A comunicóloga Joice Cristina Costa dos Santos, 28 anos, é a criadora do projeto “Querida Sanidade” (@queridasanidade). Ela recorda que a conta no Instagram foi aberta há três anos, durante uma licença médica para tratar o *burnout*. Conforme descrição de Santos, a página divulga conteúdos sobre saúde mental: “Sempre desejei vestir a camisa da empresa. Mas descobri que primeiro preciso vestir a minha própria camisa” e “já desejei dar conta de tudo. Hoje, espero dar conta de mim”.

A comunicóloga lembra que quando recebeu o diagnóstico da síndrome, em 2021, durante a pandemia, enfrentava múltiplas demandas, prazos curtos e trabalhava com uma equipe reduzida. “Tarefas que antes eu finalizava em uma hora começaram a levar de quatro a cinco horas. Eu não conseguia pensar, me concentrar ou produzir. Foi então que comecei a me preocupar, pois não queria me sentir daquela forma”, relata.

Quando deveria retornar às atividades, ela decidiu pedir demissão e trabalhar com projetos pontuais. “Optei por trabalhar de forma autônoma e reconheço que foi um privilégio poder estipular meus horários. Isso também teve um preço, mas coloquei a minha saúde em primeiro lugar”, afirma. Ela descreve que, após passar pela síndrome de *burnout*, compreendeu que “o trabalho é apenas uma parte de quem somos e ter essa clareza ajudou a observar a vida por outro ângulo”.

### PJ

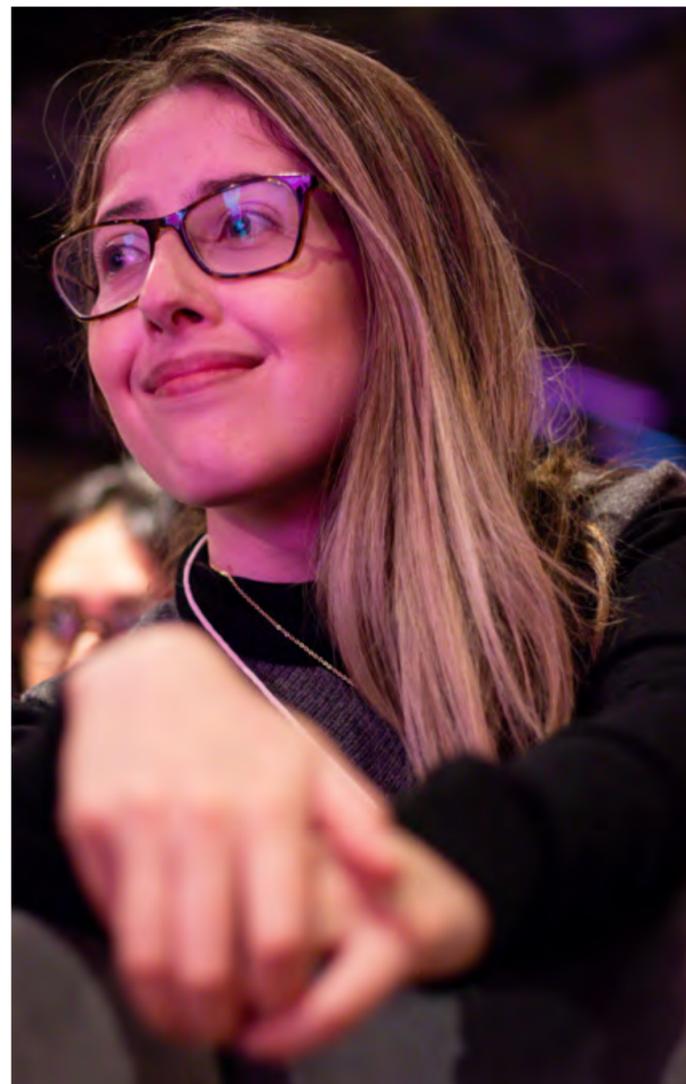
Já a jornalista Luara Nunes, 36 anos, sofreu *burnout* em 2023. Irritabilidade, oscilações

entre falta de apetite e compulsão alimentar, sono excessivo, baixa imunidade, queda de cabelo, apatia e pessimismo são alguns dos sinais da doença descritos por ela. “Deu um bloqueio na minha cabeça. Eu não sabia como começar a escrever um *lead*”, como fazer uma matéria. Não sabia como apurar uma notícia. Deu um blecaute. Isso foi a coisa que mais me assustou, porque é um apagão mesmo”, lembra.

A jornalista relata que era contratada como pessoa jurídica (PJ) de uma agência de comunicação e estava lotada em um órgão público da administração federal em Brasília. Ela destaca que, apesar de contar com uma chefia que descreve como “justa e acolhedora”, a atividade desempenhada era “densa, a demanda alta e a equipe reduzida”.

Ela observa que, além de trabalhar, fazia várias pós-graduações simultaneamente. “Todos falavam que eu sabia de tudo. Eu entendia de redes sociais, de jornalismo e de comunicação pública. Acho que era uma forma de dizer para mim mesma: eu sou boa. Aumenta o meu salário. Me põe em um cargo melhor”, afirma.

Após uma licença médica devido ao *burnout*, ela recebeu a proposta da chefia para se transferir para outro órgão público. “Aceitei. No novo local de trabalho, eu consegui respirar. Me senti mais tranquila com relação às minhas próprias expectativas”, enfatiza. Depois de superar a crise, Nunes diz que passou a buscar uma alimentação mais saudável e parou de almoçar em frente ao computador para continuar trabalhando.



## Desvendando a síndrome

A psiquiatra Gabriela Graciano Dias afirma que a síndrome de *burnout* é caracterizada por três dimensões: “sensação de falta de energia ou exaustão; aumento da distância mental em relação ao trabalho ou sentimentos negativos relacionados ao trabalho; e uma sensação de ineficácia e falta de realização.”

De acordo com ela, as principais características clínicas da doença são sensação de fadiga e esgotamento dos recursos físicos e mentais, com diminuição do alerta e da acuidade mental, redução da eficiência, alterações do sono, dores, ansiedade, irritabilidade, frustração e apatia. Segundo Dias, estudos apontam que existem quatro aspectos comuns nos ambientes de trabalho considerados adoecedores: “o primeiro é a sobrecarga de trabalho, caracterizada por demandas que extrapolam as possibilidades de resolução, seja por falta de tempo ou recursos. O segundo é a falta de autonomia sobre o trabalho. A terceira é a ausência de reconhecimento

profissional. E o quarto aspecto diz respeito à equidade e à justiça, quando as decisões não são claras ou não seguem critérios pré-estabelecidos e de conhecimento geral”.

Conforme a psicóloga do Trabalho Stefany Langamer de Paula, o perfil dos trabalhadores acometidos pela síndrome envolve compulsão pelo trabalho, forte necessidade de agradar os outros e obter reconhecimento, expectativas idealistas elevadas, sentimento de ser insubstituível e superestimação dos desafios. “Percebe-se que pessoas mais responsáveis e extremamente perfeccionistas ou que conferem elevado grau de relevância ao trabalho apresentam maior tendência a apresentar o problema”, enfatiza.

Conforme a psicóloga, o diagnóstico do *burnout* é feito por um médico, geralmente um psiquiatra, e o tratamento prevê psicoterapia e o uso de medicamentos, como antidepressivos ou ansiolíticos.

## MPT combate o *burnout*

A coordenadora nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat) do MPT, Cirlene Luiza Zimmermann, observa que existe uma relação entre gênero e *burnout*. “As mulheres são muito mais afetadas que os homens, sendo mais de 3,6 mil casos no sexo feminino e cerca de 1,8 mil no sexo masculino”.

Em 2023, o Ministério Público do Trabalho na Bahia conseguiu a reintegração ao trabalho e a indenização de um funcionário demitido após *burnout*. Ele era coordenador de departamento pessoal em uma empresa fabricante de colchões, em Salvador, e foi demitido depois de ser diagnosticado com a doença, em 2020, durante a pandemia da covid-19.

Em julho de 2014, o MPT no Piauí obteve na Justiça do Trabalho a condenação do Banco do Brasil em R\$ 5 milhões por danos morais coletivos.

A empresa foi processada por expor gerentes à cobrança abusiva de metas, por meio de mensagens por celular e e-mail. Os trabalhadores chegavam a receber 80 mensagens de texto por dia. A prática da empresa desencadeou a síndrome de *burnout* em quatro funcionários, em um período de 12 meses de trabalho. O banco ingressou com recurso contra a decisão e, atualmente, o processo tramita no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A coordenadora nacional da Codemat explica como a instituição atua em casos envolvendo a síndrome: “Além da indenização, o MPT pode exigir que o trabalhador adoecido tenha um atendimento adequado e seja cuidado por uma equipe multiprofissional para recuperar sua saúde”. De acordo com ela, a exigência pode ocorrer extrajudicialmente, quando a empresa reconhecer as falhas e se dispôr a corrigir a conduta por meio da assinatura de um termo de ajuste de conduta (TAC). “Se houver resistência, o MPT pode ajuizar uma ação civil pública (ACP)”, esclarece.



## Direitos de quem sofre *burnout*

Zimmermann reforça que o *burnout* é uma doença ocupacional que deve ser registrada por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Segundo ela, a emissão desse documento pelas empresas permite ao trabalhador solicitar o auxílio-doença junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), caso a licença médica seja superior a 15 dias.

O benefício previdenciário, explica a coordenadora nacional da Codemat, garante estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno às atividades e prevê a continuidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). “Em casos graves, se ocorrer incapacidade

permanente, a síndrome pode resultar em uma aposentadoria por invalidez”, enfatiza.

O trabalhador também pode, segundo ela, procurar um advogado e requerer, na Justiça do Trabalho, indenização por danos morais, materiais e emergentes (são todas as perdas que a pessoa teve ou mesmo o que deixou de ganhar em razão daquela irregularidade) e a rescisão indireta do contrato de trabalho. Zimmermann esclarece que, nos casos de rescisão, o empregador deve arcar com todos os direitos trabalhistas, como aviso prévio, 13º salário, férias atrasadas e multa de 40% sobre o FGTS.

## Setores com maior incidência de *burnout*

Segundo dados obtidos pelo MPT junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no período de 2018 a 2023, cerca de 5,4 mil benefícios com CID-10 Z73.0 foram concedidos. Os números se referem a problemas com a organização da vida, incluindo os casos de estresse e esgotamento relacionados ao trabalho. São Paulo registrou 774 casos, seguida pelo Rio de Janeiro, com 285 ocorrências, e Brasília, com 283.

Dos 5,4 mil benefícios concedidos pelo INSS, 920 foram conferidos a empregados de instituições financeiras ou bancos múltiplos. Na sequência, aparecem trabalhadores vinculados à administração pública em geral, com 432 auxílios; atividades de atendimento hospitalar, com 345; atividades de teleatendimento com 261; e profissionais atuantes no ensino fundamental, com 140 casos catalogados.

## Assédio pode causar *burnout*

A auditora-fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) Luciana Baruki explica que o assédio no trabalho pode se manifestar de diversas formas, como o moral, o sexual e o eleitoral. De acordo com ela, a prática, além de tornar o ambiente mais hostil, pode desencadear níveis elevados de estresse e ansiedade, provocando um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. “E essas são justamente as características do *burnout*”, declara.

Advogada, médica pós-graduanda em psiquiatria e criadora do perfil @assedionet nas redes sociais, a auditora-fiscal afirma que a síndrome também pode precipitar o assédio moral. “Quando os sinais de *burnout* começam a aparecer, como a queda de produtividade, ausências frequentes por questões de saúde

ou um desempenho abaixo do esperado, o trabalhador pode começar a enfrentar assédio moral. O assédio organizacional muitas vezes se manifesta por meio de ameaças de demissão, descomissionamento (perda de *status* ou funções), ou até mesmo exclusão social no ambiente de trabalho”, pontua.

Segundo ela, estudos apontam que o assédio moral muitas vezes se intensifica quando o trabalhador está em um estado vulnerável, como no caso do *burnout*, o que cria um ciclo contínuo de deterioração. “Esse ciclo pode ser visto em ambientes onde há uma cultura organizacional tóxica, na qual o foco nos resultados a qualquer custo prevalece sobre o bem-estar dos funcionários”, enfatiza.

FS

## Como identificar o assédio

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, o assédio moral é caracterizado por condutas abusivas habituais e intencionais no ambiente de trabalho que envolvem comportamentos, gestos ou palavras. A prática coloca trabalhadores em situações humilhantes e constrangedoras, atingindo a dignidade e a integridade física ou mental das vítimas.

O assédio sexual ocorre quando há condutas de natureza sexual impostas à pessoa contra sua vontade. Geralmente, ele aparece de duas maneiras: por chantagem e por intimidação. O assédio eleitoral é a prática de coação,

ameaça, intimidação, ou constrangimento relacionada a determinado pleito eleitoral. A conduta busca influenciar ou manipular o voto ou a manifestação política de trabalhadores. ☒

WV

\*Vitor Ventura é estagiário de jornalismo

\*\*Na descrição, Nunes recorre a jargões do jornalismo. Lide é o parágrafo de abertura que contém as informações mais importantes da notícia; matéria é o texto jornalístico, a notícia; e apurar é o levantamento de informações utilizadas no texto jornalístico.

# Crise hídrica e trabalho

MPT acompanha situação de ribeirinhos de Porto Velho (RO)

POR MARCELA BONFIM

O Rio Madeira, um dos principais da Bacia Amazônica, é muito mais do que um curso d'água para as comunidades de Rondônia: significa sustento e trabalho para milhares de pessoas que dependem de suas águas para a agricultura, a pesca

e o transporte. O Madeira desempenha um papel essencial na cultura e na identidade das populações ribeirinhas e indígenas que vivem às suas margens, conectando comunidades e provendo uma vasta diversidade de recursos naturais.

Em 2024, o Madeira enfrentou a pior seca de sua história, intensificada pelos impactos das mudanças climáticas, cujos efeitos tornaram as estiagens severas e reduziram o volume de água disponível. Essa crise hídrica impactou diretamente a rotina dos trabalhadores ribeirinhos em Porto Velho, que agora lutam para manter suas atividades em meio ao cenário de escassez e às dificuldades de navegação. Em setembro, moradores das áreas rurais situadas às margens do rio relataram dificuldades com

transporte, escassez de água potável e falta de assistência governamental. A seca atingiu a região de Porto Velho (RO) por mais de três meses e provocou uma grave crise hídrica nas comunidades ribeirinhas. Eles enfrentaram a escassez de água potável e alimentos, além de dificuldades em suas atividades produtivas e laborais. Cerca de 15 mil pessoas no Baixo Madeira, região de comunidades tradicionais, ficaram isoladas e sem acesso a serviços básicos e condições adequadas de trabalho.

As áreas atingidas pela crise se estenderam de Porto Velho até Humaitá (AM), afetando quatro grandes distritos: São Carlos, Calama, Nazaré e Demarcação, pertencentes a Rondônia, além de mais de 50 comunidades ao longo do Baixo Madeira. Aliança, Vila do Jacu, Bom Será, Brasileira, Ramal do Jacu, Ramal da Castanheira, Itacuã, São Carlos, Cavalcante, Cuniã, São Sebastião, São Francisco, Teotônio, Betel, Linha 25, Ressaca, Ilha Nova, Ilha de Assunção, Firmeza, Gleba Rio Preto e Terra Firme 1 e 2 estão entre as comunidades mais afetadas do distrito de Porto Velho.



## Os impactos da seca na produção agrícola local

A seca prejudicou as plantações de banana, mandioca, melancia e milho. Além disso, a fumaça das queimadas, muitas delas criminosas, intensificou a crise, tornando a vida nas comunidades mais difícil. A logística de transporte das produções para Porto Velho também se tornou um problema, com o aumento dos custos devido à falta de água, que dificultava a navegação e o transporte.

Além da qualidade de vida, os ribeirinhos e agricultores do Rio Madeira enfrentaram dificuldades para transportar sua produção. A escassez de água potável, aliada ao baixo nível do rio, impossibilitou o transporte das colheitas até os centros de venda e distribuição. Esse cenário, intensificado pelas mudanças climáticas, colocou

em risco a subsistência de muitas famílias, que viram suas fontes de renda ameaçadas.

A agricultora familiar Rosimara Santos Nascimento, 38 anos, reside na comunidade de Bom Será e trabalha no cultivo e na comercialização da banana. Com uma plantação de mais de 6 mil pés, ela relata a dificuldade de transportar a colheita: “A gente tem que andar 400 metros na areia, e só dá pra trabalhar de manhã ou à noite, porque a areia esquenta e fica impossível caminhar.” Ela perdeu quase 50% da produção. Quando o rio estava cheio, ela colhia e colocava as frutas diretamente na canoa, ancorava nas proximidades. Com a seca, as embarcações ficaram distantes. Rosimara lembra, ainda, do esforço físico necessário para acessar a plantação, já que o barranco tem 50 metros de altura.

## O trabalho dos agricultores

Para homens e mulheres idosos, essa situação se torna ainda mais desafiadora. Muitas vezes, esses trabalhadores já apresentam limitações físicas e condições de saúde que podem ser agravadas pelo esforço adicional requerido em tempos de seca. A exaustão, a desidratação e o estresse térmico se tornam riscos iminentes, e, somado a isso, a falta de infraestrutura adequada para o transporte de água e insumos agrícolas exacerbam as dificuldades enfrentadas.

“Os meninos não aguentavam mais o peso nas costas. O rio está seco. O sofrimento é grande”, relata Tereza Alves Pestanas, de 64 anos, agricultora ribeirinha da comunidade de Terra

Firme e ativista do Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB). “Meus filhos chegavam em casa sem ânimo para nada, só tomavam banho, jantavam e caíam na cama.”

Além dos aspectos físicos, o impacto da crise hídrica também se estende ao contexto social e econômico. Os povos ribeirinhos, que historicamente dependem do Rio Madeira para sua subsistência, veem suas condições de vida ameaçadas. A escassez de água compromete não apenas a produção de alimentos, mas também a segurança alimentar dessas comunidades, aumentando a vulnerabilidade e a insegurança social.



## Falta de condições básicas e apoio governamental

A falta de água potável obrigou muitas famílias a recorrerem a fontes não confiáveis, como igarapés contaminados, já que os poços artesanais ficaram ressecados.

Genilce Rabelo de Oliveira, 50 anos, moradora da comunidade São Sebastião, compartilha a situação crítica de sua casa: “O meu poço estava seco. A bomba não funcionava bem e a caixa d’água, que antes enchia rápido, agora demora horas. O pouco de água que tínhamos, usamos para cozinhar, lavar roupas e beber.”

Além disso, o custo da energia elétrica subiu significativamente, agravando ainda mais a situação das famílias, já que o uso constante da bomba para captar água eleva as contas. A moradora também relata que, além da pouca água disponível, a qualidade está comprometida. “O pouco que temos vem cheio

de areia e barro. Usamos essa água para tudo: cozinhar, lavar roupas, beber”, explica.

Elizete Mota Leite, 56 anos, moradora da comunidade Bom Será, relata que a água baixou no poço de 105 metros de profundidade nesse ano. “Tivemos que comprar mais 10 metros de fio e mangueira para alcançar a água”, explica a moradora. A medida foi essencial para garantir o mínimo disponível, já que a seca tem dificultado o abastecimento regular.

Elizângela Braga Rodrigues, 38 anos, coordenadora da comunidade de Itacuã, reforçou a necessidade de apoio: “Estávamos precisando de água por causa da seca. Não era só a nossa comunidade, mas todo o Baixo Madeira precisava de ajuda. As dificuldades eram grandes, especialmente porque não havia trabalho na região.”

Mesmo morando na vila, os ribeirinhos têm sítios do outro lado do rio, onde trabalham e cultivam produtos agrícolas. Com a seca, não há como atravessar para o outro lado para colher a produção. Essa situação agrava a crise, já que muitos dependem de suas plantações para o sustento e o comércio. “Nossa moradia está de um lado, mas todo nosso trabalho e fonte de renda estão do outro. Sem um recurso para transportar a produção, ficamos sem rumo”, desabafa Elizângela.

Com a seca severa, os impactos econômicos foram devastadores. Graciene da Conceição Almeida Cabral, 54 anos, produtora e moradora da comunidade do Jacu, explicou que a produção de frutas, por exemplo, sofria com a impossibilidade de transporte, o que levou à queda nos preços e ao aumento do desperdício. “A logística estava complicada. O preço das frutas caía porque não conseguíamos transportá-las.”

## “Metade foi para o barranco, a outra metade apodreceu”

Tereza Alves Pestanas cultiva, com sua família, banana e mandioca em uma pequena propriedade em terra firme. Ela revela a mesma dificuldade para escoar a produção. “Lutamos tanto. Naquele dia, metade das bananas foi para o barranco, a outra metade apodreceu pela beira. A gente não achava quem comprasse, nem quem se comprometesse com a nossa produção”, lamenta.

O desperdício de alimentos causado pela perda de grande parte da produção agrícola tem sido um dos problemas mais críticos enfrentados pelos produtores locais. A dificuldade do transporte tem levado a perdas significativas de produtos, especialmente de bananas. Além disso, a queda no valor da produção agrava ainda mais a situação. A caixa de 20kg de alimentos, que antes tinha um preço mais estável, agora está sendo vendida por cerca de

R\$ 50,00 — valor muito abaixo do esperado, gerando prejuízos que afetam diretamente a subsistência desses trabalhadores e suas famílias.

Essa combinação de desperdício de produção e desvalorização dos preços coloca os agricultores em uma posição de grande vulnerabilidade, sem perspectivas claras de melhoria a curto prazo, especialmente com a falta de apoio governamental para reduzir os impactos da crise hídrica.

Com o rio quase seco, o transporte da produção ficou ainda mais difícil. Antes, as colheitas eram transportadas pelas águas do Rio Madeira, mas sem esse recurso, a família de Tereza foi forçada a improvisar, utilizando motos para puxar carretas cheias de bananas. “Antes, o rio cheio facilitava. Agora, a situação ficou difícil”, comenta.



## Recomendação conjunta

Diante do cenário de agravamento da crise e da inação dos governos nas diversas esferas, a iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Ministério Público Federal (MPF) e da Defensoria Pública da União (DPU) foi passo importante na busca por soluções emergenciais. A recomendação emitida conjuntamente foi uma tentativa de garantir a proteção e o apoio às comunidades que enfrentam as consequências desastrosas da seca, que afeta não apenas a disponibilidade de água, mas também a segurança alimentar, a saúde

e a dignidade dos trabalhadores e das populações vulneráveis.

As medidas emergenciais sugeridas foram de incluir a implementação de ações voltadas para a distribuição de água potável e a criação de estruturas de enfrentamento às secas voltadas para o desenvolvimento sustentável dessas comunidades nos próximos anos. Além disso, a recomendação indicou a necessidade de os governantes trabalharem de maneira integrada, superando as barreiras administrativas e priorizando a urgência da situação.

## Ação civil pública

Sem respostas à recomendação por parte das instâncias envolvidas, o MPT, em conjunto com os demais órgãos, ingressou com uma ação judicial na Justiça Federal para obrigar as esferas governamentais a tomarem frente das medidas emergenciais garantindo o direito das comunidades ribeirinhas fortemente impactadas pela seca extrema do Rio Madeira.

A ação reflete a situação de abandono das populações ribeirinhas e a urgência da situação de uma resposta coordenada entre os entes governamentais para atender a população. A ausência de cumprimento das recomendações agrava a situação das famílias que dependem do Rio Madeira para suas necessidades básicas, como água para consumo, higiene e produção de alimentos, exigindo uma intervenção judicial para assegurar os direitos essenciais dessas comunidades.

A procuradora do Trabalho Camilla Holanda Mendes, do MPT em Rondônia e Acre, ressalta que o objetivo de toda a movimentação é solucionar os problemas de falta de água com brevidade. Ela enfatiza “a importância de implementar ações que assegurem o acesso ao trabalho digno e seguro, atendendo às necessidades urgentes dos trabalhadores que têm suas atividades produtivas comprometidas pela falta de água”.

A ação destaca a gravidade da situação e a pressão sobre os governos para implementarem políticas urgentes que garantam a dignidade e a sobrevivência das populações ribeirinhas afetadas pela crise, estipulando o mínimo necessário diante de um problema tão evidente.

## Campanha #ÁguaParaAVida

Em resposta à situação envolvendo as condições básicas de vida dos moradores e trabalhadores das regiões afetadas, o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), com o apoio do MPT em Rondônia e Acre, liderou, em parceria com outros órgãos públicos, uma força-tarefa para reduzir os danos causados a essas famílias.

A campanha “#ÁguaParaAVida” tem sido um importante apoio para as comunidades ribeirinhas afetadas pela crise hídrica, com a entrega de mais de 25 mil litros de água mineral, doados pela população de Porto Velho e por entidades parceiras. “Essas doações beneficiam mais de 2 mil famílias”, celebra Francisco Océlio Silva Muniz, representante do MAB. Parte das doações foi viabilizada por meio de recursos da atuação do MPT, decorrentes de decisões judiciais e instrumentos negociais de autocomposição

em tutela coletiva, como o termo de ajuste de conduta.

A água arrecadada é utilizada para diversas necessidades, como hidratação, preparo de alimentos, saneamento e atividades agrícolas, contribuindo significativamente para a qualidade de vida das comunidades atendidas.

O procurador-chefe do MPT em Rondônia e Acre, Carlos Alberto Lopes de Oliveira, celebra as entregas da campanha: “Apesar dos avanços, ainda há muitas necessidades a serem atendidas, especialmente para a população que está isolada dos serviços básicos, como o acesso à água potável, e que enfrenta dificuldades para exercer suas profissões com dignidade e segurança no trabalho”.

MB

Aquisição e distribuição de água, com garantia de 50 litros de água por pessoa

Construção de poços artesianos, instalação de cisternas, caixas d’água, reservatórios e sistemas de filtragem e tratamento da água

Distribuição de água para todas as famílias atingidas

Distribuição de alimentos, cestas básicas, materiais de higiene às comunidades

Atendimento de saúde às comunidades

Além das medidas imediatas, os órgãos solicitam que os governos sejam condenados a pagar indenizações por danos morais coletivos de R\$ 50 milhões pela União, de R\$ 30 milhões pelo governo de Rondônia e de R\$ 10 milhões pela Prefeitura de Porto Velho. Esses recursos seriam direcionados para ações estruturais em cada comunidade afetada, com a execução das obras sob responsabilidade da prefeitura e a participação ativa das próprias comunidades na definição das necessidades.



### Comunidades atendidas até outubro de 2024

#### São Sebastião

639 fardos de água para 64 famílias

#### São Carlos

400 fardos de água para 100 famílias

#### Itacoã

360 fardos de água para 100 famílias

#### Aliança

231 fardos de água para 36 famílias

#### Terra Caída

201 fardos de água para 30 famílias

#### Ramal do Jacu

135 fardos de água para 25 famílias

#### Nova Aliança

114 fardos de água para 57 famílias

### O Rio Madeira

O Madeira é um dos principais afluentes do Amazonas. Com cerca de 3,4 mil km de extensão, nasce na Cordilheira dos Andes, entre a Bolívia e o Peru, e entra no Brasil pelo estado de Rondônia, atravessando Porto Velho até desaguar no Amazonas, próximo a Itacoatiara (AM).

Formado pela confluência dos rios Mamoré e Beni na Bolívia, o Madeira recebe diversos outros rios em seu percurso, como o Juruena e o Aripuanã. Sua bacia hidrográfica cobre áreas do oeste do Brasil, norte da Bolívia e sudeste do Peru, abrigando rica biodiversidade e desempenhando papel essencial na regulação climática e na preservação de habitats naturais.

# Das metas ao assédio moral organizacional

Instituições públicas devem dar exemplo

POR VALDÉLIO DE SOUSA MUNIZ\*

Nas últimas décadas, o meio acadêmico tem se dedicado cada vez mais à reflexão, à pesquisa e à produção doutrinária acerca das práticas configuradoras do assédio moral e suas repercussões jurídicas, psicológicas, previdenciárias e na saúde física dos

trabalhadores. Paralelamente, instituições como o Ministério Público, Poder Judiciário e sindicatos têm atuado para identificar, punir e prevenir a ocorrência (ou permanência) desta grave mazela no âmbito das relações laborais. Isso é fato. Louvável e inegável.

Uma questão não pode nem deve passar despercebida, sob pena de comprometer, por clara incoerência, os necessários esforços empreendidos pelas instituições mencionadas: o cometimento contínuo e interno do assédio organizacional. Sim, o mesmo assédio (ou às vezes até pior) que ferrenhamente se condena (inclusive com necessárias indenizações) quando praticado por empresas privadas.

E, como se dá, então, o assédio organizacional no âmbito de instituições públicas e de entes sindicais? Em regra, não se vê tão expressivas diferenças à medida em que se configura, também, pela prática reiterada de condutas abusivas, destacando-se, em relação às organizações públicas, as pressões exacerbadas para o atingimento de metas.

Já não tem sido raro verificar ações judiciais de empregados de entidades sindicais se queixando da exigência de disponibilidade por seus gestores para o trabalho em eventos (assembleias, seminários e panfletagens) em horários que excedem sobremaneira a jornada de trabalho para a qual foram contratados, ou em finais de semana e feriados, privando-os, por vezes inclusive sem compensações ou sem possibilidade de recusa (ante a ameaças de sanções inclusive de demissões), do direito natural à desconexão laboral, ao convívio familiar e social, ao descanso e ao lazer ou ao cumprimento de atividades formativas, esportivas ou de saúde.



## Sem meias palavras

Significa, na prática, sem tergiversação ou meias palavras, a reprodução de práticas empresariais as quais os sindicatos, por dever de ofício, costumam combater com toda força na defesa de seus representados. Portanto, são atitudes igualmente indefensáveis e que, ao final, apenas revelam que a cultura escravagista ainda tão arraigada na história do Brasil, uma das últimas nações do mundo a abolir formalmente a escravidão (em 1888, como é sabido por todos), de uma forma ou de outra, termina se manifestando onde quer que possa existir algum nicho de poder (por mais limitado que seja).

No campo das instituições públicas, em especial do Judiciário, tem se verificado

nos últimos anos a transposição de modelos administrativos próprios de organizações privadas, principalmente no tocante ao estabelecimento dos chamados planejamentos estratégicos, à busca pela eficiência (um dos princípios constitucionais da administração pública) cada vez maior (com otimização dos recursos disponíveis) e ao cumprimento de metas periodicamente definidas e reelaboradas. Antes que se tente refutar o pensamento aqui defendido, não se trata de demonizar a definição de metas ou a elaboração de planejamentos estratégicos.

Ninguém em sã consciência e comprometido com a necessidade da correta aplicação de

recursos financeiros públicos (fornecidos, portanto, pela coletividade dos cidadãos) e de adequada resposta às demandas da sociedade contemporânea haverá de se opor a que instituições públicas reanalisem seu papel, seu propósito existencial, em que patamar se encontram e aonde querem chegar nos anos subsequentes (quando pretendem continuar existindo) e o que necessitam fazer para atingir os objetivos traçados. Portanto, neste sentido, esses instrumentos são essenciais à condução profissional e responsável também de instituições que, apenas pelo fato de serem públicas, não podem ser geridas por aventureiros ou amadores.

## Ditadura das estatísticas

O mesmo elemento que integra os entes privados e que merece ser respeitado em sua dignidade humana, que são os empregados, também precisa ser visto e reconhecido de igual modo (veja, não se busca aqui qualquer privilégio ou diferencial, apesar do dever de dar bom exemplo) no âmbito de órgãos públicos. Em outras palavras: o que ambos (trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos) esperam de seus empregadores e/ou gestores é que o cumprimento de planejamentos estratégicos (empresariais/institucionais) e o atingimento de metas não sejam perseguidos com obsessão cega frente ao custo humano que possa representar em relação aos seus “colaboradores”.

Mais recentemente, tem-se visto, a título de “exemplo”, uma profusão de “honorarias” instituídas a equipes de trabalho (unidades judiciais como Varas e/ou Tribunais) em decorrência do melhor alcance das metas estabelecidas em âmbito nacional. Teoricamente, diz-se que a ideia é reconhecer aqueles(as) que apresentam melhores indicadores numéricos (a ditadura das estatísticas). Na prática, é lógico que alimenta uma competitividade que, a rigor, não deveria ser jamais o foco de quem tem, igualmente, o dever de prestação de serviço público de qualidade aos cidadãos e não de obtenção de lucro.

É desnecessário grande esforço reflexivo para se perceber que competitividade, seja

no âmbito de empresas privadas que, em pleno século XXI, ainda prometem expor em suas paredes o quadro com a fotografia do “funcionário do mês”, seja no universo de repartições públicas, tem um duplo resultado. Se, de um lado, pode satisfazer o ego de empregados, gestores, unidades e membros premiados, alimentando vaidades a um custo coletivo indevido de vidas sacrificadas (por esgotamento físico e mental, que o digam os altos índices de síndrome de hoje verificados), mas gera também sobre os demais (não premiados) uma sensação de impotência, de desestímulo e de baixa autoestima descabida e desnecessária, pois calcada tão somente no fato de não ter sido o eleito para estar no pódio.

## Diamante, ouro ou prata?

O que nunca se vê exposto, porém, é o cuidado que examinadores possam ter, ao avaliar unidades que devam ser premiadas pelos indicadores de produtividade e cumprimento de metas alcançados, é a compatibilização com a forma como tais resultados foram atingidos em relação aos trabalhadores envolvidos. E não apenas nas unidades vencedoras, mas também naquelas que, apesar dos inúmeros sacrifícios (inclusive de vida e de saúde física e mental de suas equipes) sequer conseguiram alcançar o reconhecimento pretendido por aqueles que deles exigiram além das forças que seriam humanamente possíveis.

Nesta toada, duas últimas indagações, já que o propósito do presente artigo, antes de oferecer respostas, é, em verdade, provocar reflexão:

- É justo que uma unidade em que os trabalhos transcorram bem, com prazos seguidos e cumpridos a contento, com as equipes trabalhando com satisfação, felizes e saudáveis, e seus públicos destinatários também satisfeitos com o serviço que lhes é oferecido seja, então, considerada menos “diamante, ouro ou prata” que outra unidade apenas porque não alcançou os primeiros lugares conquistados, por vezes, a custo de assédio organizacional?



- Premiar unidades com base, exclusivamente, em números brutos que revelem atingimento de metas, desconsiderando o clima organizacional interno e a condição humana dos trabalhadores envolvidos (repito, nas

unidades premiadas e também nas que se esforçaram além do razoável e, ainda assim, permaneceram fora do pódio) não seria, em verdade, a institucionalização do assédio moral organizacional por condecoração?\*

\* Analista Judiciário (TRT-7ª Região/CE). Mestre em Direito Privado (Uni7). Jornalista. Professor de Direito Processual. Autor do livro *Tecnovigilância e hiperconexão laboral: múltiplas facetas do teletrabalho e seus impactos na saúde do teletrabalhador* (Editora Venturoli, 2024)



**Vozes que informam,  
músicas que inspiram**

Ouça a Rádio MPT, acesse:  
**[www.radiompt.com.br](http://www.radiompt.com.br)**





Conheça o Trabalho Legal,  
programa de TV do MPT  
que fala com você

Acesse em:  
[www.youtube.com/@mptrabalho](http://www.youtube.com/@mptrabalho)

