

## **BOLETIM 1454**

**Brasília (DF), 3 de junho de 2026**

### **CONTRICOM NOS ESTADOS**



## **FETRACONSPAR participa da coordenação de 10 eleições de sindicatos em 2026**

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná (FETRACONSPAR) informa que concluirá em 2026 a realização de 10 eleições em sindicatos filiados.

Segundo o presidente Reinaldim Barboza Pereira, que também preside a CONTRICOM, a FETRACONSPAR já coordenou 5 dessas eleições e coordenará outras 5 até o final do ano.

“O ano de 2026 será um ano muito rico em razão da renovação das direções de pelo menos 10 sindicatos, nas quais a Federação esteve e estará presente, ajudando na coordenação e garantindo bons resultados, para que essas direções possam sair dos processos eleitorais mais fortalecidas para cumprir a missão de defender os direitos dos trabalhadores”, avalia Reinaldim.

Nos dias 19 e 20 de maio, o presidente Reinaldim participou pessoalmente como representante da FETRACONSPAR das eleições do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da

Construção e do Mobiliário de Cianorte, presidido pelo companheiro Paulo Jose de Souza **(foto)**.

Na ocasião, dirigentes do sindicato e da Federação participaram da coordenação do processo eleitoral, com a presença nas obras e fábricas na coleta dos votos dos associados.

O próximo pleito será realizado na cidade de Toledo e a Federação já confirmou a presença para coordenar as eleições para renovação da direção do sindicato.

**ENCONTRO JURÍDICO** - Reinaldim também informa que a FETRACONSPAR realizará, nos dias 13 e 14 de agosto, o Encontro Jurídico da entidade, que reunirá as assessorias jurídicas da própria entidade e dos sindicatos filiados.



**O companheiro Denilson Pestana, dirigente da FETRACONSPAR e da CONTRICOM (ao centro na foto) participa como representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em Genebra (Suíça)**

## Pejotização geral: desmonte dos direitos do trabalho

**Sob o discurso da “modernização”, empresas pressionam para substituir trabalhadores com carteira assinada por pessoas jurídicas sem direitos, proteção social e segurança.**

*Marcos Verlaime\**

Sob esse modelo que os empresários querem é o “trabalho sem direitos”. E trabalhador não é empresa. Empresa existe para gerar lucro para o dono do negócio. Trabalhador vende a força de trabalho para sobreviver.

Parece óbvio, mas essa diferença elementar está no centro de um dos debates mais decisivos hoje no STF (Supremo Tribunal Federal): a chamada “pejotização” das relações de trabalho, pauta discutida no julgamento do Tema 13891.

Na prática, o que está em disputa é simples: empresas querem ampliar a possibilidade de contratar trabalhadores como PJ (pessoa jurídica), mesmo quando há relação típica de emprego, isto é, subordinação, jornada, habitualidade e dependência econômica.

O objetivo empresarial também é simples: reduzir custos.

Quando a empresa contrata pela CLT, essa é obrigada a cumprir série de direitos trabalhistas e sociais garantidos pela Constituição e pela legislação brasileira. Precisa pagar férias, 13º salário, FGTS, Previdência, vale-transporte, descanso remunerado, adicionais, licença maternidade, proteção contra acidentes, entre outros direitos.

Ao transformar o trabalhador em “empresa”, esses direitos desaparecem.

O trabalhador continua trabalhando, obedecendo ordens, cumprindo metas e horários,



mas juridicamente deixa de ser reconhecido como “trabalhador”. E passa a ser tratado como fornecedor de serviço, como “empresa”.

**Lógica da redução de custos** - A chamada pejotização, isto é, transformar o trabalhador em empresa, interessa às empresas porque reduz drasticamente o custo da mão de obra.

Sem carteira assinada, o empregador deixa de recolher FGTS, contribuição previdenciária patronal, seguro-acidente e diversos encargos incidentes sobre a folha de pagamento.

Também desaparecem:

- férias remuneradas; 13º salário; aviso prévio; multa rescisória; horas extras; adicional noturno; licença remunerada; estabilidade em determinadas situações; e proteção previdenciária adequada.

A dispensa do trabalhador também fica muito mais barata. Sem vínculo formal, não há multa de 40% sobre o FGTS nem obrigações típicas de demissão celetista.

Na prática, a empresa mantém o trabalho, mas elimina a proteção social construída ao longo de décadas.

**Trabalhador vira “empresa de si mesmo”** - A pejotização transfere quase todos os riscos econômicos para o trabalhador. E, assim, inverte a relação capitalista entre o dono do negócio e o trabalhador, em que a empresa assume os riscos do



negócio, do empreendimento, porque nessa relação, o lucro é da empresa e não do empregado/trabalhador. O trabalhador entra com o que tem: o trabalho, a força do trabalho.

Muitas vezes, o próprio profissional precisa pagar: computador; celular; internet; transporte; softwares; plano de saúde; contador; tributos; e contribuição previdenciária.

Ou seja: a empresa reduz despesas enquanto o trabalhador assume custos que antes eram responsabilidade do empregador.

O discurso vendido como “empreendedorismo” frequentemente encobre relações de profunda precarização e, conseqüentemente, de instabilidade por parte do trabalhador.

Em muitos casos, não existe autonomia real. O trabalhador continua subordinado à empresa, com metas, chefia, cobrança de produtividade e exclusividade. A única diferença é que perdeu direitos.

**Impacto social** - A pejetização em larga escala não afeta apenas os trabalhadores individualmente. Impacta toda a estrutura social do País. Menos contratos formais significam:

- menos arrecadação para a Previdência;
- enfraquecimento do financiamento da Seguridade Social, que tem sob si a Previdência Social, a Assistência Social e a Saúde Pública (SUS);
- maior insegurança econômica;
- redução da proteção em caso de doença, acidente ou desemprego;
- aposentadorias mais frágeis; e
- aumento da desigualdade social.

O modelo também fragmenta a organização coletiva dos trabalhadores. Sem vínculo formal, os sindicatos perdem capacidade de negociação e proteção coletiva. No fundo, a pejetização amplia o poder das empresas e reduz a capacidade de defesa do trabalho e do trabalhador.

**O que diz a lei** - A legislação brasileira não proíbe a contratação de pessoas jurídicas. O problema surge quando a PJ é usada para esconder relação de emprego. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a jurisprudência da Justiça do Trabalho reconhecem vínculo empregatício quando estão presentes elementos como: subordinação; pessoalidade; habitualidade; e remuneração.

Se esses requisitos existem, pouco importa o contrato assinado. A relação é de emprego.

Por isso, muitos trabalhadores recorrem à Justiça para pedir reconhecimento do vínculo e pagamento retroativo de direitos.

**O que está em jogo no STF** - O julgamento do Tema 1389 poderá redefinir profundamente as relações de trabalho no Brasil.

Na prática, o STF decidirá até onde empresas podem terceirizar, contratar por PJ ou substituir vínculos celetistas por contratos civis.

O debate vai muito além da questão jurídica. Trata-se de decidir qual modelo de sociedade prevalecerá: baseado em proteção social, direitos e segurança; e/ou marcado pela transferência integral dos riscos ao trabalhador.

Sob o argumento da “flexibilização”, parte do empresariado busca transformar direitos históricos em custo excessivo.

Mas direitos trabalhistas não são privilégios. São mecanismos mínimos de proteção contra jornadas abusivas, insegurança econômica e exploração.

A discussão sobre pejetização, portanto, não trata apenas de contratos. Trata sobre o futuro do trabalho no Brasil.

Se ligue, depois da redução da jornada e escala, em debate no Congresso, o Tema 1838 é a pauta mais relevante do mundo do trabalho.

*(\*) Jornalista, analista político, assessor parlamentar do Diap e redator do HP*

*Fonte: Diap*



## Senado esvazia “PEC dos patrões” e prioriza redução da jornada e extingue escala 6x1

Presidente da CCJ, senador Otto Alencar (PSD-BA), sinaliza que o texto aprovado pela Câmara terá tramitação prioritária. Proposta bolsonarista é alvo de críticas por flexibilizar salários e direitos trabalhistas

A chamada “PEC dos patrões”, apresentada por senadores bolsonaristas como contraponto à proposta aprovada pela Câmara dos Deputados que reduz a jornada semanal de 44 para 40 horas e extingue gradualmente a escala 6x1, deve perder espaço político no Senado antes mesmo do início efetivo da tramitação do texto na Casa.

O presidente da CCJ (Comissão de Constituição e Justiça), senador Otto Alencar (PSD-BA), decidiu priorizar a análise da proposta já aprovada pelos deputados, considerada mais avançada regimentalmente e politicamente consolidada dentro do Congresso.

O gabinete do parlamentar confirmou que a PEC alternativa da oposição não deverá ocupar o centro do debate na comissão.

A sinalização representa derrota política para o núcleo bolsonarista do Senado, que tentou construir alternativa à PEC aprovada pela Câmara na última quarta-feira (27), após meses de pressão popular, mobilizações sindicais e intensificação do debate nacional sobre redução da jornada de trabalho e saúde do trabalhador.

### **PROPOSTA BOLSONARISTA FLEXIBILIZA DIREITOS**

Protocolada como PEC 12/26, a proposta foi articulada pelo líder da oposição no Senado, Rogério Marinho (PL-RN), e reúne apoio de parlamentares alinhados ao ex-presidente Jair Bolsonaro (PL).

O texto cria modelo de jornada baseado em horas efetivamente trabalhadas e permite

remuneração proporcional à carga horária, inclusive sobre direitos como férias, FGTS, 13º salário e adicionais trabalhistas.

Na prática, especialistas em Direito do Trabalho e parlamentares favoráveis à redução da jornada avaliam que a proposta abre caminho para redução salarial, fragmentação de direitos e ampliação da precarização das relações de trabalho.

Pelos cálculos apresentados durante o debate da matéria na Câmara, trabalhador submetido à jornada de 40 horas poderia receber até cerca de 10% menos do que o salário atualmente vinculado à jornada integral de 44 horas semanais.

Além disso, a PEC amplia a possibilidade de pactuação individual entre empregado e empregador para definição de jornada e remuneração, reduzindo assim a centralidade das garantias legais e fortalecendo negociações diretas em mercado de trabalho marcado por forte desigualdade de poder entre patrões e empregados.

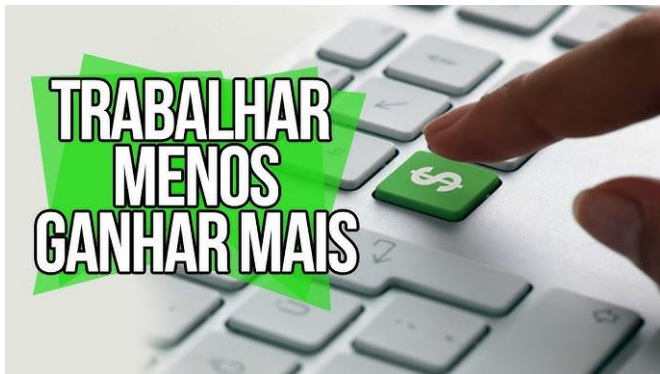
### **“EMENDA DAS 52 HORAS” REAPARECE NO SENADO**

Nos bastidores do Congresso, a PEC 12/26 passou a ser apelidada de “PEC dos patrões” por reproduzir elementos da chamada “emenda das 52 horas”, apresentada durante a tramitação da proposta original na Câmara.

À época, a emenda foi duramente criticada por sindicatos, centrais sindicais e parlamentares ligados ao campo progressista por permitir compensações e acordos que poderiam ampliar jornadas e esvaziar o objetivo central da redução do tempo de trabalho. A emenda era tão esdrúxula que foi retirada e arquivada.

Agora, a nova ofensiva da oposição retoma a mesma lógica: flexibilização contratual, prevalência de acordos individuais e possibilidade de redução proporcional de salários sob o argumento de modernização das relações trabalhistas.

*Fonte: Diap*



## ***“Liberdade” para trabalhar mais e ganhar menos:***

### **PEC bolsonarista tenta transformar direito trabalhista em negociação individual**

***Proposta do senador Rogério Marinho (PL-RN)  
surge como contraponto à PEC que reduz jornada e  
acaba com a escala 6x1. Texto privilegia acordos  
individuais e flexibiliza direitos sob o discurso da  
“autonomia” do trabalhador***

Eis que surge no Senado, o contraponto conservador à vitória dos trabalhadores na Câmara. Isto, menos de 24 horas após a Casa aprovar, por esmagadora maioria, a PEC 221/19 — que reduz a jornada semanal para 40 horas e extingue a escala 6x1 — setores da direita e do bolsonarismo reagiram com proposta que segue direção oposta.

A PEC 12/26, apresentada pelo senador Rogério Marinho (PL-RN) e outros parlamentares alinhados ao bolsonarismo, tenta substituir a lógica da proteção coletiva do trabalho pela chamada “livre pactuação” entre empregado e empregador.

Na prática, o texto constitucionaliza a prevalência do contrato individual sobre acordos e convenções coletivas e abre espaço para ampliação da flexibilização trabalhista iniciada após a contrarreforma trabalhista de 2017.

Sob o discurso da “liberdade de escolha”, a proposta transfere ao trabalhador individualmente a

responsabilidade de negociar jornada, remuneração e direitos diretamente com o patrão. Essa relação que sindicatos e especialistas historicamente descrevem como profundamente desigual. É o velho princípio do “pescoço negociando com a guilhotina”, agora elevado à Constituição.

**O que diz a PEC bolsonarista** - A proposta altera o artigo 7º da Constituição para permitir que o trabalhador “escolha” entre o regime tradicional da CLT ou modelo de jornada flexível baseado em horas trabalhadas.

O texto estabelece que acordos individuais poderão prevalecer inclusive sobre instrumentos coletivos negociados por sindicatos. Também prevê remuneração proporcional à jornada efetivamente trabalhada, afetando diretamente férias, 13º salário, FGTS e demais direitos, que passariam a ser calculados conforme a carga horária ajustada individualmente.

Na justificativa, o senador Rogério Marinho afirma que a PEC “moderniza” as relações de trabalho e amplia a “autonomia” do empregado. O senador sustenta que a medida permitiria maior adaptação às “necessidades do mercado”.

Na prática, porém, críticos da proposta apontam que o texto institucionaliza a fragmentação das relações trabalhistas e enfraquece o poder de negociação coletiva dos trabalhadores.

### ***“Livre escolha” em relações profundamente desiguais***

A principal ironia política da proposta está justamente na noção de “liberdade contratual” apresentada pelos autores da proposta no Senado como contraponto à proposta aprovada de forma acachapante na Câmara, nesta quarta-feira (27).

Num mercado de trabalho marcado por desemprego estrutural, informalidade elevada e alta rotatividade, a ideia de negociação individual entre empregado e empregador tende a favorecer o lado economicamente mais forte da relação.



Especialistas em Direito do Trabalho lembram que o próprio surgimento da legislação trabalhista decorreu exatamente de a incapacidade histórica de trabalhadores negociarem em igualdade de condições com o capital.

Ao permitir que contratos individuais prevaleçam sobre convenções coletivas, a PEC atinge um dos pilares centrais da proteção trabalhista construída ao longo do século 20: a negociação coletiva como mecanismo de equilíbrio mínimo entre capital e trabalho.

Na prática, a proposta cria condições para jornadas variáveis, remunerações fragmentadas e redução indireta de direitos sociais por meio da proporcionalização salarial.

#### **Resposta política à derrota na Câmara**

A apresentação da PEC 12/26 também revela a tentativa da direita bolsonarista de responder politicamente à derrota sofrida durante a votação da PEC 221/19 na Câmara.

A proposta aprovada pelos deputados reduziu a jornada máxima de 44 para 40 horas semanais, extinguiu a escala 6x1 e estabeleceu 2 dias de descanso semanal sem redução salarial. O texto foi aprovado por placares acachapantes: 472 votos a 22 no primeiro turno e 461 a 19 no segundo.

O resultado isolou os setores ultraliberais e consolidou ampla maioria parlamentar favorável à redução da jornada. No debate público, o discurso empresarial de que a economia “quebraria” com a mudança perdeu força diante do apoio popular expressivo ao fim da escala 6x1.

A PEC de Rogério Marinho surge justamente como contraponto ideológico a essa vitória dos trabalhadores. Enquanto a proposta aprovada na Câmara busca reduzir o desgaste físico e ampliar a proteção social, a PEC bolsonarista aposta na flexibilização individualizada como solução para os problemas do mercado de trabalho.

#### **Retorno da lógica da Reforma Trabalhista**

A PEC 12/26 retoma princípios centrais da chamada “Reforma Trabalhista” aprovada em 2017 durante o governo Michel Temer (MDB), da qual Rogério Marinho foi um dos principais articuladores quando ocupava cadeira na Câmara dos Deputados, pois relator do texto na Casa, e depois na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho no governo Jair Bolsonaro (PL).

Agora, a nova proposta aprofunda essa lógica ao tentar constitucionalizar mecanismos que ampliam a prevalência do acordo individual sobre direitos coletivos.

Por trás do discurso da “flexibilidade”, o embate em torno de ambas as propostas — a PEC 12/26 e a PEC 221/19 — revela algo maior: a disputa entre 2 modelos de sociedade.

De um lado, a defesa da redução da jornada e da ampliação do tempo livre como direito social. De outro, a ideia de que o trabalhador deve negociar sozinho — e individualmente — até mesmo os limites da própria exaustão. Isto não “cola” mais.

*Fonte: Diap*

#### **Artigo de Motta na Folha defende PEC**

“Escala 6x1 é a reforma na vida das pessoas”. É o título do artigo de Hugo Motta (Republicanos-PB), presidente da Câmara dos Deputados, domingo, dia 31, no “Tendências e Debates” na Folha de S. Paulo.

No texto, o presidente, que foi decisivo para a aprovação da PEC, dia 27, das duas PECs, por um placar amplo a favor. Agora, a matéria vai para o Senado, onde deverá haver muita oposição e emendas que pioram o texto do relator Leo Prates (Republicanos-BA).

“Milhões de pessoas não conseguem usufruir do convívio com os filhos, de lazer, estudos, cuidados com a saúde e do próprio descanso”, escreve o parlamentar”, escreveu Motta.



## Redução de jornada ajuda jovens a conciliar trabalho e estudo, diz Dieese

**Teto de 40h permitirá que 425 mil jovens de 18 a 29 anos conciliem as atividades**

Estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) revela que a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais tem potencial para aumentar em até 425 mil o número de jovens com idade entre 18 e 29 anos que conciliam emprego e estudos.

Os dados do quarto trimestre da Pnad Contínua, em 2025, demonstram isso de forma mais clara: 50% dos jovens (até 29 anos) numa jornada de 36 horas conciliam trabalho e estudo.

Com aumento da jornada, esse índice dos que estudam cai drasticamente: 24,8% (36h a 39h), 22,3% (40h), 17,1% (41h a 44h), 14,8% (45h a 48h) e 9,7% (mais de 48h). Ou seja, longas jornadas dificultam a formação e qualificação dos trabalhadores.

O impacto das jornadas longas sobre a qualificação é ainda maior entre os trabalhadores mais jovens. Entre os empregados formais do setor privado com idade entre 18 e 24 anos, que

trabalhavam exatamente 40 horas semanais, 28% conseguiam conciliar trabalho e estudo.

Dos jovens que cumpriam jornadas de trabalho entre 41 e 44 horas, apenas 20% estavam estudando, redução de 8 pontos percentuais. Nesse grupo, 19% ainda não tinham concluído sequer o ensino médio, o que sugere que jornadas mais longas podem estar associadas a maiores dificuldades não apenas para dar continuidade aos estudos, mas também para concluir a formação básica.

A partir desses dados, foi feito um cálculo sobre o número de jovens que poderia buscar formação e qualificação, caso a jornada fosse reduzida para 40 horas.

“Considerando a hipótese de que toda a juventude que trabalha acima de 40 horas teria a jornada reduzida para 40 horas, o país poderia ter até 425 mil jovens a mais estudando. Contudo, é preciso levar em conta que somente o fato de o trabalhador ter mais tempo livre não determina que ele vá buscar formação e qualificação, já que a questão está relacionada também com outras variáveis, como a renda, por exemplo”, diz o Dieese.

**Relação** - Segundo estudo, não se trata de afirmar que menos formação e qualificação decorrem só e diretamente de jornadas mais longas ou que essas jornadas sejam resultado exclusivo de baixos níveis de escolaridade.

O Departamento diz que o objetivo é evidenciar como as condições concretas de inserção no mercado de trabalho, especialmente as jornadas extensas, podem limitar o tempo disponível para estudo, qualificação continuada e desenvolvimento profissional.

Por exemplo, há maior concentração de trabalhadores com baixos níveis de escolaridade em ocupações com jornadas mais intensas e menos acesso a oportunidades de formação.

*Fonte: Portal Vermelho*



## **Fundacentro orienta sobre a NR-1**

**Desde o dia 26 está em vigor o novo texto da NR-1, norma regulamentadora sobre gerenciamento de riscos ocupacionais.**

Uma das novidades é a obrigatoriedade de que o GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) da empresa inclua os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Para orientar profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho, trabalhadores, cipeiros, docentes, empregadores e comunidade em geral. A Fundacentro disponibiliza uma nova publicação – Diretrizes para Aplicar a NR-1 com a Inclusão dos Riscos Psicossociais: analisar a organização e gestão do trabalho para intervir.

Sob a coordenação da médica e pesquisadora da Fundacentro, Maria Maeno, a publicação oferece “fundamentos teóricos, conceituais e práticos sobre a organização do trabalho e as relações de poder vigentes, que considerem o ponto de vista dos trabalhadores e das trabalhadoras e que contribuam para o aprimoramento das avaliações dos processos psicossociais no trabalho e a construção de medidas de proteção e promoção da saúde”.

A obra tem cinco capítulos: 1. Riscos Psicossociais: Fatores ou Riscos Derivados de Processos de Trabalho?; 2. NR-1 – Disposições Gerais sobre os Processos Psicossociais: Aplicação à Luz de Normas Nacionais e Internacionais; 3. Como a Participação Ativa dos Trabalhadores Pode Contribuir para um Ambiente de Trabalho mais Saudável; 4. NR-1 e o Poder de Agir dos Trabalhadores na Promoção da Saúde e na Prevenção do Adoecimento Físico e Mental; e 5. Perguntas e Respostas, elaboradas a partir de

dúvidas surgidas em eventos com a participação dos autores.

Os interessados poderão aprofundar a discussão sobre os riscos psicossociais, conhecendo instrumentos pra desenvolver intervenções que contribuam efetivamente para transformar aspectos adoecedores dos processos de trabalho. As diretrizes mostram a importância de se olhar para as condições, a organização e a gestão do trabalho e combatem visões individualizantes do adoecimento, que acabam por culpar os trabalhadores.

**Participação** – Outro aspecto essencial é a participação dos trabalhadores em todo o processo de gerenciamento de riscos psicossociais, que são derivados do processo de trabalho. A análise e intervenção devem contar com a participação efetiva dos trabalhadores, com espaços democráticos que garantam o espaço crítico.

**Trabalho coletivo** - A publicação resulta de parceria entre a Fundacentro, o Instituto Walter Leser da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo e o Núcleo Semente – Saúde Mental e Direitos Humanos Relacionados ao Trabalho – Instituto Sedes Sapientiae. Autores: Ana Carolina Lemos Pereira, Andréia De Conto Garbin, Carlos Eduardo Carrusca Vieira, Claudia Osório da Silva, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Daniela Sanches Tavares, Eliana Pintor, Laura Camara Lima, Leny Sato, Luiz Alfredo Scienza, Mara Alice Conti Takahashi, Marcelo Ferretti, Maria Dionísia do Amaral Dias, Maria Maeno, Renata Paparelli e Sandra Lorena Beltran Hurtado.

*Fonte: Agência Sindical*

## Ministério do Trabalho atualiza normas de trabalho com eletricidade

O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, assinou nesta sexta-feira (29) um conjunto de portarias finalizando o processo de modernização da norma que regula o trabalho que envolve eletricidade e instalações elétricas, a NR-10.

A atualização das normas e procedimentos teve início em 2021 e envolvem condições mais modernas tanto no aspecto tecnológico quanto no alinhamento a normas internacionais, e se estabeleceu meta de atualização a cada quinquênio, para modernizar e acompanhar a realidade do setor.

O ministro Marinho destacou a importância de incluir todos os setores das empresas em discussões e formação sobre segurança, um processo que começa com as políticas de informação, nas quais as empresas educam sobre as medidas de segurança.

"Que com essa informação e a capacitação das pessoas, eles possam assimilar os procedimentos de segurança e com isso evitar acidentes graves e o risco de um acidente fatal. As normas e os equipamentos são para isso", declarou.

Com a atualização, passa a vigorar um regramento específico para a prevenção de arco elétrico, com regulamentação de procedimentos protetivos, como a prioridade para a desenergização das estruturas e ambientes de trabalho.

As mudanças na NR-10 tornaram mais claras as obrigações nas fases do trabalho, explicitando as obrigações de projeto, de organização do trabalho, de procedimentos, de capacitação e de documentação.

A área de capacitação passa a ser mais exigente, com formações específicas de acordo com o tipo de instalação e potência.



O ministro Luiz Marinho também formalizou a instalação da Mesa Estadual do Trabalho Decente no Meio Rural, voltada para a agricultura paulista.

O espaço estrutura um canal permanente de diálogo social e promove o alinhamento de políticas trabalhistas, agrícolas e de desenvolvimento regional, fortalecendo o combate ao trabalho análogo à escravidão e a outras violações de direitos humanos.

Fonte: Agência Brasil

### **BOLETIM CONTRICOM**

Presidente

**REINALDIM BARBOZA PEREIRA**

Secretário Geral

**EVILÁSIO DE DEUS LOPES**

Secretário de Finanças

**ALTAMIRO PERDONÁ**

Secretário para Assuntos de Comunicação

**WILSON GERALDO SALES DA SILVA**

Redação e Edição

**MAC CONSULTORIA E COMUNICAÇÃO**