CEAG-10 • COMISSÃO DE CENÁRIOS

Caderno de Estudos e Atualização Trabalhista, Sindical e Econômica

Coletânea Integral de Artigos, Indicadores e Análises Setoriais — Edição de Novembro de 2026 (Parte 1: Matérias 01 a 06)

APRESENTAÇÃO EDITORIAL

Este caderno reúne, na íntegra, os textos técnicos, levantamentos estatísticos e análises regulatórias selecionados pela Coordenação da Comissão de Cenários do CEAG-10 para subsidiar os debates estratégicos da reunião mensal de novembro de 2026.

SUMÁRIO GERAL DA EDIÇÃO

PARTE 1 — CONTEÚDO DESTE VOLUME (TEXTOS INTEGRAIS)

01 **Robótica Industrial no Brasil:** Instalações crescem 38% e expõem estágios da automação

02 **Macrotendências Mundiais 2040 (Fiesp):** IA, automação e transição energética na indústria

03 **Panorama Global em 30 Países (CMS):** Transparência salarial, desconexão, IA, NR-1 e pejotização

04 **NovoCaged (Setembro/2026):** País gera 1,248 milhão de empregos formais no acumulado do ano

05 **Uso de IA no Trabalho (Pesquisa PwC):** Brasil lidera adoção global e uso diário nas empresas

06 **Consumo e Proibição das Bets (Abras/BC):** Alta no varejo alimentar e queda de 10% no Pix

PARTE 2 — VOLUME COMPLEMENTAR (TEXTOS INTEGRAIS)

07 **Liderança Eficaz (Harvard Business School):** Os seis pilares de gestão e retenção de talentos

08 **Convenção 193 da OIT:** Proposta de ratificação no Congresso e reflexos no STF

09 **Reforma Tributária em 6 Pontos:** Alíquota da CBS em 11,3%, Imposto Seletivo e cronograma

10 **Pauta das Centrais Sindicais:** Retomada do GT Executivo no Congresso Nacional

11 **Fim da Escala 6x1 (EC 141/26):** Liminar do Min. Flávio Dino no STF e Nota do Coordenador

01 • INDÚSTRIA 4.0 & TECNOLOGIA

Número de instalações de robôs industriais no Brasil aumenta 38%

Relatório World Robotics 2026 (IFR) aponta quase 4.300 novas unidades instaladas no país, enquanto Sondagem Especial nº 105 da CNI detalha os estágios entre mecanização e automatização.

Fonte: IPESI | **Seção:** Mecânica, Metalurgia & Materiais | **Publicação:** 12/11/2026

O Brasil registrou crescimento de 38% nas instalações de robôs industriais em 2025, com quase 4.300 novas unidades, segundo o relatório World Robotics 2026, da Federação Internacional de Robótica (IFR). Desse total, aproximadamente 2.100 robôs foram instalados no setor automotivo, principal impulsionador da expansão. Os números evidenciam o avanço da robotização no país, mas também reforçam a importância de ampliar a adoção de tecnologias avançadas em outros segmentos industriais.

Em paralelo, a Sondagem Especial nº 105 da Confederação Nacional da Indústria (CNI), divulgada em agosto de 2026, mostra que 72% das principais máquinas adquiridas pelas empresas industriais pesquisadas em 2025 tinham como finalidade a mecanização da produção, enquanto 5% se destinavam à automatização, conforme os critérios da pesquisa. Embora tenham metodologias distintas, os levantamentos ajudam a contextualizar os diferentes estágios da modernização industrial brasileira.

> *“O crescimento da robótica é um sinal importante de modernização, mas ainda convivemos com realidades muito diferentes dentro da indústria. Uma empresa pode ter uma célula robotizada de última geração e outros processos com menores níveis de automação. O desafio é identificar onde investir e como fazer com que esses recursos contribuam para a eficiência geral da operação”, afirma Adrian Covi, gerente da Linha de Negócios Industries da ABB Robotics para a América do Sul.*

A consolidação da Indústria 4.0 depende da integração entre equipamentos, conectividade, sistemas digitais e informações operacionais. Tecnologias como robótica industrial e colaborativa, robótica móvel, visão computacional, inteligência artificial e simulação digital podem contribuir para conectar etapas produtivas, identificar variações nos processos e ampliar a flexibilidade das operações.

Na prática, a robotização de uma etapa de paletização, por exemplo, pode ser integrada aos sistemas de gestão e ao fluxo de movimentação de materiais, permitindo maior coordenação entre produção e logística interna. Entretanto, a implementação dessas aplicações exige avaliar a infraestrutura existente, os requisitos de segurança e a compatibilidade entre tecnologias.

> *“Quando a empresa automatiza a paletização, por exemplo, ela passa a olhar também para o que acontece antes e depois dessa etapa. A experiência de integrar o robô aos sistemas e à rotina da operação ajuda a identificar onde a automação pode trazer ganhos em outras áreas, do abastecimento da produção à movimentação de produtos no estoque e na expedição”, explica Covi.*

A qualificação profissional também integra essa agenda. O Centro de Treinamento da companhia, em Sorocaba (SP), capacitou mais de mil profissionais em seus três primeiros anos de funcionamento. A estrutura oferece treinamentos voltados à programação, operação e manutenção de sistemas robóticos, contribuindo para a preparação técnica de profissionais que atuam em ambientes industriais automatizados.

02 • ESTRATÉGIA INDUSTRIAL & FUTURO

Estudo indica que IA, automação e transição energética são as mudanças de maior impacto na indústria

Levantamento Macrotendências Mundiais 2040, apresentado ao Conselho Superior de Inovação e Competitividade (Conic) da Fiesp, mapeia desafios e oportunidades competitivas para o Brasil.

Fonte: Sinproquim | **Seção:** Notícias do Setor | **Publicação:** 15/10/2026

Transformar recursos, conhecimento e tecnologia em capacidade produtiva será um dos desafios do Brasil até 2040. O cenário foi apresentado em reunião do Conselho Superior de Inovação e Competitividade (Conic) da Fiesp. O estudo Macrotendências Mundiais 2040, realizado pela entidade, aponta a aceleração da inteligência artificial e da automação, a transição energética e a disputa por minerais críticos como as mudanças com maior impacto para a indústria. A expansão dessas tecnologias aumenta a demanda por energia, infraestrutura e novas competências, ao mesmo tempo em que exige inovação, qualificação profissional e maior resiliência das empresas, ressalta a Fiesp.

A reorganização das cadeias globais também muda os critérios de competitividade. Regionalização, nearshoring (estratégia de transferir produção, serviços ou fornecedores para países próximos ao mercado consumidor), rastreabilidade ambiental e segurança no acesso a insumos ganham espaço, enquanto tarifas e incentivos voltam às estratégias industriais de vários países.

Para o Brasil, o estudo aponta oportunidades em energia limpa, biocombustíveis, minerais críticos, agroindústria e mobilidade verde. Transformar essas vantagens em protagonismo, porém, exige avançar além da extração de recursos e ampliação da capacidade produtiva e tecnológica. Na inteligência artificial, por exemplo, o impacto dependerá não apenas da adoção das ferramentas, mas da capacidade das empresas de desenvolver competências, gerar conhecimento e transformá-lo em inovação e produtividade.

03 • RELAÇÕES DO TRABALHO NO MUNDO

Transparência salarial, direito à desconexão e IA redesenham perspectivas trabalhistas em 30 países

Levantamento do CMS ('On Your Radar', em colaboração com o FAS Advogados) mapeou as principais agendas que têm pautado as relações de trabalho em diferentes economias globais, incluindo o Brasil.

Por: Mirielle Carvalho | **Edição:** Adriana Aguiar | **Fotomontagem:** Chris Moreira | **Créditos:** JOTA PRÓ

Agendas como a pejotização, transparência salarial, controle de jornada, direito à desconexão, inteligência artificial (IA) e proteção aos trabalhadores idosos passaram a redesenhar as relações de trabalho em diferentes economias mundiais. Um levantamento do CMS, publicação internacional dedicada às principais tendências e perspectivas trabalhistas em diferentes mercados, mapeou as mudanças no mercado de trabalho em 30 países distintos, incluindo o Brasil. O estudo, que contou com a colaboração do FAS Advogados, integrou a edição de julho da série 'On Your Radar', do CMS.

De acordo com o levantamento, o cenário brasileiro faz parte de um ambiente internacional que já discute mudanças nas relações trabalhistas. Assim como o Brasil, diferentes países estão discutindo ou implementando novas regras que envolvem remuneração, jornada, tecnologia, direitos dos trabalhadores e modelos de contratação. A edição do levantamento reuniu questões trabalhistas consideradas relevantes em 30 países e jurisdições de quatro continentes distintos. Foram eles Albânia, Angola, Bélgica, Brasil, Bulgária, China, Croácia, República Tcheca, França, Alemanha, Hong Kong, Hungria, Índia, Itália, Luxemburgo, Ilhas Maurício, México, Mônaco, Noruega, Peru, Polônia, Portugal, Singapura, Eslovênia, África do Sul, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia e Reino Unido.

Europa pauta transparência salarial e trabalho em plataformas

O estudo lista 20 países do continente europeu que concentram as principais mudanças trabalhistas de seus territórios na transposição de diretivas da União Europeia, especialmente sobre transparência salarial e trabalho em plataformas, além de reformas nacionais sobre jornada de trabalho, licenças e contratação. Os países que integram o bloco pautam uma harmonização no sentido de garantir a igualdade salarial entre gêneros, uma agenda que se torna comum entre a maioria das nações europeias.

Na Itália, por exemplo, a transposição da diretiva da UE sobre transparência salarial, em 7 de junho de 2026, introduziu obrigações de transparência e reporte de gênero para empregadores públicos e privados. Entre as medidas previstas, estão a obrigação de informar o salário inicial ou a faixa salarial em anúncios de vagas e antes da entrevista, a proibição de perguntar a candidatos sobre remuneração atual ou anterior e o direito dos empregados de solicitar anualmente informações sobre níveis médios de remuneração por gênero para categorias comparáveis. A nova regra também prevê reporte periódico da diferença salarial de gênero para empresas com 100 ou mais empregados, com cronogramas distintos conforme o porte, além de avaliação salarial conjunta com representantes dos trabalhadores quando for identificada diferença salarial de gênero injustificada de 5% ou mais em uma categoria de trabalho. Essa

tendência também se reproduz em outros países do bloco, como Alemanha, Bulgária, Espanha, Hungria e República Checa.

Ainda na República Checa, houve o avanço na criação de um projeto sobre trabalho em plataformas que prevê regras para o uso de sistemas de gestão algorítmica, com exigências de transparência, supervisão humana e revisão de decisões automatizadas relevantes. A proposta também estabelece presunção de vínculo de emprego em determinadas situações e prevê multas de até aproximadamente 120 mil euros para as infrações mais graves. O trabalho em plataformas e a gestão algorítmica também têm pautado as discussões na Noruega e na Suécia.

Uma das maiores economias da Europa, a Alemanha pauta um projeto relacionado à Lei Alemã de Jornada de Trabalho que prevê requisitos legais para o registro eletrônico do início, término e duração da jornada diária. O levantamento do CMS esclarece que já existe obrigação de registrar a jornada no país, mesmo sem legislação específica, mas que a alteração legislativa tornaria as violações diretamente puníveis com multa.

Conhecida por suas revoluções e conquistas de direitos, a França introduziu um novo direito à licença adicional por nascimento, além das licenças-maternidade, paternidade e adoção. Em vigor desde o dia 1° de julho, o benefício é aplicável a empregados, trabalhadores autônomos e servidores públicos. O país publicou dois decretos de implementação que especificam os termos e condições dessa licença (Decretos 2026-419 e 2026-425, de 30 de maio de 2026). A princípio, a licença dura um ou dois meses, a critério do genitor, devendo ser aproveitada dentro do prazo de nove meses do nascimento da criança ou de sua chegada ao lar, no caso de adoção.

Na Suíça, por outro lado, uma decisão recente do Tribunal Federal também colocou em foco os limites entre trabalho autônomo e vínculo de emprego. A Corte confirmou que um contrato de consultoria pode ser reconhecido como relação empregatícia quando a realidade da prestação dos serviços indicar integração à estrutura da empresa e subordinação, independentemente da denominação adotada pelas partes.

Já em Luxemburgo, o levantamento mostra que, desde 4 de julho deste ano, passaram a ser aplicáveis sanções relacionadas ao direito à desconexão. As empresas devem implementar uma política específica que estabeleça os arranjos práticos para o exercício desse direito fora do horário de trabalho, incluindo períodos em que o contato não é permitido, além de medidas técnicas relacionadas às ferramentas digitais, ações de conscientização e treinamento e regras para situações excepcionais. Em caso de inspeção da autoridade trabalhista de Luxemburgo (Labour and Mines Inspectorate, o ITM), a ausência de conformidade pode resultar em penalidades que variam de 251 euros a 25 mil euros.

Ásia avança em proteção aos idosos e no combate ao assédio

Quatro jurisdições asiáticas são abrangidas no levantamento do CMS. São elas a China, Hong Kong, Índia e Singapura.

Na China, o principal avanço está concentrado na proteção legal aos trabalhadores idosos, estimulado pelo envelhecimento da força de trabalho e pela permanência de profissionais no mercado de trabalho mesmo após a idade legal de aposentadoria. Pela primeira vez, as disposições esclarecem a definição legal e o escopo dos trabalhadores idosos. Além disso, se discutem os direitos e interesses básicos que devem ser assegurados a esse grupo de trabalhadores, os termos e condições que podem ser negociados e acordados entre o

empregador e os funcionários idosos. Também são esclarecidos os mecanismos de resolução de diferentes tipos de disputas relacionadas a esse grupo específico de funcionários. Em linhas gerais, as disposições chinesas passaram a esclarecer que, quando um empregador contratar trabalhadores idosos, deverá cumprir requisitos de conformidade, como: contribuição obrigatória ao seguro de acidente de trabalho, pagamento de remuneração não inferior ao salário mínimo local, pagamento de horas extras ou concessão de folga compensatória e o fornecimento de treinamento em saúde e segurança no trabalho. Caso haja descumprimento integral dos requisitos por parte do empregador, o trabalhador idoso poderá apresentar reclamação administrativa, arbitragem trabalhista ou ação civil contra a empresa, conforme a natureza da disputa.

Hong Kong passou a pautar a proteção contra o assédio no ambiente de trabalho (Tort of Harassment). O Tribunal de Decisão Final da jurisdição reconheceu o ato ilícito civil de assédio no direito comum (common law) e a legitimidade dos trabalhadores para requerer medida inibitória. Desse modo, se estabeleceu que os empregadores têm legitimidade para solicitar liminares e medidas cautelares na Justiça a fim de proteger seus empregados e assessores jurídicos contra episódios de assédio que afetem a segurança do ambiente de trabalho (físico ou digital). O alcance da ordem judicial, porém, é limitado ao ambiente laboral.

Na Índia, entraram em vigor as regras centrais dos códigos trabalhistas, além do combate ao assédio sexual no ambiente laboral. Em maio deste ano, o Ministério do Trabalho e Emprego (MoLE) do país notificou quatro regras centrais que regulamentam os novos códigos salariais, relações industriais, segurança ou saúde ocupacional e seguridade social para empresas sob jurisdição do governo central ou com atuação em múltiplos estados. Também em maio, o governo do estado de Maharashtra emitiu uma circular autorizando autoridades designadas a inspecionar estabelecimentos quanto à conformidade com a Lei de Assédio Sexual contra Mulheres no local de trabalho (Lei PoSH). Os empregadores agora estão sujeitos a inspeções físicas por autoridades designadas e devem auditar imediatamente sua conformidade com a Lei PoSH. Estabelecimentos que não estejam em conformidade com as regras correm risco de penalidades, incluindo prisão e cancelamento de licença ou registro, além de consequências reputacionais, regulatórias e operacionais.

Já Singapura instituiu o aumento do salário mínimo qualificador para novos titulares dos vistos employment passes (EP) e S Pass. As mudanças serão implementadas progressivamente, tendo início em 1° de julho deste ano até 2028. Com o objetivo de incentivar o emprego local e regulamentar os salários de empresas que contratam estrangeiros, o governo do país elevou o salário qualificável local (LQS) para 1,8 mil dólares cingapurianos. O salário mínimo qualificador do visto de employment pass (passe de emprego) para todos os setores, com exceção de serviços financeiros, aumentará para 6 mil dólares cingapurianos.

América quer modernizar as relações de trabalho

Além do Brasil, o estudo aborda as principais tendências trabalhistas em discussão no México e no Peru.

Em território mexicano, entrou em vigor em janeiro deste ano a obrigação de os empregadores implementarem protocolos internos, canais formais de denúncia e treinamentos periódicos, obrigatórios e documentados sobre a prevenção da violência de gênero para todos os empregados, independentemente do nível hierárquico que ocupe na empresa. Na Câmara dos

Deputados mexicana, está pendente de análise um projeto de lei que amplia a licença-maternidade remunerada de cinco para 30 dias úteis em caso de nascimento ou adoção. Também no México, foi publicada em maio deste ano uma reforma que exige cláusulas específicas, consentimento por escrito e remuneração definida em contratos de artistas executantes (atores, músicos, locutores) para qualquer uso de sua voz ou imagem gerado por IA ou clonagem digital.

Já no Peru, a Quarta Câmara de Direito Constitucional e Social da Suprema Corte do país proferiu uma decisão que estabeleceu que funcionários em cargos de gerência ou de confiança demitidos sem justa causa têm direito à indenização legal por demissão arbitrária (statutory severance pay), alterando o entendimento de precedentes anteriores e gerando novas contingências rescisórias para executivos no país. Embora as regras de dispensa tenham evoluído, a lei peruana nunca especificou as consequências da dispensa de empregados em cargos de confiança. Desde 1991, a lei atual define empregados gerenciais e de confiança, mas deixa aos tribunais a determinação das consequências de sua dispensa.

África avança no fortalecimento da governança corporativa

Três países do continente africano são representados no estudo do CMS.

Em Angola, por exemplo, um decreto presidencial (Decreto 7/2026) atualizou o arcabouço com critérios para acesso e participação em estágios profissionais. O principal objetivo é apoiar o emprego ao auxiliar pessoas formadas pelo sistema de educação, ensino e formação profissional, bem como atuais formandos. No território angolano, o Instituto Nacional de Segurança Nacional (INSS) do país lançou o certificado verde para reconhecer empresas com histórico contributivo exemplar. A iniciativa faz parte das estratégias do INSS angolano voltadas a fortalecer uma cultura de cumprimento contributivo, responsabilidade social corporativa e promoção de boas práticas no setor empresarial angolano, fomentando uma relação de mais confiança entre o Estado, os empregadores e os trabalhadores. Em maio deste ano, Angola também relatou avanços no setor do mercado de trabalho. Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), Angola apresentou um plano nacional voltado à formação técnica e capacitação profissional de mais de 500 mil cidadãos até 2027.

Nas Ilhas Maurício, o orçamento de 2026/2027 introduziu a criação de 1 dia remunerado por mês de licença-menstrual para mulheres dos setores público e privado que sofram de dor menstrual ou sintomas relacionados. Além disso, a licença-maternidade foi estendida de 16 semanas para até 12 meses (com os primeiros 6 meses totalmente pagos pelo empregador) e a licença-paternidade aumentou de 4 para 6 semanas totalmente pagas. O discurso orçamentário do país também anunciou a substituição das contribuições e fundos atuais pelo novo National Pension and Provident Fund a partir de julho de 2027. Houve ainda a elevação do limite permitido para trabalho em tempo parcial de estudantes estrangeiros durante as férias escolares de 20 para até 30 horas semanais.

Já na África do Sul, foi publicado em abril pelo Ministério da Justiça e Desenvolvimento Constitucional decreto que reformulou a legislação de whistleblowing, tipificando a retaliação contra denunciantes como crime punível com até 15 anos de prisão e exigindo das empresas processos formais de investigação com prazos curtos (confirmação do recebimento e análise preliminar em até 5 dias). Também passou a ser discutido no país o projeto que proíbe empregadores de solicitar ou utilizar o histórico salarial anterior de candidatos para definir remunerações ou defender-se de alegações de discriminação, além de exigir a divulgação de

faixas salariais em anúncios. A ministra do Emprego e Trabalho sul-africano publicou em maio sua intenção de apresentar um projeto que busca introduzir uma estrutura regulatória abrangente para migração laboral e serviços de emprego, com foco no emprego de estrangeiros. A ministra poderá estabelecer cotas máximas de estrangeiros empregados por setor, ocupação ou região. Além disso, a tendência é que seja exigida uma comprovação de inexistência de candidatos locais qualificados e plano de transferência de habilidades, sob pena de multas severas de até 1 milhão de rands sul-africanos (ZAR) ou 10% do faturamento da empresa.

O panorama brasileiro

Em âmbito nacional, Executivo, Legislativo e Judiciário têm se movimentado ao longo dos últimos meses para debater as novas tendências no mercado de trabalho brasileiro, principalmente através da gestão dos riscos psicossociais e os limites para a contratação de trabalhadores autônomos e por meio de pessoas jurídicas (PJs).

Das tendências trabalhistas brasileiras, o estudo global chama a atenção especialmente para os cuidados com a saúde mental dos trabalhadores e os riscos psicossociais na gestão de riscos ocupacionais, delimitados pela Norma Regulamentadora 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em vigor desde 26 de maio deste ano. Hoje, a NR-1 é a principal norma regulamentadora nacional a estabelecer regras gerais para a gestão de saúde e segurança no ambiente laboral. Isso inclui, por exemplo, a obrigação das empresas empregadoras a identificar, avaliar e controlar os riscos no espaço de trabalho através de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

As mudanças, embora tenham sido implementadas em maio, já são alvo de questionamento no Supremo Tribunal Federal (STF). Na terça-feira (13/10), por exemplo, o ministro André Mendonça suspendeu a tramitação dos três processos que discutem a possibilidade de punição a empresas que descumpram as novas regras da NR-1. Essa medida está atrelada à tentativa de conciliação sobre o assunto. Até lá, ficam também suspensas as punições ou multas contra empresas que eventualmente descumpram os itens sobre riscos psicossociais da NR-1. O levantamento sinaliza que os empregadores devem usar o período de suspensão para se preparar para uma eventual fiscalização, ao invés de interromper os esforços de conformidade, visto que a suspensão não elimina o dever de as empresas se atentarem à gestão da saúde mental e dos riscos psicossociais de seus funcionários.

Em paralelo, o estudo do CMS aponta que a saúde mental tende a continuar sendo fonte crescente de litígios trabalhistas no país, incluindo reclamações envolvendo assédio, burnout, doenças ocupacionais, classificação previdenciária, indenizações e dispensas discriminatórias.

Há também o destaque no estudo para a discussão sobre os limites para contratação de trabalhadores pessoas físicas como autônomos ou por meio de pessoas jurídicas (PJs), modalidade hoje conhecida como ‘pejotização’, pendente de análise no STF. Embora o Supremo tenha revogado a suspensão ampla da tramitação dos processos, o levantamento sinaliza que o risco processual não foi eliminado. Na prática, isso pode significar que muitas demandas podem avançar no Judiciário (primeira e segunda instâncias) sem chegar a uma conclusão definitiva, em razão da ausência de tese vinculante firmada pelo STF. Por isso, a recomendação é que os empregadores revisem seus modelos de contratação antes que a Corte estabeleça um padrão definitivo, já que os casos individuais podem gerar custos de litígio, pedidos de documentos e exposição probatória.

> *De acordo com o advogado Luiz Eduardo Amaral, sócio da área trabalhista e previdenciária no FAS Advogados, "o Brasil não está atrasado nos temas debatidos, mas ainda enfrenta dificuldades para transformar essas discussões em regras claras, estáveis e previsíveis.". Como exemplo, ele afirma que a NR-1 foi aprovada com uma série de omissões e teve as autuações suspensas por duas vezes. "Da mesma forma, a discussão sobre a pejotização, que aguarda uma decisão importante do STF, encontra paralelo em outros países que também procuram definir os limites entre trabalho autônomo e emprego. Esse julgamento ganha ainda mais relevância diante das propostas de redução da jornada, que tendem a elevar o custo da hora trabalhada e ampliar o debate sobre modelos alternativos de contratação", diz Amaral.*

04 • MERCADO DE TRABALHO FORMAL

NovoCaged: País gerou 1.248 mil empregos formais até setembro de 2026

Dados divulgados pelo MTE apontam a geração de 121.305 postos de trabalho formais no mês de setembro, elevando o estoque nacional para 48,35 milhões de vínculos ativos.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) | **Publicação:** 04/11/2026 às 14h57 (Atualizado às 15h06)

De acordo com os dados do NovoCaged de setembro, divulgados nesta quarta-feira (04) pelo ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, o mercado formal de trabalho brasileiro gerou 121.305 postos de trabalho formais, resultante de 2.214.437 admissões e 2.093.132 desligamentos no mês. Com esse resultado, o estoque de empregos alcançou 48.359.577 vínculos formais de trabalho. No ano, janeiro a setembro, foram 1.248.914 novos postos de trabalho, um aumento de +2,65%. Já o acumulado, desde janeiro de 2023, é de 5.653.169 postos de trabalho.

Em setembro, quatro dos cinco grandes grupamentos de atividades econômicas registraram saldos positivos, com destaque para o setor de Serviços (+81.241), seguido da Indústria (+19.285), Comércio (+15.697) e Construção (+9.468). Somente o setor da Agropecuária registrou um saldo negativo de -4.381.

Foram registrados saldos positivos em 26 estados, com destaque, em valores absolutos, para São Paulo (+19.391), Pernambuco (+13.371) e Alagoas (+11.110), e, em termos relativos, Alagoas (+2,47%), Amapá (+1,35%) e Roraima (+1,23%).

Dos postos de trabalho gerados, 78,1% são vínculos típicos (+94.729) e 21,9% a vínculos não típicos (+26.576), majoritariamente trabalhadores com jornada igual ou inferior a 30 horas (+17.773) e temporários (+8.359).

Acumulado de 2026 (Janeiro a Setembro)

De janeiro a Setembro de 2026, o saldo de emprego chegou a 1.248.914 postos de trabalho, crescimento de +2,65%, sendo positivo nos cinco grandes grupamentos de atividades econômicas. O maior crescimento ocorreu no setor de Serviços, com um saldo positivo de 775.774 postos formais de trabalho, crescimento de +3,39%, com destaque para o setor da Administração Pública, Defesa e Seguridade Social, Educação, Saúde Humana e Serviços Sociais que gerou 276.355 postos, crescimento de +4,76% no acumulado do ano. A Construção gerou +207.434 postos formais de trabalho, crescimento de +7,03%, principalmente em Obras de Infraestrutura (+82.909), Construção de Edifícios (+66.883) e Serviços Especializados para Construção (+57.642).

A Indústria teve um saldo de 188.563 postos (+2,10%), com destaque para a Fabricação de Produtos Alimentícios (+55.929) e Fabricação de Veículos Automotores, Reboques e Carrocerias (+26.878). Também a Agropecuária apresentou saldo positivo no ano, 51.893 novos postos, crescimento de +2,87%, com destaque para as Atividades de Apoio à Agricultura e à Pecuária (+15.353), Cultivo de Café (+7.464) e Cultivo de Alho (+3.667).

O Comércio, com um crescimento de 0,24%, acumulou saldo positivo de 25.280 postos formais de trabalho no ano.

O saldo positivo foi registrado em todos os estados, com destaque para São Paulo (+322.551), Minas Gerais (+129.777) e Rio de Janeiro (+86.489). Em termos relativos, as maiores variações no acumulado do ano foram registradas no Amapá (+7,75%), Roraima (+4,54%) e Piauí (+4,52%).

Grupos Populacionais

O saldo no mês foi positivo para mulheres (+62.989) e para homens (+59.129) e 106.293 postos de trabalho foram gerados para a população de até 24 anos. Pessoas com nível médio completo apresentaram o maior saldo (+82.818), seguidas por aquelas com nível médio incompleto (+17.258). Os demais níveis de instrução totalizaram saldo positivo de +21.235.

Salários

O salário médio real de admissão em Setembro foi de R$ 2.429,41, uma redução de R$ 1,10 (-0,05%) em relação a agosto, que foi de R$ 2.430,51. Na comparação com Setembro/2025 (R$ 2.384,50), o salário médio real de admissão aumentou R$ 44,90 (+1,88%).

05 • TRANSFORMAÇÃO DIGITAL & GESTÃO

Brasil usa mais IA no trabalho do que o resto do mundo, diz PwC

Pesquisa global com 49,3 mil profissionais em 48 países indica que 75% das equipes brasileiras recorreram à tecnologia nos últimos 12 meses, ante 64% da média mundial.

Fonte: Valor Econômico | **Seção:** Empregos & Carreira | **Publicação:** 30/10/2026

Os profissionais brasileiros usam mais a inteligência artificial (IA) no trabalho do que a média global: 75% das equipes recorreram à tecnologia nos últimos 12 meses, ante 64% no mundo. Na utilização diária da IA generativa, a diferença é ainda maior: 36% no Brasil, ante 22% globalmente.

Os dados são de uma pesquisa realizada pela PwC entre maio e junho de 2026, com 49.364 profissionais em 48 países, sendo mil no Brasil. Do total, 48% ocupam cargos de liderança (gerência para cima). As respostas foram ponderadas proporcionalmente à distribuição por gênero e idade da população economicamente ativa em cada país para garantir a representatividade dos resultados, segundo o relatório.

> *"Os brasileiros demonstram estar mais preparados e abertos à transformação impulsionada pela IA do que a média global", analisa Camila Cinquetti, sócia e líder para gestão de pessoas da PwC Brasil. "Também chama a atenção no estudo o fato de que 77% esperam ampliar o uso da tecnologia no próximo ano, percentual acima dos 59% registrado no mundo."*

A pesquisa aponta três principais fatores para a maior adesão do Brasil à novidade. "Os brasileiros demonstram mais confiança na capacidade de aprender novas competências, apresentam maior receptividade à mudança e encaram o avanço da IA de forma predominantemente positiva, associando a tecnologia a oportunidades de desenvolvimento e não apenas a riscos de substituição", explica.

Segundo a consultora, os resultados sugerem que a força de trabalho local demonstra aptidão à experimentação tecnológica. "O desafio agora é utilizar esse momento para que as organizações embarquem o uso da tecnologia com velocidade, transformando a predisposição das equipes em ganhos de produtividade, inovação e crescimento", aconselha.

Tarefas difíceis

Mais da metade (51%) dos usuários brasileiros afirmam que a IA também melhora ou elimina partes mais complexas e difíceis do trabalho, contra 38% da média global.

"Estamos falando de atividades que envolvem análise, interpretação de informações, resolução de problemas, produção de conteúdo, pesquisa e planejamento, além de elaboração de hipóteses, apoio à tomada de decisão e geração de 'insights'", detalha. "São tarefas que exigem mais conhecimento, julgamento e capacidade intelectual."

Diante do resultado do estudo, a recomendação de Cinquetti para as empresas é não tratar a IA apenas como uma nova tecnologia, mas como uma catalisadora da transformação no trabalho.

“Os dados mostram que a adoção acontece de forma acelerada entre os profissionais”, avalia. “O desafio das companhias agora é redesenhar processos, funções e formas de trabalhar para transformar esse uso em resultados concretos.”

Quatro prioridades se destacam para essa finalidade, lembra a especialista. “Reconfigurar fluxos de trabalho para incorporar a IA de forma estruturada, investir em aprendizado e desenvolvimento de competências, criar incentivos que valorizem a experimentação, inovação e o uso responsável da tecnologia, além de capacitar gestores para liderar a transformação”, enumera. “As empresas que conseguirem combinar tecnologia com capacidades humanas, como julgamento, criatividade e relacionamento, estarão mais bem posicionadas para capturar valor dessa transformação.”

06 • CONJUNTURA & CONSUMO

Famílias passaram a consumir mais arroz, óleo, macarrão e café após proibição das bets, diz Abras

Estudos da Associação Brasileira de Supermercados mostram crescimento no volume de vendas em todos os canais de varejo alimentar, acompanhado de queda de 10% nas transações via Pix.

Por: Cristiane Barbieri | **Fonte:** Estadão | **Publicação:** 27/10/2026 às 18h00

Enquanto o Brasil aposta na proibição das bets, países como Reino Unido, Alemanha e Itália adotam limites, fiscalização e regras para proteger apostadores.

Desde que as bets foram proibidas no País, em 25 de setembro, os lares brasileiros passaram a consumir mais, especialmente na cesta de produtos essenciais, como arroz, óleo, macarrão e café. É o que mostram estudos da Associação Brasileira de Supermercados (Abras), que viram crescimento no volume no consumo realizado em todos os canais do varejo alimentar, o que inclui supermercados, atacarejos, mercearias e demais formatos.

Na semana de 5 a 11 de outubro, por exemplo, o varejo alimentar cresceu 6,5% em todo o País, em relação ao mesmo período no ano anterior. O Sul e a região que compreende Minas Gerais, Espírito Santo e o interior do Rio de Janeiro tiveram o maior índice de crescimento, ambas de 10,6%.

Em seguida, o Nordeste apresentou crescimento de 6,5%; e o interior de São Paulo, de 5,6%. Completam a lista de crescimento as regiões da Grande Rio de Janeiro (4%), Centro-Oeste (3,6%) e Grande São Paulo (1,2%).

Na semana seguinte, de 12 a 18 de outubro, a tendência se manteve. Em todo o Brasil, a alta foi de 6,3% em relação ao mesmo período no ano anterior. Entre as regiões, o Sul continuou como a que teve o maior índice de crescimento, de 9%, seguida pela região que compreende Minas Gerais, Espírito Santo e interior do Rio de Janeiro (7,1%) e Grande Rio de Janeiro (6%).

Já o interior de São Paulo e a Grande São Paulo tiveram índices de crescimento de 5,6% e 5,5%, respectivamente. Nordeste e Centro-Oeste completam o desempenho positivo com 4,5% e 3,5%.

Segundo a entidade, os números têm forte relação com dados do Banco Central (BC) que mostraram redução imediata de 10% no número de transações em Pix no País quando as bets foram proibidas.