

A FERAESP MANTÉM CANAL ABERTO AOS EMPREGADOS ASSALARIADOS RURAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO E SINDICATOS. VIU OU VIVÊNCIOU ALGUMA IRREGULARIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO ?

DENUNCIE EM NOSSOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO: (18) 3325 - 1796
FERAESP@FERAESP.ORG.BR

WHATSAPP: (14) 99873-9557 OU EM SEU SINDICATO.

A federação e os sindicatos irão orienta-los(a).



DESTAQUE

FERAESP PARTICIPA DE ENCONTRO COM ENTIDADES SINDICAIS E INTERNACIONAIS - PG. 1



INFLAÇÃO

MÊS DE REFERÊNCIA: JULHO DE 2024
ÚLTIMOS 12 MESES

INPC: 4,06%

IPCA: 4,50%



FERAESP participa de encontro com entidades sindicais e internacionais



A FERAESP participou nos dias 20, 21 e 23 de agosto de encontro que discutiu várias temáticas relacionadas aos empregados assalariados rurais e da indústria do subsetor da laranja.

O encontro, realizado na cidade de Campinas/SP, contou com a participação, além da federação, de entidades sindicais ligadas aos rurais e indústria de vários estados do Brasil. Também participaram do encontro, de forma virtual, a Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), VER. DI (sindicato alemão), EDEKA (instituição ligada a trabalhadores), Rainforest Alliance (certificadora) e as empresas: REWE e Kaufland (redes Alemãs de supermercados).

A Organização foi da Tie Global/Rede Suco de Laranja.

SISTEMA DE ARRECAÇÃO FERAESP

Sistema para emissão de guias sindicais para atender os sindicatos.

No qual, podem ser emitidas a Contribuição sindical, Confederativa, Assistencial e Mensalidade social.

O sistema é gratuito para os sindicatos da categoria, através do site www.feraesp.org.br no link "Sistema de geração de guias".

Para maiores esclarecimentos contatar o setor de arrecadação, através do e-mail: tesouraria@feraesp.org.br ou pelo telefone (18) 3325 - 1796.



Estiveram presentes o presidente da FERAESP, Jotalune Dias dos Santos, o jota; o secretário geral, Aloisio dos Santos, o lulinha; o diretor de políticas sindicais, Eduardo Porfirio, o polaco; Rubens Germano, o rubão, diretor de finanças e Gilson do Lago, diretor de comunicação.



A previsão é que ocorram mais encontros neste ano, com datas ainda não definidas.

Audiência pública reúne sugestões para apoiar decisão do TST sobre contribuição assistencial



O Tribunal Superior do Trabalho (TST) encerrou, nesta sexta-feira (23), a audiência pública para discutir como e quando pessoas não sindicalizadas podem exercer o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. A audiência, conduzida pelo ministro Caputo Bastos, teve 44 expositores, e as manifestações apresentadas contribuirão para o julgamento de um incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR-1000154-39.2024.5.00.0000) que orientará as decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema.

Segundo o ministro Caputo Bastos, a falta de definição sobre como a recusa pode ser manifestada tem gerado diferentes decisões nos Tribunais Regionais do Trabalho. Dessa forma, caberá ao Pleno do TST fixar uma tese a ser aplicada a todos os casos. “O objetivo da audiência foi estabelecer o diálogo com as entidades sindicais e demais interessados e colher informações que não chegam ao processo, para que tenhamos o contexto mais amplo possível das questões que envolvem a negociação coletiva, seus efeitos e consequências”, explicou. Ele observou que as informações coletadas serão transmitidas, sem juízo de valor, a todos os ministros do TST.

Ao final da audiência, o ministro reforçou que o Tribunal encaminhará o tema, dentro de sua complexidade, com a tranquilidade de que o assunto está maduro para ir a julgamento. “A audiência pública foi altamente produtiva e eficiente, uma experiência fantástica”, afirmou. “Ouvimos muitos expositores, tanto empregadores quanto empregados, alguns até com vídeos explicativos, imbuídos nessa ajuda ao TST”.

Participaram da audiência pública representantes das principais centrais sindicais, do Ministério Público do Trabalho, de confederações de diferentes categorias, além de especialistas ligados ao direito do trabalho. As exposições foram realizadas no Plenário Ministro Arnaldo Süssekind, no edifício-sede do TST. A audiência foi transmitida ao vivo pelo canal do TST no YouTube e segue disponível para visualização.

Fonte: TST/(Silvia Carneiro//CF)

Brasil reduz extrema pobreza, mas concentração de renda segue em alta



No último ano, o Brasil conseguiu reduzir a extrema pobreza em 40%, mas manteve desigualdades estruturais praticamente inalteradas. Segundo o Relatório do Observatório Brasileiro das Desigualdades, do Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades, a desigualdade de renda continuou em patamar elevado no Brasil e ainda teve leve alta: o rendimento médio mensal per capita do 1% mais rico passou de 30,8 vezes para 31,2 vezes o dos 50% mais pobres.

O documento, divulgado nesta terça-feira (27) em cerimônia no Congresso, marca um ano desde o lançamento do pacto. A iniciativa, que nasceu com apoio de uma Frente Parlamentar Mista contra a Desigualdade e do conselho ligado à Presidência da República, quer trabalhar também junto aos ministérios.

Tributação

A tributação de renda teve pouca alteração, permanecendo progressiva até a faixa de dez a 15 salários mínimos, e regressiva desse patamar para cima. O documento ressalta, contudo, que houve leve aumento na alíquota para a queles que ganham mais de 320 salários mínimos, de 5,4% em 2021 para 7,9% em 2022 – dado mais recente fornecido pelo Sindicato dos Auditores Fiscais da Receita Federal.

Extrema pobreza

Os números mostram que, além da queda de 40% na proporção de pessoas na extrema pobreza, sendo maior entre mulheres negras, houve redução de 20% do desemprego e ganho real de 8,3% no rendimento médio de todas as fontes, sendo maior dentre as mulheres.

Melhorias

Algumas das outras melhoras no período são maior proporção de mulheres negras de 18 a 24 anos cursando o ensino superior (de 17,1% em 2022 para 19,2% em 2023), menor proporção de nascidos vivos de mães com até 19 anos de idade (de 13,6% a 11,8%), e redução no desmatamento em áreas indígenas e unidades de conservação.

Pioras

Mas os dados mostram, por outro lado, crescimento na proporção de crianças indígenas desnutridas, de alta de 16,1% entre meninos indígenas e 11,1% entre meninas indígenas, entre 2022 e 2023, aumento na proporção de mortes por causas evitáveis e da mortalidade infantil, que passou de 11,9 óbitos para cada 100 nascidos vivos em 2021 para 12,6 em 2022 – último dado disponível.

Outros dados

O documento ressalta também a persistência de outras desigualdades, como de gênero e racial, ao mostrar que a maior proporção de pessoas em situação de insegurança alimentar é a de mulheres negras, o rendimento médio mensal de mulheres negras representa 42% do recebido por homens não negros, e a taxa de desemprego entre elas chega a 11,5%, acima dos 5,2% para homens não negros.

O relatório faz um balanço e mostra que, dos 42 indicadores monitorados pelo Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades, 44% tiveram melhora, na direção de redução das desigualdades, no último ano, 21% tiveram piora e 14% apresentaram pouca ou nenhuma oscilação. Outros 21% não tiveram atualização disponível.

Análise

“Os indicadores de 2023 mostram um impacto positivo na direção de mobilidade social ou sobre a incidência de algumas políticas públicas. Mostram que, diferentemente de 2022, após quatro anos de processo de desmonte das políticas, agravamento da pobreza, fome, desigualdade, vemos o efeito de políticas sociais, da dinâmica virtuosa da economia e do mercado de trabalho”, diz Clemente Ganz, coordenador do Fórum das Centrais Sindicais.

“Mas o relatório mostra também continuidade da estrutura no mundo dominado pela dinâmica financeira, da riqueza deslocada da base material, ou seja, aquela que cresce independentemente de o PIB crescer. No topo do 0,1% mais rico, a renda cresce muito mais, o que demonstra a necessidade de algumas políticas específicas para mudar isso.”

Soluções

Ele cita como exemplos de políticas necessárias a industrialização, que tem impacto sobre o modelo produtivo, e modificações na estrutura tributária.

“Seria importante que permitissem tributar corretamente renda e riqueza e taxar mais pessoas físicas e menos jurídicas, para que possam estimular a atividade produtiva”, afirma Ganz, ao ressaltar a importância de maior progressividade da taxaço em todas as faixas de renda.

Ganz acrescenta ainda outras medidas como a reforma tributária da renda, a taxaço internacional dos super ricos e a tributaço sobre grandes fortunas, mais custosas politicamente. “Enfrentar essas desigualdades não é fácil. Os privilégios estão arraigados”, diz.

Sobre o relatório

O relatório do Observatório ligado ao Pacto pelo Combate às Desigualdades – iniciativa liderada pela Ação Brasileira de Combate às Desigualdades (ABCD) – foi elaborado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) com base em estatísticas de órgãos como IBGE, Receita Federal e Ministério da Saúde. Os indicadores foram compilados por instituições que englobam o pacto, como Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Fonte: CSB

Teste da semana de 4 dias de trabalho termina com resultados positivos no Brasil



O primeiro piloto brasileiro da 4 Day Week, organização que orienta empresas na implementação da semana de quatro dias de trabalho, chegou ao fim, com evento de encerramento realizado em 14 de agosto. E os resultados foram considerados excelentes pelos organizadores.

“Todas as nossas expectativas com o projeto se realizaram”, avaliou Paul Ferreira, pesquisador da FGV, durante a cerimônia de encerramento do projeto.

Na ocasião, organizadores do projeto e representantes das organizações que participaram do piloto discutiram a experiência e apresentaram os resultados do experimento.

A 4 Day Week seguirá monitorando alguns dos participantes nos próximos meses, mas já abriu as inscrições para uma segunda temporada do projeto, que deve começar em janeiro e terminar em julho de 2025.

“Nós vimos uma diferença muito maior na saúde mental dos profissionais no Brasil [do início ao fim do piloto] do que em outros países”, afirma Gabriela Brasil, diretora de comunicação da instituição.

No país, 87% dos participantes afirmam que o fim de semana estendido rendeu mais energia para realizar as tarefas do escritório, enquanto 73% relataram que o sentimento de exaustão decorrente do trabalho diminuiu. Além disso, 71% sentiram mais energia para estar com família e amigos no tempo livre.

Manutenção da semana de 4 dias

Todas as empresas participantes afirmam que pretendem manter a semana de quatro dias. 46,2% delas vão aderir ao formato de modo permanente; 38,5% delas farão adaptações; e 15,4% vão estender o piloto para incluir mais equipes no esquema, por exemplo.

A 4 Day Week já realizou estudos semelhantes em países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Austrália e Nova Zelândia. No Brasil, 252 pessoas de 21 empresas participaram do projeto. Destas, 19 chegaram ao fim, visto que uma companhia do Rio Grande do Sul interrompeu a experiência por conta das enchentes no estado, enquanto outra suspendeu sua participação após ocorrer uma troca na diretoria da companhia durante o período.

Entre os participantes, há empresas de tamanhos e rotinas variados. A Inspira, por exemplo, pequena empresa de tecnologia que atende o setor jurídico, sempre adotou o modelo remoto e teve reuniões semanais. Por isso, foi mais fácil implementar a semana de quatro dias. “Agora, o que vemos são mais colaboradores motivados e menos colaboradores doentes”, conta Carolina Grimadi, líder de produto e UX design da empresa.

Já a editora Mol Impacto, que também é um negócio relativamente pequeno, sentiu dificuldade de encurtar a semana, mas conseguiu. “Por orientação da 4 Day Week, começamos [o piloto] com a nossa equipe mais atribulada, que mais interage com clientes e depende de agendas externas”, explicou a CEO da editora, Roberta Faria. “Hoje, é a nossa equipe mais produtiva e organizada”, comemora.

A CEO afirma que a Mol alcançou um nível maior de satisfação com o trabalho e acrescenta que a principal motivação da empresa para implementar a semana de quatro dias não foi a retenção de talentos, mas sim a melhoria na qualidade de vida dos profissionais. No entanto, reconheceu que esse acaba sendo um diferencial na hora de “competir com o CLT premium [o pacote generoso de benefícios corporativos] de grandes corporações”.

Fonte: CSB