CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
INFORMATIVO SINDICAL
www.cnti.org.br — MATÉRIAS VEICULADAS NA INTERNET
Filiada à NCST NOVA CENTRAL
Brasília-DF, 17 de novembro de 2026



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



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

Fachin pode pautar julgamento sobre fim da escala 6×1 no STF ainda nesta semana

Supremo decidirá sobre regras de transição para jornada de 42 horas semanais, prevista para começar em 16 de dezembro, com dois dias de descanso remunerado



Crédito: Victor Piemonte/STF

O presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), Edson Fachin, poderá incluir na pauta do plenário presencial, ainda nesta semana, o julgamento das regras de transição para o fim da escala de trabalho 6×1. A análise depende da liberação do processo pelo ministro Flávio Dino, relator da ação, e ocorre em meio à proximidade da entrada em vigor da nova jornada, marcada para 16 de dezembro.

Segundo o jornal O Globo nesta segunda-feira (16), a possibilidade de julgamento nos próximos dias é discutida nos bastidores do STF. O tribunal deverá decidir se mantém as alterações estabelecidas por Dino para a implementação da nova jornada, incluindo mecanismos de flexibilização destinados à adaptação das empresas.

A mudança prevê a redução da carga horária máxima de 44 para 42 horas semanais a partir de 16 de dezembro, com garantia de dois dias de descanso remunerado e manutenção dos salários. Uma segunda etapa está programada para dezembro de 2027, quando o limite semanal passará a 40 horas.

Pedido de Fux interrompe julgamento no STF

A análise das regras de transição foi interrompida no último sábado (14), depois que o ministro Luiz Fux apresentou um pedido de destaque. A medida retirou o processo do plenário virtual e determinou que a discussão seja retomada presencialmente.

Antes da interrupção, quatro ministros haviam votado pela manutenção da decisão de Flávio Dino. Além do próprio relator, Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia e

Gilmar Mendes se manifestaram favoravelmente à confirmação da liminar.

Com a transferência do julgamento para o plenário presencial, a votação precisará ser reiniciada. Caberá a Fachin definir a data da sessão, após a liberação do processo pelo relator.

Apesar da suspensão da análise, a decisão provisória de Dino continua válida. Dessa forma, o cronograma de implementação da nova jornada permanece inalterado, independentemente da indefinição sobre o julgamento definitivo das regras de transição.

Dino mantém calendário e permite flexibilização da jornada

Na decisão submetida ao STF, Flávio Dino rejeitou solicitações de entidades empresariais que pretendiam adiar a entrada em vigor da nova escala. O ministro, entretanto, autorizou ajustes na distribuição das horas trabalhadas e na organização das folgas.

Uma das principais mudanças permite que as 42 horas semanais sejam distribuídas em cinco dias de trabalho, com jornadas diárias de até oito horas e 24 minutos. Durante o período de transição, os 24 minutos adicionais não serão considerados horas extras.
A medida busca permitir que as empresas reorganizem suas atividades sem ultrapassar o novo limite semanal de trabalho.

Outra flexibilização autorizada pelo relator envolve a negociação entre empregadores e sindicatos. As partes poderão estabelecer diferentes formas de distribuição e compensação das folgas, desde que seja preservado o direito dos trabalhadores a dois dias de descanso remunerado.

Congresso questiona mudanças nas regras de transição

As alterações determinadas por Dino provocaram questionamentos da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. As duas Casas sustentam que parte das medidas adotadas pelo ministro modifica dispositivos aprovados pelo Congresso Nacional na emenda constitucional que estabeleceu o fim da escala 6×1.

A controvérsia será examinada pelo plenário do Supremo, que deverá definir os limites das adaptações autorizadas pelo relator e sua compatibilidade com as regras aprovadas pelo Legislativo.

Fonte: Brasil247

FGV: 63,7% dos trabalhadores não veem risco de perder emprego nos próximos seis meses

Confiança do trabalhador aumentou em relação ao mesmo período no ano anterior



A maior parte dos trabalhadores (63,7%) considera "muito improvável" ou "improvável" perder o principal emprego e/ou fonte de renda nos próximos seis meses, segundo a Sondagem de Mercado de Trabalho do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getulio Vargas (FGV Ibre), com dados do trimestre encerrado em outubro de 2026.

Na outra ponta, 14,3% avaliam ser "provável" ou "muito provável" que haja perda do emprego e/ou da fonte de renda no horizonte de seis meses. Os demais respondentes disseram não saber avaliar essa possibilidade.

Na comparação com o mesmo período de 2025, a parcela que considera "muito improvável" ou "improvável" perder o emprego aumentou 8 pontos porcentuais. Apesar disso, houve leve redução dessa diferença em relação ao mês anterior, quando a distância interanual era de 8,3 pontos porcentuais. Já a fatia dos que consideram "provável" ou "muito provável" perder a ocupação recuou 0,9 ponto porcentual em relação a outubro do ano passado.
"Os resultados de outubro reforçam o cenário de mercado de trabalho aquecido, ao mostrar que a grande maioria dos respondentes acha improvável perder sua ocupação nos próximos meses, e ainda em porcentual acima do observado no ano anterior. Um ponto de cautela que indica o início de uma desaceleração do mercado de trabalho é que essa distância em relação ao ano passado vinha sendo maior", afirma Rodolpho Tobler, superintendente adjunto do FGV Ibre.

Segundo o economista, também há uma migração de respondentes da parcela que considera "muito improvável" perder o emprego para a que avalia ser

apenas "improvável". Esses sinais, acrescenta, acompanham o ritmo mais fraco da atividade econômica na segunda metade do ano. A expectativa é de continuidade desse cenário ao longo do último trimestre.

Fonte: Agência O Globo

Em análise proposta que amplia definição de terrorismo e restringe proteção a movimentos sociais



O Projeto de Lei 2902/26 amplia a definição de terrorismo para incluir atos praticados com objetivos políticos, econômicos, religiosos ou sociais. A proposta também amplia as condutas consideradas terroristas, incluindo novas formas de sabotagem de infraestruturas essenciais, e restringe a proteção prevista na legislação para movimentos sociais.

Autores de PL 2902/2026

O texto, que tramita na Câmara dos Deputados, é dos deputados Coronel Meira (PL/PE), Luiz Philippe de Orleans e Bragança (PL/SP), Sargento Fahur (PL/PR), Osmar Terra (PL/RS) e General Pazuello (PL-RJ), e outros parlamentares. A proposta altera a Lei Antiterrorismo, que hoje define o terrorismo como a prática de determinados atos motivados por xenofobia, discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia e religião, com a finalidade de provocar terror social ou generalizado.

O projeto substitui essa definição para abranger atos praticados com uma das seguintes finalidades:
- intimidar a população, mediante violência, coação ou grave ameaça, com objetivos políticos, econômicos, religiosos ou sociais;
- constranger ou coagir autoridades públicas ou organizações internacionais a praticar ou deixar de praticar determinado ato;
- desestabilizar gravemente ou destruir estruturas políticas, econômicas ou sociais fundamentais do país.

Ataques a infraestruturas e serviços

A legislação atual já considera terrorismo a sabotagem ou a tomada de controle de determinadas instalações, inclusive por meios cibernéticos. O projeto amplia essas hipóteses para incluir expressamente a destruição e a inutilização, total ou parcial, dessas estruturas.

Entre as instalações abrangidas estão portos, aeroportos, hospitais, escolas, estádios, redes de energia, instituições bancárias e instalações ligadas à produção e à distribuição de petróleo, gás e combustíveis.

A proposta também inclui na lista de atos terroristas a interrupção ou perturbação de serviços de telecomunicações e de informação de utilidade pública, bem como o impedimento ou a dificuldade de restabelecimento desses serviços.

A pena prevista para o crime de terrorismo continua sendo de 12 a 30 anos de prisão. O projeto também estabelece a soma dessa punição com as penas de outros crimes cometidos.

Movimentos Sociais

A lei atual isenta os movimentos sociais, sindicais e reivindicatórios de serem enquadrados na Lei Antiterrorismo quando atuam em defesa de direitos. O projeto altera essa regra ao prever que esses grupos só estarão isentos da lei "desde que não haja o emprego de violência ou grave ameaça".

General Pazuello afirmou que a iniciativa corrige vulnerabilidade histórica da legislação. "A medida não busca criminalizar a divergência de ideias, mas sim garantir que a violência e a coação, independentemente do pretexto que as motivem, não encontrem amparo em interpretações subjetivas da lei", argumentou o autor. "A experiência prática demonstrou que a manutenção de cláusulas de exclusão genéricas poderia servir de salvo-conduto para atos de vandalismo", concluiu Pazuello.

O texto também determina que as regras da Lei Antiterrorismo sejam aplicadas de forma cumulativa com as sanções da nova Lei Antifacção.

Próximos passos

A proposta será analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. O texto está sujeito à análise do Plenário.

Fonte: Justiça em Foco

13º salário 2026: prazos, direitos e valores

Saiba quando receber o 13º salário em 2026, quem tem direito, como calcular o benefício e quais medidas tomar em caso de atraso no pagamento



Os trabalhadores brasileiros com carteira assinada devem acompanhar os prazos de pagamento do 13º salário de 2026, benefício garantido pela legislação trabalhista e constitucional brasileira.

Neste ano, os empregadores devem pagar a primeira parcela até 30 de novembro e antecipar a segunda para 18 de dezembro, respeitando os prazos legais.

Além disso, acordos e convenções coletivas podem estabelecer condições específicas de pagamento, desde que respeitem os limites legais e os direitos dos trabalhadores da categoria.

Quem tem direito ao 13º salário?

A legislação garante o benefício aos empregados urbanos, rurais, domésticos e trabalhadores avulsos, além de aposentados e pensionistas do INSS, conforme as regras previdenciárias vigentes.
Entretanto, trabalhadores contratados durante o ano recebem valores proporcionais ao período trabalhado, considerando cada mês com pelo menos 15 dias de serviço efetivamente prestado no período.

Quem trabalhou durante os 12 meses de 2026 recebe o benefício integral, enquanto os demais trabalhadores recebem valores calculados conforme o tempo de serviço na empresa.

Por outro lado, estagiários, autônomos e profissionais contratados como pessoa jurídica não possuem direito obrigatório ao benefício quando não existe vínculo empregatício reconhecido pela legislação brasileira.

Já os trabalhadores temporários contratados conforme a Lei 6.019/1974 recebem o pagamento proporcional, considerando o período de contratação e as regras aplicáveis à categoria profissional correspondente.

Como calcular o 13º salário?

Para calcular o benefício, o trabalhador deve dividir seu salário bruto por 12 e multiplicar o resultado pela quantidade de meses trabalhados durante o ano vigente.

Além do salário-base, o cálculo considera adicionais de insalubridade, periculosidade e trabalho noturno, assim como médias de horas extras e comissões recebidas pelo empregado durante o ano.

Por exemplo, quem recebe R$ 7 mil mensais e trabalhou nove meses terá direito a R$ 5.250 de 13º salário bruto, conforme o cálculo proporcional previsto.

A primeira parcela corresponde, geralmente, à metade do benefício, enquanto a segunda considera os descontos obrigatórios de INSS e Imposto de Renda, quando forem aplicáveis.

Trabalhadores demitidos também podem receber

Os empregados dispensados sem justa causa ou que pediram demissão também recebem o benefício proporcional, conforme os meses trabalhados e as regras da legislação trabalhista.

Entretanto, a demissão por justa causa impede o recebimento do 13º proporcional referente ao ano da rescisão, conforme estabelece a legislação aplicável aos contratos trabalhistas.

O advogado trabalhista Luís Gustavo Nicoli explica que o direito ao benefício permanece mesmo quando o empregado não completa um ano inteiro de trabalho na empresa.
"O pagamento é proporcional ao tempo trabalhado. Ou seja, mesmo que o funcionário tenha sido contratado em julho, ele ainda receberá o valor referente aos meses em que esteve na empresa", afirma Luís Gustavo Nicoli.

Empresas devem respeitar os prazos legais

A legislação permite antecipar o pagamento integral ou conceder a primeira parcela durante as férias, quando o trabalhador apresenta solicitação em janeiro do respectivo ano.

Entretanto, as empresas não podem dividir o benefício em mais de duas parcelas, pois a legislação trabalhista não prevê essa modalidade de pagamento aos empregados brasileiros.

Caso o empregador descumpra os prazos, o trabalhador pode procurar seu sindicato para obter orientação e denunciar a irregularidade aos órgãos responsáveis pela fiscalização trabalhista competente.

Por fim, acompanhar os valores e os prazos ajuda os trabalhadores a identificar irregularidades, garantir seus direitos e organizar melhor o orçamento familiar neste período importante.

Fonte: Rádio Peão Brasil