

Brasília-DF, 03 de março de 2026

A CNTI participa da abertura do Março Mulher 2026 no Largo da Concórdia - SP



Na manhã desta segunda-feira (02), o Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais realizou a abertura do **Março Mulher 2026** com uma mobilização na Estação do Brás, no Largo da Concórdia, região central de São Paulo. A atividade reuniu dirigentes sindicais, trabalhadoras e apoiadores em um ato público voltado à conscientização e ao enfrentamento da violência contra a mulher. A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI, participou ativamente do ato com presença da Secretaria para Assuntos da Mulher Juventude e Idoso, Sonia Zerino, a Secretária Adjunta, Luci Parmegiana, o Diretor do Conselho Fiscal, José Francisco, e vários companheiros diretores do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel de Guarulhos-SP. O evento marcou o início de uma agenda de atividades ao longo do mês de março.

apoio e da atuação do poder público. A dramatização chamou a atenção de quem passava pelo local e reforçou a mensagem de que o combate ao feminicídio e à violência doméstica é uma responsabilidade coletiva.



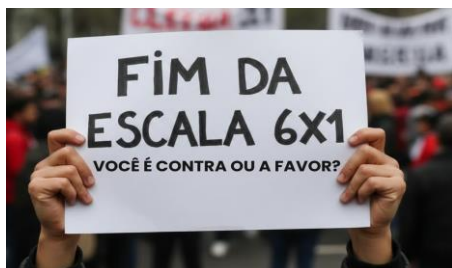
Além da atuação artística, houve panfletagem e diálogo com a população sobre temas como a defesa da Política Nacional do Cuidado, a valorização do trabalho feminino e a luta pela igualdade salarial entre homens e mulheres. As representantes das centrais sindicais ressaltaram que o Março Mulher é um período estratégico para ampliar o debate público, pressionar por o governo por mais políticas públicas efetivas no combate a todo tipo de violência.



A Secretária da Mulher da CNTI, Sonia Zerino, destaca que um dos momentos centrais da mobilização foi a encenação sobre a violência contra a mulher. A apresentação retratou situações de agressão e silenciamento vividas por muitas brasileiras, destacando a importância da denúncia, da rede de

Brasília-DF, 03 de março de 2026

O desafio sindical na batalha pela jornada de 40 horas



Entre a oportunidade histórica e o teste de força

Tramitação acelerada na Câmara e ambiente eleitoral abrem janela política, mas resistência empresarial e exigência de quórum qualificado impõem ao movimento sindical seu maior teste estratégico em anos

Está aberta a “janela institucional”, com “tempo político” para fazer avançar esse debate. O início de 2026 colocou na ordem do dia a pauta histórica do mundo do trabalho: a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais e o fim da escala 6x1.

O presidente da Câmara, deputado Hugo Motta (Republicanos-PB), encaminhou a proposta (PEC 8/25) à CCJ (Comissão de Constituição e Justiça), dando partida formal à tramitação do texto apresentado pela deputada Erika Hilton (PSol-SP).

A expectativa da presidência é concluir as etapas — CCJ, comissão especial de mérito e plenário, em 2 turnos — até maio.

Trata-se de janela institucional rara. Por se tratar de PEC (Proposta de Emenda à Constituição), a matéria exige 308 votos em 2 turnos, o que eleva o custo político da aprovação. Ao mesmo tempo, o calendário eleitoral tende a aumentar a sensibilidade dos parlamentares às pautas com forte apelo social, que pode gerar mudanças nos setores mais resistente no Congresso.

No Senado, a PEC 148/15, do senador Paulo Paim (PT-RS), que prevê redução gradual até 36 horas, já avançou na CCJ e aguarda deliberação. O tema, portanto, está simultaneamente em ambas as Casas do Congresso, o que amplia a pressão sobre o Legislativo como um todo.

Protagonismo ou irrelevância

Diante desse cenário desafiador, a responsabilidade política recai sobre o movimento sindical: centrais, confederações, federações e sindicatos. As centrais divulgaram notas conjuntas em que defendem a jornada de 40 horas na escala 5x2 como prioridade absoluta.

Mas a conjuntura exige mais do que notas. Exige coordenação nacional, mobilização de base, diálogo com bancadas temáticas e pressão organizada sobre lideranças partidárias no Congresso. **A tramitação em PEC impõe maioria qualificada; não há espaço para dispersão.**

O desafio é duplo: construir narrativa pública convincente — vinculando redução de jornada à geração de emprego, saúde mental e redistribuição de renda — e, simultaneamente, negociar tecnicamente com setores resistentes do Parlamento.

Se o movimento sindical não assumir protagonismo agora, corre o risco de ver a pauta esvaziada por “substitutos moderados” ou “longos períodos de transição”.

Resistência empresarial e disputa de narrativa

Setores do comércio e serviços já atuam para frear a proposta. O argumento central é o aumento de custos e possível impacto na competitividade. **Parlamentares ligados ao chamado “Centrão” ventilam transições que podem chegar a 10 anos.**

A disputa, portanto, não é apenas numérica, mas simbólica. De um lado, a defesa da empregabilidade com qualidade de vida: “trabalhar para viver, e não viver para trabalhar”. De outro, a narrativa de risco econômico, como sempre.

O ano eleitoral tensiona esse embate. Deputados tendem a calibrar posições conforme a repercussão social do tema em suas bases.

Caso o movimento sindical consiga transformar a jornada em pauta popular — especialmente entre trabalhadores do comércio, serviços e aplicativos —, o custo político de votar contra pode crescer e se agigantar.

Desafio estrutural

O pano de fundo é estrutural. A última redução da jornada ocorreu com a Constituição de 1988. Desde então, a produtividade cresceu, a tecnologia avançou e o mercado de trabalho se reconfigurou, mas o limite constitucional permaneceu o mesmo.

A defesa sindical sustenta que a redução para 40 horas pode:

- ampliar a formalização;
- redistribuir horas excedentes;
- melhorar indicadores de saúde laboral; e
- dinamizar o consumo ao elevar a renda disponível e o tempo livre.

Contudo, para que esses argumentos superem o lobby

Brasília-DF, 03 de março de 2026

empresarial contrário à proposta em discussão na Câmara, será necessário apresentar estudos consistentes, dialogar com micro e pequenas empresas e propor mecanismos de adaptação setorial.

Encruzilhada histórica

O movimento sindical enfrenta cenário desafiador, mas potencialmente decisivo. A tramitação já começou. O cronograma é curto. O quórum é alto. A resistência é organizada.

Ao mesmo tempo, o ambiente eleitoral amplia a permeabilidade política.

Se conseguir unificar o discurso, mobilizar bases e dialogar com a sociedade para além de sua própria estrutura, o sindicalismo pode transformar 2026 em marco histórico da regulação do trabalho no Brasil.

Caso contrário, a redução da jornada pode se diluir em transições longas, concessões excessivas ou adiamentos indefinidos.

A hora é agora! E o teste é de liderança, estratégia e capacidade de mobilização nacional.

Fonte: Diap

Redução da jornada pode gerar até 4,5 milhões de empregos



Estudo da Unicamp aponta que reduzir a jornada para 36 horas cria milhões de empregos, eleva produtividade e não prejudica crescimento econômico

Estudo da Universidade Estadual de Campinas estima que reduzir a jornada semanal de 44 para 36 horas pode criar até 4,5 milhões de empregos e elevar produtividade nacional.

Pesquisa liderada por Marilane Teixeira no [Cesit](#) reúne 37 artigos e 63 autores, analisando impactos econômicos sociais e rebatendo previsões pessimistas do mercado tradicionais atuais.

Com base na Pnad Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o estudo mostra que 21 milhões extrapolam 44 horas e 76,3% trabalham acima de 40 semanalmente no país.

Cenários simulados indicam que reduzir para 36 horas em escala 4x3 beneficiaria 76 milhões, enquanto 40 horas em 5x2 alcançaria 45 milhões de trabalhadores brasileiros.

Experiências internacionais e empresariais registram ganhos produtivos, incluindo Islândia, Japão e Brasil, com crescimento econômico, maior receita e eficiência organizacional comprovada por estudos recentes diversos.

Politicamente, o debate avança para 2026, priorizado pelo governo federal, retomando histórico de 1988, quando a jornada caiu sem efeitos negativos duradouros sobre emprego nacional.

Fonte: Rádio Peão Brasil

TST: Alpargatas pagará horas extras por suprimir intervalo de recuperação térmica

Trabalhador foi exposto a calor acima dos limites legais.



(Imagem: Flickr/TST)

A 2ª turma do TST condenou a Alpargatas S.A. ao pagamento de horas extras pela supressão de intervalo para recuperação térmica a empregado exposto a calor acima dos limites legais.

Na decisão, o colegiado aplicou a tese vinculante fixada no Tema 161, por entender que a pausa constitui medida de saúde e segurança prevista no art. 7º, XXII, da CF.

O TRT da 13ª região reconheceu que o trabalhador atuava em ambiente insalubre em razão do agente físico calor, com medição de 29,94 °C de IBUTG, acima do limite de tolerância de 25,9 °C, mas indeferiu as horas extras sob o fundamento de inexistência de variação térmica extrema.

Em recurso, o empregado sustentou que esteve exposto a índice de calor superior ao permitido durante o pacto laboral e que, por isso, fazia jus aos intervalos previstos no anexo 3 da NR-15.

Ao analisar o caso, a relatora, ministra Delaide Alves Miranda Arantes, observou que o intervalo previsto na NR-15, em sua redação anterior à portaria SEPRT 1.359/19, configura medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, de modo que sua supressão gera o pagamento do período correspondente como

Brasília-DF, 03 de março de 2026

hora extra, com adicional legal, aplicando-se por analogia o art. 71, § 4º, da CLT.

Ainda, conforme destacou, a controvérsia já foi pacificada no Tema 161, segundo o qual “a não concessão do intervalo para recuperação térmica ao empregado exposto a calor excessivo, antes de 09/12/19, enseja o pagamento de horas extraordinárias pelo período correspondente”.

No caso concreto, o contrato de trabalho teve início em 13/12/06 e término em 5/6/23. Por isso, S. Exa. votou para limitar a condenação ao período anterior a 9/12/19, data da entrada em vigor da portaria SEPRT 1.359/19, que alterou o anexo 3 da NR-15 e suprimiu a previsão do intervalo para recuperação térmica.

O entendimento foi acompanhado pelo colegiado.

Processo: RR-0000123-04.2024.5.13.0023

Fonte: Migalhas

como ela realmente é, sem minimizar. A segunda é reparar os danos, porque não se trata apenas de um desconforto: pode haver consequências emocionais, sociais e profissionais importantes. Já a terceira é o efeito pedagógico das decisões judiciais, que deixam um recado claro para o empregador, e também para a sociedade, de que aquele tipo de conduta não pode ocorrer.

“Posso afirmar com certeza que, a partir do momento em que essa questão passou a ser de competência da Justiça do Trabalho, as relações de trabalho estão mais humanas”, afirma Agra Belmonte. O ministro ainda observa que, apesar da maior conscientização, nem todos estão conscientizados. Por isso, os assédios continuam a ocorrer.

Matéria completa: <https://www.tst.jus.br/en/-/assedio-moral-e-sexual-numeros-registram-aumento-de-demandas-na-justica-do-trabalho>

Fonte: TST

Assédio moral e sexual: números registram aumento de demandas na Justiça do Trabalho

Atuação trabalhista e maior conscientização social despertam olhar mais humano, afirma ministro Agra Belmonte



Em 2025, a Justiça do Trabalho recebeu 142.828 novos processos por assédio moral no trabalho, aumento de 22% em relação ao ano anterior. Quando o assédio é sexual, o número é de 12.813 novas ações trabalhistas, 40% a mais que em 2024.

Para o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho, o aumento do número de casos que chegam à Justiça trabalhista sobre o tema pode estar associado à maior conscientização social acerca do que caracteriza o assédio. “Muita gente não sabia explicar direito ou até entender que estaria sofrendo assédio”, observa o ministro, coordenador nacional do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. “As campanhas institucionais, a ampliação do debate público, o fortalecimento dos canais de denúncia passaram a ser de extrema importância, porque a conscientização permite o reconhecimento do assédio tanto pelo empregador como pelo trabalhador.”

Nesse contexto, o ministro ainda enfatiza o papel da Justiça do Trabalho, que costuma atuar em três frentes principais: a primeira é reconhecer a violência, dar nome ao que aconteceu, enquadrar a conduta



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA

8 DE MARÇO

DIA INTERNACIONAL DA MULHER



POR UM MUNDO DE IGUALDADE

- Igualdade de direitos
- Trabalho decente
- Fim da escala 6x1
- Justiça reprodutiva
- Justiça climática
- Combate a violência

Neste 08 de março, a CNTI parabeniza todas as mulheres industriárias.

 SECRETARIA PARA ASSUNTOS DO TRABALHO DA MULHER, DA JUVENTUDE E DO IDOSO- CNTI 2026

Leia aqui o **MANIFESTO NACIONAL DO 8 DE MARÇO UNIFICADO 2026**