

Brasília-DF, 06 de novembro de 2024

Estudo aponta redução do trabalho infantil no Brasil em 2023

Cerca de 1,88 milhão de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos estavam em situação de trabalho infantil em 2022. Esse número caiu para 1,6 milhão em 2023



Trabalho infantil no Brasil (Foto: Valter Campanato - Abr)

Um estudo preliminar do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) registrou uma queda de 14,6% no índice de trabalho infantil no Brasil em 2023 em comparação com o ano anterior. De acordo com o levantamento, intitulado "Diagnóstico Ligeiro do Trabalho Infantil - Brasil, por Unidades da Federação", cerca de 1,88 milhão de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos estavam em situação de trabalho infantil em 2022. Esse número caiu para 1,6 milhão em 2023.

O diagnóstico, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostrou que 23 das 27 unidades da Federação (UFs) apresentaram diminuição nos índices de trabalho infantil, com o Amapá e o Rio Grande do Norte liderando essa redução, ambos com uma queda de 51,6%. Outras UFs, como Acre (-43%), Santa Catarina (-31,8%) e Espírito Santo (-31,4%), também registraram reduções significativas.

Por outro lado, algumas regiões registraram aumento no trabalho infantil, incluindo Tocantins, com um preocupante acréscimo de 45,2%, seguido pelo Distrito Federal (32,2%), Rio de Janeiro (19,7%), Amazonas (12%) e Piauí (6%).

A pesquisa também aponta variações na taxa de trabalho infantil entre os estados, que oscilam de 1,3% a 9,3%. Enquanto o Rio Grande do Norte apresentou o menor percentual de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil (1,3% em relação à população estadual), o Pará ficou no extremo oposto, com 9,3%. Minas Gerais e São Paulo foram os estados com os números absolutos mais altos, somando 213.928 e 197.470 menores em situação de trabalho infantil, respectivamente. Juntos,

eles concentram 25% das crianças e adolescentes nas piores formas de trabalho infantil no Brasil.

Apesar da queda nos índices gerais, o coordenador nacional de Fiscalização do Trabalho Infantil do MTE, Roberto Padilha Guimarães, destaca que o problema persiste em uma dimensão preocupante. "Essa realidade exige que continuemos fortalecendo as políticas públicas de prevenção e combate ao trabalho infantil," declarou Guimarães.

Fonte: Brasil247

Ir à Greve e Conquistar Direitos; por Clemente Ganz Lúcio



Place de Grève en 1583"/Théodore Hoffbauer (1839-1922).
Dessin. Paris, musée Carnavalet.



Conquistar direitos para repartir de forma mais justa o resultado econômico do trabalho de todos e a renda nacional é a essência da luta sindical. Melhorar salários, reduzir a jornada de trabalho, garantir saúde, creches, formação, férias, pagamento de horas extras, entre outros benefícios, fazem parte da pauta sindical. Às vezes,

é preciso parar. Parar de produzir! Parar de trabalhar!
Ir à greve!

A Place de Grève, em Paris, fica junto ao rio Sena. O termo "greve" em francês originalmente significava uma área de cascalho ou areia às margens de um rio. A praça, situada perto da atual Prefeitura de Paris (Hôtel de Ville), tinha um terreno arenoso que inspirou o nome.

No século XVII, a praça tornou-se um ponto de encontro para trabalhadores desempregados que buscavam oportunidades, aguardando que comerciantes ou empreiteiros os contratassem para trabalhos temporários. Com o tempo, o termo "greve" passou a estar associado não apenas ao local, mas

**Brasília-DF, 06 de novembro de 2024**

também ao ato de recusar o trabalho como forma de protesto.

Quando os trabalhadores paravam de trabalhar, reuniam-se na praça. Ir à Place de Grève significava juntar-se naquele local e suspender o trabalho. Daí deriva o termo e conceito de "greve" no sentido moderno, ligado a paralisações e reivindicações de trabalhadores por melhores condições.

Nas relações de trabalho, as greves são um dos pilares fundamentais para a conquista e defesa de direitos trabalhistas. Historicamente, há dois séculos, elas têm sido utilizadas recorrentemente como uma forma legítima de resistência e mobilização coletiva, permitindo que trabalhadores pressionem por melhorias nas condições de trabalho, salários e benefícios.

A greve é um movimento de oposição e de pressão que busca reposicionar a relação de poder entre as empresas ou organizações empregadoras (públicas ou privadas) e os trabalhadores. Em um sistema de relações desigual, onde empregadores detêm maior poder econômico e político, a greve é uma maneira eficaz de forçar negociações e acordos em novas bases, ou de exigir que direitos e acordos sejam cumpridos.

A história demonstra que os direitos trabalhistas não surgiram de concessões voluntárias dos empregadores, mas sim de lutas prolongadas e organizadas.

As greves continuam sendo uma ferramenta essencial para a defesa dos direitos dos trabalhadores, como mostram os dados mais recentes divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Em 2023, o DIEESE registrou 1.132 greves no Brasil, um aumento de 6% em relação ao ano anterior. Essas paralisações revelam tanto a resistência diante das condições adversas quanto a busca por melhorias salariais e trabalhistas.

Segundo o DIEESE, em 2023, cerca de 67% das greves analisadas tiveram sucesso na conquista de direitos, com atendimento integral ou parcial das reivindicações. Isso demonstra que a greve é um mecanismo eficaz para a resolução de conflitos, além de incentivar empregadores e governos a dialogar e atender às demandas apresentadas nas pautas dos trabalhadores.

Entre as pautas mais recorrentes estão o reajuste salarial (40,3%), demandas relacionadas ao cumprimento do piso salarial (26,7%) e o pagamento de salários atrasados (21,7%). Além disso, houve reivindicações por melhores condições de trabalho (20,9%) e melhorias nos serviços públicos (17,4%).

No setor público, destacaram-se as greves dos professores, que exigiram o cumprimento do piso salarial nacional.

Esses dados indicam que as greves permanecem essenciais na luta dos trabalhadores, especialmente em um contexto de flexibilização das leis trabalhistas e precarização das relações de trabalho. Diante das novas dinâmicas do mercado de trabalho, como a digitalização e a flexibilização, a mobilização coletiva continua sendo fundamental para garantir a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

As greves e as negociações coletivas são elementos essenciais e estratégicos nos sistemas de relações de trabalho. A análise e reflexão sobre a relação entre greve e negociação coletiva estão reunidas na obra seminal de Carlindo Rodrigues de Oliveira, *"Greve e Negociação Coletiva – Dimensões Complementares da Luta Sindical"*.

O livro apresenta uma excelente sistematização e análise do sistema brasileiro de relações de trabalho, com foco nas negociações coletivas e no direito de greve, além de se posicionar no debate teórico e político sobre a relação entre prática sindical, greve e negociação coletiva.

Se o DIEESE nos mostra que as greves continuam presentes na vida sindical, Carlindo Rodrigues de Oliveira nos oferece ferramentas para sua análise, indicando que as greves são um meio legítimo e necessário para equilibrar as relações entre capital e trabalho, sendo essenciais para a eficiência e eficácia das negociações coletivas.

As greves buscam a abertura de negociações, como frequentemente ocorre no setor público, que ainda não tem esse direito garantido e regulado no Brasil. Outras vezes, a greve é para exigir que acordos sejam respeitados e que salários atrasados sejam pagos. Ampliar os direitos e melhorar os salários são objetivos propositivos que mobilizam a maior parte das no Brasil.

A greve também é uma forma de exercício da democracia no ambiente de trabalho, dando aos trabalhadores voz ativa na definição de suas condições laborais. Além de garantir direitos econômicos, a greve promove a participação política dos trabalhadores e fortalece a cidadania, contribuindo para uma sociedade mais justa.

Clemente Ganz Lucio, Sociólogo, coordenador do Fórum das Centrais Sindicais, membro do CDESS – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável da Presidência da República, membro do Conselho Deliberativo da Oxfam Brasil, consultor e ex-diretor técnico do DIEESE (2004/2020).

Fonte: Rádio Peão Brasil

Brasília-DF, 06 de novembro de 2024

Contratações do setor industrial têm salto de 75% e jovens são maioria

Setor criou 405.493 novos postos de trabalho de janeiro a setembro



© Wilson Dias/Agência Brasil

O número de postos de trabalho criados pelo setor industrial brasileiro teve aumento expressivo nos nove primeiros meses de 2024, com destaque para a contratação de jovens.

Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), a indústria criou 405.493 novos postos de trabalho de janeiro a setembro, um salto de 75,5% em relação aos 230.943 registrados no mesmo período de 2023.

Somente em setembro, os empregos industriais tiveram saldo de 59.827 vagas — aumento de 40% em relação a setembro de 2023 e de 16% em relação a agosto.

Do total de vagas abertas no mês, 93% vieram da indústria da transformação (55.860), principalmente dos ramos de alimentação (22.488), borracha e material plástico (3.578), e veículos automotores (3.389).

Pelo segundo mês consecutivo, o Nordeste foi a região em que a indústria mais contratou, com participação de 42,4% das vagas criadas em setembro (25.417). Em seguida vêm Sudeste (37,8%), Sul (9,9%), Norte (5,3%), e Centro-Oeste (4,2%).

Segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, programas do governo federal têm contribuído com o aumento das contratações. A pasta cita o programa Mover, voltado ao setor automotivo, a Depreciação Acelerada, que promove a modernização do parque industrial de 23 setores, a retomada do Regime Especial da Indústria Química (Reiq) e o Programa Brasil Semicondutores.

“Como resultado, o setor produtivo já anunciou planos de investimentos que chegam a R\$ 1,6 trilhão para os

próximos anos, R\$ 1,06 trilhão da indústria da construção, R\$ 130 bilhões do setor automotivo, R\$ 120 bilhões de alimentos, R\$ 105 bi de papel e celulose, R\$ 100 bi de semicondutores e eletroeletrônicos; R\$ 100 bi de siderurgia e R\$ 39,5 bi do complexo industrial da saúde”, destacou o ministério.

Jovens

Do total das 405.493 novos postos de trabalho criados nos nove primeiros meses de 2024, 57,4% das vagas foram ocupadas por jovens de 18 e 24 anos. Entre os novos contratados está Caio Cabral, de 18 anos, que conseguiu seu primeiro emprego com carteira assinada em junho, na empresa APS Soluções, na zona Sul da capital paulista.

Caio está cursando o último ano do ensino médio, mas já é formado em eletrotécnica há dois anos. “Foi fácil encontrar o emprego, eu não estava à procura de trabalho. Eu recebi um convite da empresa para uma oportunidade na minha área”, conta.

A função de Caio na empresa é de auxiliar técnico de laboratório. Segundo ele, o emprego tem correspondido à sua expectativa. “O meu salário está dentro do que eu esperava e a empresa é relativamente perto da minha, tenho deslocamento de uns 40 minutos”.

O novo trabalho tem colaborado também com a formação de Caio. “Tenho a oportunidade de aprender a cada dia e isso está sendo muito bom para mim e para minha carreira. A estrutura do laboratório é ótima e os profissionais têm muita experiência e me ajudam”.

Marli Matias Lima, de 20 anos, não teve a mesma facilidade de Caio para encontrar um emprego. Desde que terminou o ensino médio, em dezembro de 2022, estava à procura de uma vaga, que só veio encontrar em setembro do ano passado, na Volkswagen, em São Bernardo do Campo (SP).

“Foi difícil conseguir a vaga porque era muita gente fazendo o processo seletivo. Inclusive, o processo abriu em abril de 2023 e eu só fui convocada na segunda chamada, em setembro”, afirma.

Hoje, Marli é preparadora de carrocerias na montadora e cursa faculdade de análise e desenvolvimento de sistemas. “O salário está dentro da minha expectativa porque permite cobrir os gastos que eu tenho. A fábrica não é perto de casa, mas temos o ônibus fretado, que leva 40 minutos para fazer o trajeto”.

Fonte: Agência Brasil



Brasília-DF, 06 de novembro de 2024

Demissão por doença grave é discriminatória e gera dever de indenizar, diz juiz



A demissão em razão de o empregado ter uma doença grave é considerada discriminatória e gera dever de indenizar. Isso também vale para os profissionais terceirizados, já que, nestes casos, tanto a empresa que contrata diretamente quanto o tomador de serviços devem ser responsabilizados.

O entendimento fundamenta a decisão do juiz Luciano Brisola, da Vara do Trabalho de Itanhaém (SP), que condenou uma empresa terceirizada e o município de Peruíbe (SP) a indenizar uma auxiliar de cozinha demitida após descobrir um tumor.

Ele determinou que os réus paguem em dobro o valor dos salários que a autora receberia no período de 16/11/2023 a 29/08/2024, além de indenização por danos morais de R\$ 10 mil.

Tomador também é responsável

A auxiliar descobriu um tumor no abdômen em agosto de 2023 e foi dispensada do posto de trabalho em 16 de novembro de 2023. Ela então processou sua contratante — a empresa terceirizadora — e o município de Peruíbe alegando demissão discriminatória. Além do pagamento dos salários durante o período em que esteve fora das atividades e de indenização por danos morais, ela ainda buscava ser readmitida.

O município se defendeu e declarou ser parte ilegítima no processo, já que não lidou diretamente com a autora. A terceirizada alegou que a empregada não tinha um diagnóstico quando foi demitida e que o desligamento se deu por conta de reestruturações internas.

De acordo com o juiz, a mulher trabalhava em favor do município e isso basta para responsabilizá-lo. Ele também entendeu que era possível, para a terceirizada, observar que a auxiliar passava por problemas de saúde, já que ela comprovou ter feito exames e acompanhamentos durante o período em que estava trabalhando.

“A ausência de diagnóstico, por si só, não afasta o presumível caráter discriminatório da dispensa do empregado sujeito a tal condição”, concluiu.

O magistrado também refutou o argumento sobre a reestruturação da empresa. “Consigno que a reclamada não demonstrou nos autos a alegada reestruturação interna. Não indica sequer a ocorrência de encerramento de contratos de trabalho realizadas no mesmo período. Portanto, a reclamada não comprovou que a dispensa não foi discriminatória, ônus que lhe incumbia.”, escreveu.

O juiz ainda se baseou na Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho para proferir a sentença.

“É possível afirmar que o TST possui pacífica e notória jurisprudência sobre sua gravidade e seu caráter estigmatizante ou gerador de preconceito”, escreveu. Atuou em defesa da profissional o advogado Davi Teles Marçal.

Clique [aqui](#) para ler a sentença
Processo 0010062-25.2024.5.15.0064

Fonte: Consultor Jurídico

ATIVIDADE AUTOGESTIONADA



**SUPERAÇÃO DAS
DESIGUALDADES ENTRE
MULHERES E HOMENS:
A RELEVÂNCIA DA LEI DE
IGUALDADE SALARIAL**

Rio de Janeiro, 15 /11/2024 | Espaço Cobra
Horário à confirmar | Informações: secgeral@dieese.org.br

Organização:

