



A FERAESP mantém canal aberto aos empregados assalariados rurais do estado de São Paulo e sindicatos.
Viu ou vivenciou alguma irregularidade no ambiente de trabalho ?

Denuncie em nossos canais de comunicação:
feraesp@feraesp.org.br
WhatsApp: (14) 99873-9557 ou em seu Sindicato.

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

Destaque

Principal norma da OIT

Siga as redes sociais da FERAESP



Inflação
Mês de referência: julho de 2026
Últimos 12 meses

INPC: 4,10%
IPCA: 4,44%



Fundada em 1989

O fortalecimento das entidades sindicais é essencial para garantir direitos, ampliar conquistas e dar voz organizada aos trabalhadores(as)

Orientação da FERAESP aos dirigentes sindicais: Não caiam em fake news!



Orientação da FERAESP aos dirigentes sindicais sobre as empresas no Brasil

Motivos das falências (recuperação judicial) das empresas no Brasil

(Habib's, Casas Bahia, Marabraz, Braskem, Raizen, Oncoclinicas, Grupo Toki (Tok&Stok e Mobly), Grupo CVLB (Casa & Video e Le Biscuit), St. Marché) entre outras.

três principais fatores por trás da onda de recuperações judiciais e falências são:

(arraste para o lado) →

1. Juros altos e crédito caro

A **Selic elevada**, atualmente em **14% ao ano**, aumenta fortemente o custo das dívidas das empresas e dificulta o acesso a novos financiamentos e capital de giro.

Ao mesmo tempo, o consumidor também fica mais endividado e reduz o consumo.
Isso cria um efeito duplo:
a empresa paga mais juros e vende menos.

SISTEMA DE ARRECADAÇÃO 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 (14) 3879-5198.



INFORMATIVO FERAESP

EXPEDIENTE: Órgão informativo mensal da FERAESP - Diretoria Executiva
Federação dos Empregados Rurais Assalariados no Estado de São Paulo.

CNPJ: 58.998.915/0001-18

Rua Azarias Leite, 16-30. Vila Mesquita - CEP: 17014-400. Bauru/SP

Telefone: (14) 3879-5198 - WhatsApp (14) 99873-9557 - E-mail: feraesp@feraesp.org.br

Área Técnica: Cristiano Augusto Galdino - Corecon - 35802/SP

2. Erros de gestão e expansão excessiva

Muitas empresas tomaram decisões equivocadas nos últimos anos, especialmente durante e após a pandemia.

Entre os problemas apontados estão:

- expansão rápida demais;
- abertura de lojas que não eram rentáveis;
- endividamento para financiar crescimento;
- cortes excessivos de funcionários qualificados;
- concentração de decisões em poucos executivos;
- pressão por resultados de curto prazo.

Empresas **cresceram em um ritmo incompatível com sua geração de caixa**. O caso da Raízen é citado como exemplo de expansão mal calculada.

3. Mudanças no mercado de trabalho

O terceiro fator é mais estrutural: as empresas estão tendo dificuldade para atrair e manter trabalhadores qualificados, enquanto também reduziram suas estruturas de gestão.

Entre 2020 e 2025, o Brasil eliminou **322 mil vagas de gerência e diretoria**.

Isso pode gerar um círculo vicioso: menos gestores experientes → decisões piores → sobrecarga dos profissionais que permanecem → perda de eficiência → resultados piores.

Em uma frase

Ela seria resultado da combinação de **juros elevados + erros de gestão/expansão + problemas estruturais no mercado de trabalho**.

Fonte: BBC Brasil.

É importante analisar com cuidado as informações divulgadas sobre empresas, especialmente quando se trata de crises financeiras, recuperação judicial ou falência.

Um exemplo é o Habib's.

A empresa adotou uma estratégia de produção verticalizada, buscando controlar diferentes etapas de sua cadeia produtiva desde a produção e aquisição de insumos até a fabricação e comercialização de seus produtos, como as esfihas.

Esse modelo exige elevados investimentos, pois significa assumir custos e responsabilidades em diversas etapas da cadeia de produção. A estratégia foi ampliada durante o período da pandemia, em um cenário de grande incerteza econômica e de mudanças aceleradas no comportamento dos consumidores.

Além disso, as transformações nos hábitos de consumo de alimentação dos brasileiros após a pandemia trouxeram novos desafios para o setor. Mudanças na preferência dos consumidores, nos canais de compra, nos preços e no padrão de consumo podem afetar significativamente os resultados de uma empresa.

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Legislação Brasileira



A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1998 e atualizada em 2022, estabelece um conjunto de princípios e direitos fundamentais que devem ser respeitados, promovidos e concretizados pelos Estados-membros da Organização.

A Declaração de 1998 estabeleceu originalmente quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho:

- a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
 - b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
 - c) abolição efetiva do trabalho infantil; e
 - d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
- Em 2022, a Conferência Internacional do Trabalho acrescentou uma quinta categoria:
- e) um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Com essa atualização, os princípios e direitos fundamentais no trabalho passaram a abranger cinco categorias, representadas atualmente por dez Convenções Fundamentais da OIT. A alteração de 2022 reconheceu as Convenções nº 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e nº 187, sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, como Convenções Fundamentais.

As dez Convenções Fundamentais são:

Convenção nº 29 – Trabalho Forçado, 1930;
Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948;
Convenção nº 98 – Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949;
Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração, 1951;
Convenção nº 105 – Abolição do Trabalho Forçado, 1957;
Convenção nº 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958;
Convenção nº 138 – Idade Mínima, 1973;
Convenção nº 182 – Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999;
Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981; e
Convenção nº 187 – Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006.



É importante destacar que, a condição de membro da OIT gera o compromisso de respeitar, promover e concretizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição de cada país, os princípios relativos aos direitos fundamentais objeto dessas categorias, mesmo quando o Estado não tenha ratificado as respectivas Convenções

Fundamentais. A OIT deixou essa obrigação expressa também em relação às Convenções nº 155 e nº 187 após a inclusão da segurança e saúde como quinta categoria, em 2022.

Importância

A Declaração da OIT constitui um dos principais instrumentos internacionais de referência para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho. Seu objetivo é assegurar que determinados direitos básicos sejam reconhecidos como universais e essenciais à dignidade do trabalho, independentemente do nível de desenvolvimento econômico de cada país.

A Declaração também orienta as atividades da OIT de acompanhamento, cooperação técnica e promoção do trabalho decente, estabelecendo um parâmetro internacional mínimo para a proteção dos trabalhadores. A própria OIT descreve esses princípios como obrigações e compromissos inerentes à condição de membro da Organização.

Amparo na legislação brasileira

No Brasil, os princípios e direitos fundamentais reconhecidos pela OIT encontram ampla correspondência na Constituição Federal de 1988.

Liberdade sindical e negociação coletiva

A liberdade sindical encontra fundamento no art. 8º da Constituição Federal, que estabelece que é livre a associação profissional ou sindical. O dispositivo também assegura ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. O direito à negociação coletiva encontra correspondência no art. 7º, XXVI, que reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Entretanto, existe uma diferença relevante entre o modelo constitucional brasileiro e a plena liberdade sindical prevista na Convenção nº 87 da OIT, que o Brasil ainda não ratificou. O sistema brasileiro mantém, entre outras características, a unicidade sindical prevista no art. 8º, II, da Constituição.

Eliminação do trabalho forçado

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 5º, III, que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro possui legislação específica para combater o trabalho em condições análogas à escravidão, especialmente o art. 149 do Código Penal.

Abolição do trabalho infantil

A proteção contra o trabalho infantil está expressamente prevista no art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal, que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.



Eliminação da discriminação

O princípio da não discriminação encontra fundamento, entre outros dispositivos, no art. 7º, XXX, da Constituição Federal, que proíbe diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Constituição também estabelece, no art. 3º, IV, como objetivo fundamental da República, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Segurança e saúde no trabalho

A quinta categoria dos princípios e direitos fundamentais da OIT — o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável — encontra correspondência direta na Constituição brasileira.

O art. 7º, XXII, estabelece como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Além disso, o Brasil ratificou a Convenção nº 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, em 18 de maio de 1992, e ela está atualmente em vigor para o país.

Situação do Brasil em relação às Convenções Fundamentais

De acordo com o sistema oficial NORMLEX da OIT, atualmente o Brasil ratificou 8 das 10 Convenções Fundamentais da Organização. As exceções são:

Convenção nº 87, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização; e
Convenção nº 187, sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho.
O Brasil ratificou, portanto, as Convenções nº 29, 98, 100, 105, 111, 138, 155 e 182.

A ausência de ratificação da Convenção nº 87 não significa que a liberdade sindical seja inexistente no ordenamento brasileiro. Ao contrário, a Constituição Federal, em seu art. 8º, assegura a liberdade de associação profissional ou sindical. A questão diz respeito, principalmente, ao grau de compatibilidade do modelo sindical brasileiro com os parâmetros internacionais estabelecidos pela Convenção nº 87. Da mesma forma, embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção nº 187, o país está vinculado, como membro da OIT, ao compromisso de respeitar, promover e concretizar, de boa-fé, o princípio fundamental relativo a um ambiente de trabalho seguro e saudável. A própria OIT afirma expressamente que essa obrigação decorre da condição de membro da Organização, independentemente da ratificação das Convenções nº 155 e nº 187.

Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro

A Declaração da OIT de 1998, com a atualização de 2022, possui importante relação com o ordenamento jurídico brasileiro. Seus princípios encontram correspondência em diversos direitos e garantias previstos na Constituição Federal de 1988, bem como na legislação trabalhista e penal.

É importante, contudo, distinguir a Declaração da OIT das Convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. A Declaração estabelece compromissos fundamentais decorrentes da condição de membro da OIT, enquanto as Convenções, após ratificação e entrada em vigor para o país, constituem tratados internacionais que produzem efeitos jurídicos próprios no ordenamento nacional.

Dessa forma, a Declaração reforça internacionalmente princípios que já possuem ampla proteção constitucional no Brasil, ao mesmo tempo em que estabelece parâmetros internacionais para a promoção da liberdade sindical, da negociação coletiva, da eliminação do trabalho forçado e infantil, da não discriminação e do direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Referencias:

OIT – Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Declaração adotada em 1998 e atualizada em 2022.

OIT – Segurança e Saúde no Trabalho. Informação sobre a inclusão, em 2022, do ambiente de trabalho seguro e saudável como quinta categoria de princípio e direito fundamental e sobre as Convenções nº 155 e nº 187.

OIT – Normas Internacionais do Trabalho no Brasil. Informação sobre as Convenções Fundamentais ratificadas pelo Brasil.

OIT/NORMLEX – Ratificações do Brasil. Registro oficial das ratificações brasileiras, indicando que o Brasil possui 8 das 10 Convenções Fundamentais ratificadas.

OIT – Convenção nº 155. Registro da ratificação brasileira em 18 de maio de 1992.

Brasil – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República/Planalto.