

Brasília-DF, 27 de maio de 2026

Centrais sindicais temem vulnerabilidade de categorias não contempladas pelas regras da PEC 6x1

Sindicalistas questionam exclusão de trabalhadores com salários mais altos e prazo para terceirizados; votação pode ocorrer nesta quarta-feira

Bruno Spada / Câmara dos Deputados



Lúcio Clemente também criticou a proposta de transição para terceirizados

Em reunião com os parlamentares da comissão especial que analisa o fim da escala de trabalho 6x1, representantes de centrais sindicais mostraram preocupação com os trabalhadores que ficarem de fora da redução de jornada para 40 horas semanais. De acordo com o coordenador do Fórum das Centrais Sindicais, Lúcio Clemente, o problema está na restrição ao benefício de acordo com o salário do trabalhador.

O texto apresentado pelo relator prevê que as regras não se aplicam aos profissionais com curso universitário que ganhem mais de duas vezes e meia o teto de remuneração da Previdência Social, o equivalente hoje a R\$ 21.188. Os trabalhadores poderão negociar as jornadas individualmente com os patrões. Para Lúcio Clemente, essa norma reduz a proteção desses trabalhadores.

“Isso é uma preocupação grande, porque os efeitos do ponto de vista do impacto sobre o conjunto das categorias podem não ser pequenos. É difícil de mensurar agora, mas nós estamos falando de parte da força de trabalho que, em geral, poderá ficar fora da proteção sindical dos acordos e convenções coletivas”, alertou.

Lúcio Clemente afirmou ainda que as centrais de trabalhadores discordam do prazo concedido para a adequação dos contratos de trabalhadores terceirizados do setor público. A proposta prevê que as empresas, nesse caso, terão até um ano para promover a mudança de jornada. Para o sindicalista, a

transição deveria ser a mesma dos demais empregados.

Relatório

O relator, deputado Leo Prates (Republicanos-BA), apresentou o texto na segunda-feira (25). A proposta assegura a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem diminuição do salário, e garante duas folgas semanais, uma preferencialmente aos domingos.

No caso das folgas, o direito será assegurado assim que a emenda constitucional entrar em vigor. Já a jornada será reduzida para 42 horas por semana 60 dias depois da vigência da norma e para 40 horas, 12 meses depois desse período.

Integrantes da comissão afirmaram que a votação da proposta pode ocorrer nesta quarta-feira na Câmara dos Deputados. O presidente do colegiado, deputado Alencar Santana (PT-SP), adiantou que vai reabrir a sessão de debate sobre o texto às 10 horas da manhã para tentar concluir a votação até as 17 horas.

Segundo o parlamentar, se a comissão aprovar a proposta nesse período, o presidente da Câmara, Hugo Motta, se comprometeu a votar o texto no plenário no mesmo dia.

“Se a gente conseguir isso, o presidente Hugo Mota vai levar essa matéria amanhã à noite ainda para o plenário. Se a gente não conseguir, vai ficar na feira, mas vamos trabalhar amanhã, tentando ali garantir a votação em comissão a tempo de levar o plenário amanhã à noite – até porque é quarta-feira, é um dia em que aqui é a Casa tem forte presença, o que é bom”, disse.

Mobilização

Os deputados presentes à audiência pública foram unânimes em pedir mobilização para garantir que o texto seja aprovado. A deputada Erika Hilton (Psol-SP), autora de uma das propostas que deu origem à mudança, pediu atenção total à votação.

“Nós teremos que permanecer vigilantes, lutando contra os inimigos da classe trabalhadora, que irão fazer todas as manobras possíveis para tentar destruir o texto. Depois de votado aqui na Câmara dos Deputados, nós vamos ter que continuar nossa articulação e nossa mobilização, porque no Senado não tem nada dado. O Senado já está tentando fazer algumas manobras. Eles estão pensando: ‘vamos então deixar passar aqui, o pessoal vai dar uma esquecidinha, e depois a gente massacra o texto no Senado’”, disse ela.

Fonte: Agência Câmara

Brasília-DF, 27 de maio de 2026

Sindicalismo celebra nova NR-1



Valeu a luta sindical, dos técnicos em segurança, dos Médicos do Trabalho e dos ativistas pela saúde nos ambientes de trabalho. Nesta terça, 26, passou a vigorar a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), marcando um divisor de águas na história da segurança e saúde ocupacional no País.

Pela Norma, as empresas gerenciarão os riscos psicossociais e a saúde mental dos trabalhadores. O descumprimento implicará multa à empregadora.

Debates – A publicação da NR-1 foi adiada várias vezes pelo governo devido à pressão empresarial. O tema foi tratado no Ministério do Trabalho e Emprego via Comissão Tripartite Paritária Permanente.

A nova Norma obriga empregadores com empregados celetistas a incluir assédio moral, sobrecarga de trabalho, metas abusivas, falta de suporte gerencial, violência no trabalho e burnout no Programa de Gerenciamento de Riscos e no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Mudança – Em 2025, o INSS concedeu mais de 546 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Antes tratada de forma implícita, agora a questão tem contornos claros. O Brasil alinha-se às Convenções da OIT, à ISO 45001 e junto à lista atualizada de doenças ocupacionais do próprio MTE, que reconhece o burnout como doença profissional.

Empresas – Devem identificar, avaliar e controlar fatores da organização do trabalho que possam comprometer a saúde mental.

Fiscalização – A fiscalização ganha força punitiva, com multas ou responsabilizações judiciais. As empresas devem realizar diagnóstico de riscos psicossociais, atualizar medidas preventivas e planos de ação, capacitar líderes e equipes, criar canais

efetivos de denúncia e monitorar continuamente os resultados.

Vitória – Para os Sindicatos, a Norma representa uma grande conquista. A classe trabalhadora ganha um instrumento legal robusto pra fiscalizar e pressionar por ambientes de trabalho mais saudáveis.

A NR-1 reforça uma nova cultura na área da segurança física e integral a dignidade do trabalhador. Mas sua efetividade exigirá atuação conjunta da fiscalização, Justiça do Trabalho, Sindicatos e sociedade. Empresa que se antecipar deverá colher ganhos em produtividade, retenção de talentos e redução de passivos.

Nildo – A Agência sindical ouviu Nildo Queiroz. Ele é metalúrgico da base de Guarulhos, dirige o Departamento de Saúde do Trabalhador no Sindicato, é técnico em Segurança no Trabalho, e também palestrante em Sipatis e Seminários. Ele afirma: “É um grande avanço, que aumenta a responsabilidade da empresa, dá mais poderes ao Sindicato e fortalece o papel dos cipeiros”.

Mais – Tribunal Superior do Trabalho
– <https://www.tst.jus.br>

Fonte: Agência Sindical

Relatório de Leo Prates consolida virada histórica contra a escala 6x1 e abre nova disputa no plenário

Parecer da PEC reduz jornada para 40 horas, cria 2 dias obrigatórios de descanso e tenta acomodar pressões empresariais. Oposição patronal deve pedir vista e adiar votação para quinta-feira (28)



A leitura do parecer do deputado Leo Prates (Republicanos-BA), nesta segunda-feira (25), marcou mudança histórica no debate trabalhista brasileiro. O relatório da PEC 221/19 – que incorporou a PEC 8/25 – consolida a proposta de redução da jornada

Brasília-DF, 27 de maio de 2026

semanal para 40 horas, estabelece 2 dias de repouso remunerado e praticamente enterra a escala 6x1 como modelo dominante no País.

Embora o texto tenha sido apresentado em versão considerada "enxuta", o alcance político e econômico da proposta é amplo. O parecer redesenha o artigo 7º da Constituição, reorganiza regras sobre jornada e descanso e tenta construir transição gradual para reduzir resistências do setor produtivo.

A expectativa na comissão especial é de pedido de vista, o que deve empurrar a votação do parecer para quinta-feira (28). Depois disso, a PEC seguirá para análise do plenário da Câmara, onde precisará ser aprovada em 2 turnos.

Relator tenta construir "pacto possível"

Antes da leitura formal do parecer, Leo Prates fez balanço político das audiências públicas realizadas pela comissão especial durante a caravana "Câmara pelo Brasil", série de debates promovida em diferentes regiões do País.

O relator destacou que as audiências revelaram forte apoio popular ao fim da escala 6x1, sobretudo entre trabalhadores do comércio, serviços, telemarketing, transporte, saúde e setores de baixa remuneração.

Segundo relatos apresentados ao longo dos seminários, a exaustão física, o adoecimento mental e a impossibilidade de convivência familiar apareceram como elementos centrais da crítica ao atual modelo de jornada.

Ao mesmo tempo, representantes empresariais manifestaram preocupação com aumento de custos, produtividade e impacto sobre pequenas empresas. O relatório tenta justamente responder a essa pressão ao prever regras transitórias e flexibilizações negociadas coletivamente.

Núcleo da proposta: menos trabalho, mais descanso

O parecer altera o inciso XIII do artigo 7º da Constituição para fixar jornada máxima de 40 horas semanais e 8 horas diárias. Também modifica o inciso XV para garantir 2 dias de repouso semanal remunerado, sendo um desses preferencialmente aos domingos.

Na prática, a mudança desmonta a lógica da escala 6x1, hoje predominante em setores de serviços e comércio. O texto ainda preserva mecanismos de compensação de jornada por acordo ou convenção coletiva e permite regimes diferenciados para categorias específicas, desde que respeitados os novos limites constitucionais.

Transição gradual para reduzir impacto econômico

Um dos principais eixos políticos do parecer está na regra de transição. O texto prevê que, 60 dias após a promulgação da Emenda à Constituição, a jornada máxima cairá de 44 para 42 horas semanais. Apenas após 12 meses será implementado o teto definitivo de 40 horas.

A calibragem busca neutralizar parte da resistência empresarial e reduzir o discurso de "choque econômico" mobilizado por entidades patronais desde o início da tramitação.

O parecer também abre espaço para que acordos coletivos reorganizem a distribuição diária das horas trabalhadas durante a transição.

Salários protegidos e pisos preservados

O relatório estabelece explicitamente que a redução da jornada não poderá implicar redução salarial: nem nominal, nem tampouco proporcional. A proteção alcança inclusive pisos salariais. Trata-se de um dos pontos mais sensíveis da negociação política, porque impede que empresas compensem a redução da carga horária com corte de remuneração. Esse trecho do parecer aproxima o texto das reivindicações defendidas por centrais sindicais e movimentos sociais durante as audiências públicas.

Pequenas empresas entram no radar da compensação

Para enfrentar críticas de micro e pequenos empresários, o parecer autoriza futura lei complementar a criar medidas transitórias de mitigação de impactos econômicos para MEI (microempreendedores individuais), microempresas e empresas de pequeno porte.

A solução tenta evitar que o debate sobre custos inviabilize politicamente a proposta no Congresso. Ao mesmo tempo, o relatório preserva margem de flexibilização para regimes especiais e categorias submetidas a jornadas diferenciadas por legislação específica.

Executivo, terceirização e setor público

O texto dedica capítulo inteiro aos contratos da Administração Pública que envolvem mão de obra terceirizada. Nesses casos, a nova jornada dependerá de aditivos contratuais para recomposição do equilíbrio econômico-financeiro dos contratos. O prazo máximo para adaptação será de 12 meses. A medida busca evitar paralisações em contratos públicos e disputas judiciais imediatas que envolvem terceirização e prestação de serviços continuados.

**Brasília-DF, 27 de maio de 2026****Alto salário fora do controle de jornada**

Um dos dispositivos mais controversos do parecer retira da proteção constitucional da jornada trabalhadores com diploma superior e remuneração equivalente a pelo menos 2 vezes e meia o teto do RGPS (Regime Geral de Previdência Social), a cargo do INSS. Na prática, esse grupo poderá ficar fora das regras de controle de jornada, salvo previsão em acordo coletivo ou decisão do empregador.

A exceção não valerá para empregados públicos.

O dispositivo reproduz lógica já incorporada parcialmente pela Reforma Trabalhista de 2017 e deve se tornar um dos pontos mais contestados por sindicatos e parlamentares da oposição de esquerda.

Disputa política entra na reta decisiva

A leitura do parecer consolidou fato político relevante: a redução da jornada de trabalho deixou de ser pauta periférica para ocupar o centro do debate legislativo e social brasileiro.

A pressão popular observada nas audiências da "Câmara pelo Brasil", somada à crescente adesão nas redes digitais, empurrou o Congresso para discussão antes considerada inviável.

Agora, a disputa migra para o plenário, onde governo, centrais sindicais, setor empresarial e bancadas conservadoras devem travar a batalha decisiva em torno do alcance real da mudança constitucional.

Acesse a íntegra do parecer do relator:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3136355&filename=PRL+1+PEC22119+%3D>+PEC+221/2019

Fonte: Diap

Entra em vigor lei que fixa prazo de 30 dias para salário-maternidade

Danilo Verpa/Folhapress

Nova regra obriga a Previdência a conceder o benefício em até 30 dias e prevê liberação automática se o prazo não for cumprido. Valores recebidos

durante o período de concessão provisória não precisarão ser devolvidos.

Entrou em vigor nesta quarta-feira (26) a Lei nº 15.415, de 25 de maio de 2026, que estabelece prazo máximo de 30 dias para a concessão do salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social. A nova norma foi sancionada pelo presidente Lula e altera a Lei nº 8.213, de 1991, que trata dos benefícios previdenciários.

Pela lei, o benefício deverá ser concedido em até 30 dias, contados a partir do requerimento administrativo apresentado pela pessoa segurada. A regra vale para os casos em que o salário-maternidade é pago diretamente pela Previdência Social. Se o prazo não for cumprido, o benefício deverá ser concedido de forma provisória e automática, sem prejuízo de análise posterior pela Previdência.

Concessão provisória

Depois da análise, a concessão provisória poderá ser convertida em definitiva, caso os requisitos legais sejam cumpridos. Se a Previdência concluir que a pessoa requerente não tem direito ao benefício, o pagamento será cessado imediatamente.

A lei também estabelece que os valores recebidos durante o período de concessão provisória não precisarão ser devolvidos. A devolução só poderá ser exigida em caso de má-fé comprovada. Na prática, a medida busca evitar que seguradas fiquem sem renda por causa da demora administrativa na análise do pedido de salário-maternidade.

Quem tem direito

O salário-maternidade é um benefício pago à pessoa segurada da Previdência Social durante o afastamento do trabalho por nascimento de filho, adoção, guarda judicial para fins de adoção ou aborto previsto em lei.

Na maioria dos casos, o pagamento é feito por 120 dias. Em caso de aborto não criminoso, o benefício é devido por duas semanas.

Têm direito ao salário-maternidade trabalhadoras com carteira assinada, empregadas domésticas, contribuintes individuais, seguradas especiais e desempregadas que ainda mantenham a qualidade de segurada. Em algumas situações, homens também podem receber o benefício, como nos casos de adoção ou de morte da mãe segurada.

Fonte: Congresso em Foco