CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
INFORMATIVO SINDICAL
www.cnti.org.br — MATÉRIAS VEICULADAS NA INTERNET
Filiada à NCST NOVA CENTRAL
Brasília-DF, 16 de novembro de 2026



Em breve novas informações e atualizações sobre este assunto!

NCST altera data e horário de encontro sobre a nova jornada de trabalho



A Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) informa que o Encontro Nacional sobre a Aplicabilidade da Nova Jornada de Trabalho, inicialmente previsto para terça-feira, 17 de novembro, foi remarcado para quarta-feira, 18 de novembro, às 14h.

O evento será realizado de forma virtual e discutirá a implementação da nova jornada de trabalho, prevista na Emenda Constitucional 141/2026, e seus impactos para a classe trabalhadora.

Nova data: Quarta-feira, 18 de novembro

Novo horário: 14h

Formato: On-line, com transmissão ao vivo

As inscrições estão abertas!

Inscreva-se:

https://docs.google.com/forms/d/17xAG6pA-22uYWzU02a1Fsnn_bwb_1FinYnr08dYq_O8/edit

Fonte: NCST

Fux apresenta destaque e leva escala 6x1 ao plenário físico do STF

Caberá ao presidente da Corte, Edson Fachin, definir quando o tema será incluído na pauta.



Fux pede destaque e leva julgamento sobre 6x1 ao plenário físico. Victor Piemonte/STF

O ministro Luiz Fux, do STF, pediu destaque neste sábado (14) e interrompeu o julgamento virtual que analisava a decisão de Flávio Dino sobre as regras de transição para o fim da escala 6x1.

Com o pedido, o caso deixa o plenário virtual e será levado para julgamento presencial. Caberá ao presidente da Corte, Edson Fachin, definir quando o tema será incluído na pauta do plenário. O STF confirma Fachin como atual presidente da Corte.

Antes do pedido de Fux, o julgamento registrava quatro votos pela manutenção da liminar de Dino. Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia e Gilmar Mendes haviam acompanhado o relator. A votação virtual estava prevista para terminar na segunda-feira (16), mas foi interrompida pelo destaque.

A decisão submetida ao Supremo mantém para 16 de dezembro o início da primeira etapa da nova jornada aprovada pelo Congresso. A partir dessa data, o limite semanal passa de 44 para 42 horas, com dois dias de repouso semanal remunerado e sem redução salarial. A etapa seguinte está prevista para 16 de dezembro de 2027, quando o limite será reduzido para 40 horas semanais.

Dino também estabeleceu regras para solucionar dificuldades durante o período de transição. Caso empresas e sindicatos não cheguem a acordo até 15 de dezembro, as 42 horas semanais poderão ser distribuídas pelos cinco dias de trabalho, permitindo jornadas de até 8 horas e 24 minutos por dia.

Julgamento

O julgamento envolve duas ações diretas de inconstitucionalidade, as ADIs 8.041 e 8.042. A primeira foi apresentada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), enquanto a segunda é de autoria da Confederação Nacional da Indústria (CNI). As entidades questionam aspectos da implementação da nova jornada e buscaram mais tempo para adaptação.

Dino não acolheu o pedido para adiar a primeira redução da jornada. Segundo o ministro, nesta fase de análise não foi identificada violação a cláusulas pétreas que justificasse suspender a escolha feita pelo Congresso de iniciar a transição ainda em dezembro.

Processos: ADIs 8.041 e 8.042

Fonte: Congresso em Foco

Montante do 13º deste ano será de R$ 399,1 bilhões



O 13º salário tem força para impactar negócios e fortalecer o mercado interno. É o que mostra estudo do Dieese, segundo o qual este ano o benefício trabalhista colocará até R$ 399,1 bi na economia nacional. O montante representa cerca de 2,9% do PIB brasileiro.

Jango – Vale registrar que o direito ao 13º salário foi assegurado por medida do Presidente João Goulart (PTB), em 1963.

Têm direito ao 13º todos os trabalhadores formais, incluindo domésticos, os beneficiários da Previdência Social, como também aposentados e beneficiários de pensão da União e dos Estados e Municípios.

Abrangidos – Segundo o Dieese, cerca de 99,7 milhões de brasileiros serão beneficiados com o pagamento. O valor médio do 13º salário será de R$

3.720,00 – ano passado, valor médio foi de R$ 3.512,00.

O estudo do Dieese, que apresenta tais números e valores, reúne dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) e do Novo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), ambos do Ministério do Trabalho e Emprego. Também incluem-se informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do IBGE, da Previdência Social e da Secretaria do Tesouro Nacional.

O rendimento assalariado foi atualizado pela variação do INPC entre janeiro e setembro de 2026 sobre dezembro de 2025.

Informais – O levantamento não inclui eventuais abonos de final de ano a autônomos, assalariados sem Carteira ou trabalhadores com outras formas de inserção no mercado que, eventualmente, recebem algum tipo de abono de fim de ano.

Composição – Dos cerca de 99,7 milhões que devem receber o 13º salário, 62,5 milhões, ou 62,7% do total, estão no mercado formal, entre eles as empregadas domésticas com Carteira assinada, que somam 1,3 milhão de pessoas. Os aposentados ou pensionistas do INSS correspondem a 37,2 milhões de beneficiários, ou 37,3% do total.

Do montante a ser pago como 13º, cerca de R$ 287,4 bilhões, ou 72% do total, vão para os empregados formais, incluindo trabalhadores domésticos. Outros 28% dos R$ 399,1 bilhões, ou seja, cerca de R$ 111,6 bilhões, serão pagos a aposentados e pensionistas.

Sudeste – A maior parcela do 13º salário (47,8%) deve ser paga nos Estados do Sudeste, região com a maior força econômica, que concentra a maioria dos empregos formais e aposentados e pensionistas. Maior valor médio para o 13º é no Distrito Federal (R$ 7.069,00).

Trabalhadores da indústria receberão 15,6%; comerciários terão 11,8%; aos que trabalham na construção civil será pago o correspondente a 3,7% de todo o 13º salário.

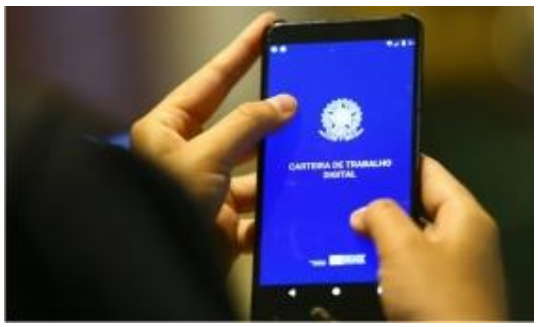
Fontes: Ministério do Trabalho e Emprego, Rais e Caged; Ministério da Previdência Social; Boletim Estatístico; IBGE; Pnad Contínua; Secretaria do Tesouro Nacional; Portal Siconfi e Execução Orçamentária do Estados; e Painel Estatístico de Pessoal do Governo.

Mais – Sites do Dieese e do IBGE.

Fonte: Agência Sindical

Leis trabalhistas: veja reformas que passam a valer em 2027

Veja o que muda nas leis trabalhistas a partir de 2027



Em 2027, os brasileiros passam a trabalhar no novo modelo de jornada de trabalho previsto na legislação brasileira: a escala 5×2, com folgas aos sábados e domingos.

Para além do avanço da Emenda Constitucional nº 141, promulgada em 16 de outubro de 2026, que estabelece 42 horas como novo limite de horas semanais trabalhadas, há outras alterações na legislação trabalhista.

Uma delas é a lei que amplia a licença-paternidade de cinco para dez dias, válida a partir de 1º de janeiro de 2027. A Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, também instituiu o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e estabeleceu novas etapas para a ampliação do afastamento.

Segundo a ementa, "o salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social" e "observará as mesmas regras do salário-maternidade, para fins de reconhecimento de direito e de concessão de benefício". O valor corresponde à renda mensal equivalente à remuneração integral, proporcional à duração da licença.

A ideia é que a licença chegue a 20 dias a partir de 2029, objetivo condicionado ao cumprimento da meta fiscal de 2028, segundo os critérios adotados na lei.

A principal mudança do benefício é que ele agora faz parte da estrutura da Previdência Social e ganha regras próprias de custeio e concessão.

Em outubro de 2026, o governo federal também apresentou uma proposta de projeto de lei complementar voltada à regulamentação da atividade de motoristas que transportam passageiros por aplicativos, como Uber e 99.

A proposta foi estruturada para atender a quatro eixos: regulamentação da remuneração, benefícios da

Previdência Social, segurança e saúde e transparência das plataformas.

Como novidade, o texto cria a categoria "trabalhador autônomo por plataforma", que passa a ser válida como critério trabalhista e conta com regras específicas de proteção social.

A medida institui uma remuneração mínima de R$ 32,09 por hora de trabalho e prevê o pagamento de pelo menos um salário mínimo no total mensal, conforme a proposta.

Além disso, a contribuição previdenciária passa a ser obrigatória para garantir benefícios como aposentadoria aos trabalhadores de aplicativos; a alíquota anunciada foi de 7,5% para o INSS.

Há também mecanismos para a melhoria das condições de trabalho e a proteção da saúde dos profissionais, além do incentivo à adoção de regras de funcionamento mais transparentes das plataformas para os trabalhadores.

O texto ainda precisa passar pelo processo legislativo e pode sofrer modificações durante a análise do Parlamento.

O governo afirmou que, quando aprovada, a proposta deve entrar em vigor após 90 dias.

Outra mudança envolve a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho e passou a incluir fatores de risco psicossociais relacionados aos riscos ocupacionais.

A nova norma entrou em vigor em maio deste ano e prevê que as organizações identifiquem perigos, avaliem riscos e adotem medidas preventivas no ambiente de trabalho, incluindo os fatores psicossociais.

Entre eles estão:

- **Sobrecarga de trabalho**: excesso de demandas, metas incompatíveis com os recursos disponíveis e pressão constante por produtividade;

- **Assédio**: situações de violência psicológica, intimidação e outras condutas abusivas no ambiente profissional;

- **Falta de apoio**: ausência de suporte adequado da chefia ou da equipe, dificuldades de comunicação e condições organizacionais que aumentem a exposição ao estresse.

Por fim, em julho de 2026 o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria nº 1.316, que estabelece que o funcionamento do comércio durante feriados depende de autorização por meio de convenção coletiva de trabalho, ressalvadas as atividades previstas na própria norma.

A convenção coletiva é firmada entre os sindicatos dos trabalhadores e os empregadores para negociar as condições aplicáveis a cada categoria.

Segundo a portaria, as exceções abrangem atividades que costumam operar mesmo durante os feriados, como farmácias, postos de combustíveis, hotéis e restaurantes, entre outras listadas no ato normativo (ou seja, a exigência de convenção coletiva não se aplica necessariamente a todos os estabelecimentos).

Para o trabalhador, a orientação é verificar com o sindicato da categoria se existe convenção coletiva aplicável ao estabelecimento e quais condições foram estabelecidas para o trabalho em feriados.

Com a entrada em vigor de novas regras e a continuidade de discussões judiciais e legislativas, o trabalhador deve verificar quais normas se aplicam ao seu contrato e à sua categoria profissional.

Fonte: Revista Forum

