

Brasília-DF, 05 de março de 2026

Fim do 6x1: Lula propõe negociação entre patrões, empregados e governo

Governo estuda proposta de lei para enviar ao Congresso



© Paulo Pinto/Agência Brasil

O presidente Luiz Inácio Lula da Silva propôs, na noite desta terça-feira (3), que a proposta de lei para o fim da escala 6x1 seja construída, em conjunto, por empregados, patrões e o governo.

A declaração de Lula ocorreu na abertura da Segunda Conferência do Trabalho, que ocorre na capital paulista até o próximo dia 5, no Anhembi.

Segundo o presidente, para os trabalhadores, será mais vantajoso realizar um acordo com a classe empresarial antes de o Congresso apreciar o tema.

“É melhor vocês construírem negociando do que vocês terem que engolir uma coisa aberta [vinda do Congresso], e depois ter de recorrer à Justiça do Trabalho”, disse.

“Tanto será melhor para nós se o que sair for o resultado de um acordo entre os empresários, os trabalhadores e o governo”, acrescentou.

O presidente disse ainda que o governo não irá “pender para um lado” nas discussões.

“Não iremos prejudicar os trabalhadores. E também não queremos contribuir com o prejuízo da economia brasileira. Nós queremos contribuir para, de forma bem pensada, bem harmonizada, encontrar uma solução”, disse.

O encontro, no Anhembi, visa, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecer diretrizes para a promoção do trabalho decente no Brasil e fortalecer o diálogo social e a construção coletiva de políticas públicas.

Fonte: Agência Brasil

“Modernizar” para não reduzir esta é retórica empresarial contra a nova jornada



Manifesto liderado pela CNI evita dizer “não” à redução, mas repete argumentos históricos usados contra direitos que o tempo consolidou

O eufemismo como estratégia retórica é o faz a CNI (Confederação Nacional da Indústria) e mais de 100 entidades do setor produtivo, que divulgaram manifesto defendendo a “modernização da jornada de trabalho”.

O texto apresenta 4 princípios para o debate: preservação do emprego formal, foco na produtividade, diferenciação por setor e aprofundamento técnico.

À primeira vista, trata-se de contribuição qualificada ao debate. Na prática, o documento evita afirmar explicitamente que é contrário à redução da jornada semanal e ao fim da escala 6x1. Mas estrutura os argumentos justamente para inviabilizá-los.

A escolha da palavra “modernização” cumpre função retórica. Substitui a negativa frontal por vocabulário tecnocrático que desloca o debate para critérios condicionantes que, no limite, postergam indefinidamente qualquer mudança estrutural.

Repetição de padrão histórico

Não é a primeira vez que o setor empresarial reage dessa forma. Argumentos semelhantes foram mobilizados contra o aumento real do salário mínimo, contra a redução da jornada de 48 para 44 horas na Constituição de 1988 e contra a ampliação de direitos trabalhistas ao longo das décadas.

Em todos esses episódios, a previsão era a mesma: desemprego, perda de competitividade, colapso produtivo. Nenhum desses cenários se confirmou nos termos anunciados.

Ao contrário, a ampliação do mercado interno e o

Brasília-DF, 05 de março de 2026

aumento da renda contribuíram para ciclos de crescimento. O atual manifesto repete o roteiro. Ao invocar “preservação do emprego formal”, sugere que a redução da jornada geraria demissões.

Ainda que estudos apontem potencial de redistribuição do trabalho e criação de postos. Ao enfatizar “produtividade”, desloca a responsabilidade para o trabalhador, quando a própria organização do trabalho e o investimento empresarial são determinantes centrais desse indicador.

Diferenciação ou fragmentação

Outro ponto defendido é a diferenciação por setor. Embora tecnicamente plausível, o argumento pode funcionar como mecanismo de fragmentação da pauta, dificultando regra geral e mantendo o status quo em segmentos de maior resistência patronal.

A defesa de “discussão técnica aprofundada” também soa razoável. Contudo, o debate sobre jornada não é novo nem desprovido de estudos. Ao contrário, acumula décadas de evidências nacionais e internacionais.

A exigência permanente de novos diagnósticos pode operar como tática dilatória.

Modernizar para quem?

O centro da questão permanece: a jornada atual de 44 horas semanais e a escala 6x1 refletem modelo produtivo que impõe longos períodos de trabalho com pouco tempo de descanso.

A proposta de redução não é apenas reivindicação sindical, mas resposta às transformações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho e demandas sociais por qualidade de vida.

Ao evitar dizer que é contra a mudança, a CNI procura ocupar o terreno da racionalidade técnica. Mas o conteúdo do manifesto revela resistência estrutural à redistribuição do tempo de trabalho.

Historicamente, posições empresariais classificadas como “prudentes” mostraram-se, depois, atrasadas diante da realidade social e econômica. A modernização invocada agora pode, no futuro, ser lembrada como mais um capítulo de oposição a direitos que acabaram se consolidando.

O debate sobre jornada é, no fundo, disputa sobre como distribuir ganhos de produtividade e tempo social. E nisso, o silêncio estratégico pode dizer mais do que negativa explícita.

Fonte: Diap

DIAP e Centrais Sindicais no enfrentamento ao feminicídio



Rita Serrano*

O Brasil vive uma escalada de violência contra a mulher que já não pode ser tratada como estatística fria — é uma crise social que atravessa famílias, comunidades e também o mundo do trabalho. Em 2025, o País registrou recorde histórico de feminicídios: 1.518 mulheres assassinadas por razões de gênero, uma média de quatro mortes por dia. No mesmo período, a Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher estima que 3,7 milhões de brasileiras sofreram algum tipo de violência doméstica ou familiar nos últimos 12 meses. No campo das denúncias e do atendimento, dados oficiais do Ligue 180 permitem acompanhar a evolução e o perfil das violências reportadas.

A gravidade é ainda maior quando olhamos a tendência: desde a tipificação do feminicídio em 2015, os registros cresceram de forma consistente, e estudos de referência ajudam a contextualizar esse avanço e suas dinâmicas regionais. A experiência mostra que o feminicídio costuma ser o desfecho de uma escalada de violências anteriores, o que torna decisiva a resposta rápida do Estado e o fortalecimento da rede de proteção — casas-abrigo, delegacias especializadas, atendimento psicossocial e jurídico.

Em 2026, o país deu um passo de coordenação institucional ao lançar o Pacto Nacional Brasil Contra o Feminicídio, reunindo os Três Poderes para acelerar medidas protetivas, fortalecer a responsabilização de agressores e promover campanhas permanentes.

Nesse cenário, centrais sindicais e sindicatos vêm sustentando que o enfrentamento ao feminicídio não se resolve apenas com punição após a tragédia, mas com prevenção, orçamento, políticas públicas e atuação também no mundo do trabalho. A negociação coletiva pode salvar vidas: se há experiências de cláusulas e protocolos voltados ao acolhimento, proteção e suporte a trabalhadoras em situação de violência — inclusive com medidas de realocação, alternância de horários e canais de apoio. A categoria

Brasília-DF, 05 de março de 2026

bancária é um exemplo de pioneirismo nos acordos coletivos em temas relacionados à diversidade e violência doméstica. Desde 2024, foi incluído aditivo específico sobre violência doméstica na Convenção Coletiva de Trabalho. As cláusulas incluem alteração de regime de trabalho para mulheres vítimas, realocação sigilosa de agência, alternância de horários de entrada e saída, linhas de crédito emergenciais, canais de apoio e campanhas educativas.

Do ponto de vista legislativo, o marco legal foi fortalecido com a Lei nº 14.994/2024, que tornou o feminicídio crime autônomo e elevou a pena para 20 a 40 anos. Mas a efetividade depende de prevenção e proteção, além de respostas do Estado.

Como presidenta do DIAP, reafirmo o compromisso com a articulação no Congresso para aprovar proposições com impacto direto na proteção das vítimas e na reparação das famílias. Entre elas, o PL 200/2026, que institui política nacional de proteção e prevenção integral às famílias de vítimas de feminicídio; o PL 207/2026, que prevê pensão provisória e medidas assecuratórias contra o agressor; e o Requerimento 74/2026, no Senado, que propõe sessão temática para discutir o recorde de casos e articular instituições e sociedade civil.

Basta de violência contra as mulheres.

Rita Serrano – Presidente do DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Ex-presidente da Caixa Econômica Federal e do Sindicato dos Bancários do ABC. Doutoranda em Administração.

Fonte: Diap

"Escala 6x1 mata", afirma Paulo Paim ao defender 40 horas semanais



No Plenário, senador argumentou que redução da jornada sem corte salarial aumenta produtividade e melhora a saúde física e mental.

O senador Paulo Paim (PT-ES) voltou a defender, nesta segunda-feira (2), em discurso no Plenário do Senado Federal, a aprovação da proposta que reduz a jornada semanal de trabalho de 44 horas para 40 horas sem corte de salários. Segundo ele, a medida atende a uma reivindicação histórica da classe trabalhadora e pode ser implementada de maneira progressiva.

A proposta em questão é PEC 148/2025, já aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) e atualmente pronta para deliberação em Plenário.

Durante a fala, Paim criticou o modelo de escala 6x1. "A escala 6x1 é exaustiva, ela mata, ela compromete a saúde física e mental dos trabalhadores, fragiliza a convivência familiar e reduz as possibilidades de qualificação. O fim desse modelo representa, na verdade, uma das maiores transformações sociais e trabalhistas das últimas quatro décadas."

O senador também ponderou que o debate sobre a jornada não deve ser vinculado automaticamente à discussão sobre desoneração da folha de pagamento. Para ele, tratam-se de temas distintos, que exigem análise separada e diálogo entre trabalhadores e empregadores.

Paim sustentou que redução de carga horária tem relação direta com qualidade de vida, organização do trabalho e produtividade.

"Redução da jornada: todos ganham, porque aumenta a produtividade. Não haverá tanta rotatividade, e, com certeza, os trabalhadores serão incentivados a trabalhar nas empresas que reduzam a jornada."

[Leia a íntegra da proposta.](#)

Fonte: Congresso em Foco

Aumento gradual da licença-paternidade vai à sanção presidencial



Jefferson Rudy/Agência Senado

O Plenário aprovou nesta quarta-feira (4), em regime de urgência, o projeto de lei que aumenta de forma gradual o período de afastamento do trabalho para pais segurados da Previdência Social. Aprovado em votação simbólica, o texto será encaminhado à sanção presidencial.

O texto assegura garantia de remuneração integral, estabilidade no emprego e novas regras para adoção e

Brasília-DF, 05 de março de 2026

famílias em situação de vulnerabilidade. Regulamenta um direito social previsto na Constituição de 1988, mas que permaneceu restrito desde então ao prazo transitório de cinco dias.

De acordo com o PL 5.811/2025, a licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

- . 10 dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;
- . 15 dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;
- . 20 dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

De autoria da ex-senadora Patrícia Saboya, o texto foi relatado pela senadora Ana Paula Lobato (PSB-MA).

O projeto já havia sido aprovado na Câmara com alterações, voltou para o Senado e seguiu para apreciação do Plenário, após ter sido aprovado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em dezembro de 2025.

Matéria completa:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/03/04/aumento-gradual-da-licenca-paternidade-vai-a-sancao-presidencial>

Fonte: Agência Senado

TST valida escala que combina turnos acima de 10 horas com 4 dias de folga



O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho validou, em julgamento nesta segunda-feira (2/3), uma norma coletiva que instituiu jornada de trabalho na escala 2 x 2 x 4 para uma multinacional do setor de alumínio. Nesse regime, os empregados fazem turnos de dez horas e 45 minutos durante quatro dias e, em seguida, ganham quatro dias de folga.

O julgamento foi decidido por 15 votos a 12. A corrente vencedora validou a cláusula, que foi firmada em negociação com o sindicato da categoria, e excluiu o pagamento de horas extras a um ex-empregado que ajuizou reclamação contra a empresa.

Os representantes da companhia argumentaram que a extensa folga compensatória atenuava o cansaço e que o Supremo Tribunal Federal já garantiu a prevalência do negociado sobre o legislado: conforme a tese de repercussão geral fixada no Tema 1.046, são válidos os acordos coletivos que afastam ou limitam direitos, desde que não sejam absolutamente indisponíveis.

Ao analisar o recurso no TST, a maioria dos magistrados acompanhou a divergência inaugurada pela ministra Maria Cristina Peduzzi. O entendimento vencedor concluiu que a jornada 2 x 2 x 4 é juridicamente possível nos termos negociados, prestigiando a negociação coletiva e a composição dos conflitos pelos próprios interessados.

Ficaram vencidos o relator originário, ministro Alberto Bastos Balazeiro, e outros ministros que consideraram a escala contrária aos preceitos da Constituição em relação à saúde e à segurança do trabalhador.
ED-RR-10725-92.2015.5.03.0073

Fonte: Consultor Jurídico



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 à violência



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

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

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