

BOLETIM 1445

Brasília (DF), 02 de abril de 2026

Novo piso salarial de SC tem aumento acima da inflação: reajuste de 6,49%

O projeto de lei complementar com o reajuste anual do salário mínimo regional de Santa Catarina foi aprovado pela Assembleia Legislativa do estado (Alesc). O aumento ficou em 6,49%, portanto, acima da inflação. Os novos valores, distribuídos em quatro faixas, dependendo de cada categoria de trabalhador, variam entre R\$ 1.842 e R\$ 2.106. O projeto precisa ser aprovado pelo governo do estado para passar a valer.

Os novos valores aprovados são retroativos a janeiro de 2026. Veja abaixo como ficou a situação em cada faixa salarial:

Primeira faixa salarial:

Valor: passa de R\$ 1.730,00 para R\$ 1.842,00

Pago a trabalhadores de: agricultura e pecuária; indústrias extrativista e de beneficiamento; empresas de pesca e aquicultura; empregados domésticos; **indústrias da construção civil**; indústrias de instrumentos musicais e brinquedos; estabelecimento hípico; empregados motociclistas, motoboys e do transporte em geral, menos os motoristas.

Segunda faixa salarial:

Valor: passa de R\$ 1.792,00 para R\$ 1.980,00

Pago a trabalhadores de: indústrias do vestuário e do calçado; indústrias de fiação e tecelagem; indústrias de artefato de couro; indústrias do papel, papelão e cortiça; empresas distribuidoras e vendedoras de jornais e revistas e empregados em bancas, vendedores ambulantes de jornais e revistas; da área administrativa das empresas proprietárias de jornais e revistas; empresas de comunicações e telemarketing; **indústrias de mobiliário**.



Terceira faixa salarial:

Valor: passará de R\$ 1.898,00 para R\$ 2.022,00

Pago a trabalhadores de: indústrias químicas e farmacêuticas; indústrias cinematográficas; indústrias de alimentação; comércio em geral; agentes autônomos do comércio.

Quarta faixa salarial:

Valor: passará de R\$ 1.978,00 para R\$ 2.106,00

Pago a trabalhadores de: indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico; indústrias gráficas; indústrias de vidros, cristais, espelhos, **cerâmica de louça e porcelana**; indústrias de artefatos de borracha; empresa de seguros privados e capitalização e de agentes autônomos de seguros privados e de crédito; edifícios e condomínios residenciais, comerciais e similares; edifícios e condomínios residenciais, comerciais e similares, em turismo e hospitalidade; indústrias de joalheria e lapidação de pedras preciosas; auxiliares em administração escolar (empregados de estabelecimentos de ensino); em estabelecimentos de cultura; em processamento de dados; motoristas do transporte em geral; em estabelecimentos de saúde.

Altamiro: vitória dos trabalhadores

O presidente da FETICOM-SC e dirigente da CONTRICOM, Altamiro Perdoná, que participou de todas as negociações, comemorou: “Foi mais uma grande vitória do movimento sindical e dos trabalhadores de Santa Catarina. Com nossa união e mobilização, mais uma vez, valorizamos aqueles trabalhadores que mais precisam”, sentenciou.



Centrais Sindicais e entidades convocam Conclat 2026 dia 15 de abril em Brasília

As principais centrais sindicais do país (Nova Central, CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CSB, Intersindical e Pública) e as entidades do sistema confederativo (confederações, federações e sindicatos) convocam trabalhadores e trabalhadoras para a Conclat 2026 (Conferência da Classe Trabalhadora), que será realizada no dia 15 de abril, em Brasília (DF). O encontro terá como eixo o lema “Empregos, Direitos, Democracia, Soberania e Vida Digna”.

A programação começa às 8 horas, com concentração em frente ao Teatro Nacional, onde será realizada a plenária até as 11 horas. Em seguida, os participantes seguem em marcha até o Congresso Nacional e o Palácio do Planalto, onde será entregue um documento com as principais demandas da classe trabalhadora às autoridades federais.

O texto-base da Conclat foi debatido e atualizado por entidades sindicais de todo o país, reunindo propostas que dialogam com os desafios atuais do mundo do trabalho. Entre as pautas defendidas estão a redução da jornada sem redução salarial, geração de empregos decentes, valorização do salário mínimo, fortalecimento da negociação coletiva, combate à precarização e regulamentação do trabalho por plataformas digitais.

Também integram a agenda reivindicações como a redução da taxa de juros, avanços nas políticas de saúde e segurança no trabalho, combate

ao feminicídio e a defesa da Convenção 151 da OIT, voltada à negociação coletiva no setor público.

As centrais orientam os participantes a comparecerem com identificação, itens de uso pessoal e materiais de suas entidades, como camisetas, bonés e bandeiras. Recomenda-se ainda o uso de roupas leves, protetor solar e calçados confortáveis, além de cuidados com hidratação e saúde durante a atividade.

Fonte: NCST

Previsão é de reunir 10 mil

Dirigentes de todo o País e ativistas vão se concentrar às 8 horas, em frente ao Teatro Nacional, de onde, após aprovação pela plenária, sairão em Marcha rumo à Câmara de Deputados, Senado e ao Palácio do Planalto.

Objetivo é entregar às autoridades a Pauta Unificada da Classe Trabalhadora. Segundo João Carlos Gonçalves (Juruna), secretário-geral da Força Sindical, estão previstos encontros com Lula, além de Hugo Motta, presidente da Câmara, e David Alcolumbre, que preside o Senado. Juruna afirma: “Estamos trabalhando para juntar 10 mil dirigentes, ativistas e demais trabalhadores”.

As Centrais (CUT, UGT, Força, CTB, Nova Central, CSB, Pública e Intersindical) produziram panfleto, que já distribuem em suas bases. Afora as bandeiras sindicais e cidadãs, o informativo publica orientações práticas, entre as quais, “levar água potável”, pois Brasília tende a ser muito quente e seca nesta época do ano.

Pauta – A defesa da democracia, da soberania e o combate ao feminicídio são as bandeiras cidadãs mais destacadas no texto da Conclat 206. A pauta sindical se concentra na redução da jornada, fim das escalas 6x1, combate às terceirizações e política de aumentos reais para o salário mínimo, entre outras.

NR-1: Governo estuda novo adiamento de regra sobre saúde mental

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estuda adiar, pela segunda vez, as atualizações da NR-1, a norma regulamentadora sobre saúde mental e segurança no trabalho. A nova regra, que inclui obrigações das empresas quanto aos riscos psicossociais dos trabalhadores, está prevista para entrar em vigor em 25 de maio, após um primeiro adiamento de um ano.

Na prática, a NR-1 passa a exigir que empresas identifiquem e controlem riscos psicossociais, causados por condições de trabalho que podem atuar como estressores, como sobrecarga, pressão por prazos, conflitos e falta de apoio.

Em 17/3, o MTE publicou um Manual de Interpretação e Aplicação que consolida o modelo de Gerenciamento de Riscos Operacionais (GRO) como eixo central da regulação. O manual publicado reforça que o GRO deve ser estruturado como um sistema de gestão, baseado em ciclos permanentes de planejamento, execução, verificação e melhoria, com o objetivo de antecipar situações de risco e evitar acidentes e adoecimentos.

Nesse contexto, a norma deixa de admitir práticas informais ou avaliações baseadas apenas em experiência empírica, passando a exigir metodologia definida, critérios documentados e rastreabilidade das decisões.

Negociação de novo prazo - Em entrevista realizada no dia 13/3 durante encontro no Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado (Sescon-SP), o ministro do Trabalho Luiz Marinho disse que a Norma Regulamentadora 1



entraria em vigor já no mês de maio, sem novo adiamento. No fim do encontro, contudo, abriu para alguma negociação.

A possibilidade de novo adiamento, porém, entrou no radar após sindicatos e o setor de serviços apresentarem novas preocupações para entrada em vigor da norma.

No encontro com o ministro Marinho, o setor apresentou como uma das principais preocupações a necessidade de protocolos específicos para determinar se os problemas psicossociais dos trabalhadores foram causados pelo trabalho ou por questões pessoais — algo mais fácil de se verificar em casos de riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

A mudança altera e reestrutura os processos internos das empresas, uma vez que o guia oficial do MTE explica que os riscos psicossociais relacionados ao trabalho decorrem de problemas na concepção, organização e gestão do trabalho. Também sugere que a nova gestão deve ser feita em combinação com outras NRs, como a NR-17, começando pela Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, quando necessário, avançando para a Análise Ergonômica do Trabalho.

A norma passa a exigir um ciclo contínuo de identificação, avaliação, prevenção, acompanhamento e revisão das medidas adotadas. Passa a ser necessário, portanto, revisar as políticas e práticas internas das organizações, identificar potenciais ameaças ao bem-estar dos trabalhadores.

Lula sanciona lei que ajusta LDO para nova licença-paternidade e apoio a reciclagem

O presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou sem vetos a lei complementar que viabiliza gastos do INSS com o pagamento do novo salário-paternidade e permite o uso de créditos tributários por dois tipos de empresas — grandes revendedoras e compradoras de material reciclável e estabelecimentos localizados em áreas de livre comércio.

Publicada no Diário Oficial da União nessa terça-feira (31), a LCP 229, de 2026, tem origem no PLP 77/2026, do senador Randolfe Rodrigues (PT-AP), e recebeu parecer favorável da senadora Damares Alves (Republicanos-DF). O texto foi aprovado pelo Senado na quinta-feira (26).

Licença-paternidade - A nova licença-paternidade terá impacto no Orçamento de 2027 em razão do aumento gradual do benefício — dos cinco dias atuais para dez dias em 2027, 15 em 2028 e 20 dias em 2029. A LCP 229 ajusta a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) de 2026 e retira os gastos com salário-paternidade pagos pelo INSS do limite para aumento de despesas imposto pelo Novo Arcabouço Fiscal, viabilizando a aplicação da nova licença.

Fonte: Agência Senado

Sindicatos citam saúde e produtividade como argumentos para reduzir a jornada

Representantes de sindicatos de trabalhadores defenderam a redução da jornada máxima semanal no país como estratégia para melhorar a saúde mental, o tempo de convívio familiar e a eficiência dos trabalhadores brasileiros. Eles participaram de debate na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados.

Na avaliação dos sindicatos, no “mundo ideal”, a redução seria das atuais 44 horas por semana para 36 horas. Mas, de maneira unânime, afirmaram que apoiam a proposta defendida na semana passada na CCJ pelo ministro do Trabalho, Luiz Marinho: 40 horas semanais, com duas folgas e sem perda salarial.

Márcio Ayer, presidente do Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro, apresentou dados do "Atlas Comentado da Escala 6x1", revelando que mais de 50% dos trabalhadores sofrem pressão ou assédio e 33% gastam mais de uma hora e meia diária apenas no trânsito.

Valeir Ertle, da CUT, reforçou que a jornada de 44 horas, inalterada desde 1988, contribui para que o Brasil tenha um dos maiores índices de burnout (esgotamento profissional) do mundo.

A reunião foi proposta pelo deputado Paulo Azi (União-BR), relator na CCJ de duas Propostas de Emenda à Constituição (PECs) que pretendem extinguir a escala 6x1 e reduzir a jornada semanal: a PEC 221/19 propõe uma transição gradual de dez anos para 36 horas semanais; e a PEC 8/25 estabelece a mesma jornada, mas com escala 4x3 e implementação em um ano.

Fonte: Agência Câmara



Comissão aprova regras para uso de IA no ambiente de trabalho

O projeto de lei segue em análise na Câmara dos Deputados

A Comissão de Ciência, Tecnologia e Inovação da Câmara dos Deputados aprovou proposta que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o uso da inteligência artificial (IA) no ambiente corporativo – criando salvaguardas contra a discriminação algorítmica e protegendo a saúde mental dos empregados submetidos ao controle automatizado.

A comissão aprovou o Projeto de Lei 3088/24, do deputado Júnior Mano (PSB-CE), com mudanças sugeridas pelo relator, deputado Lucas Ramos (PSB-PE). A redação original previa uma série de obrigações diretas para empregadores, como a transparência de algoritmos em processos seletivos e multas fixas em caso de descumprimento.

Já o texto aprovado ajusta a redação para dar maior segurança jurídica, flexibiliza a aplicação de multas (ao retirar o valor fixo) e insere a negociação coletiva como instrumento de defesa do emprego frente à automação.

"O projeto contribui para inserir o país no debate internacional sobre os limites éticos e jurídicos da automação, com ênfase na centralidade do ser humano no processo produtivo", explicou Lucas Ramos.

Negociação coletiva - Pelo texto aprovado, a decisão sobre a introdução de novas tecnologias que afetem postos de trabalho passa a ter a participação sindical. O texto estabelece os seguintes pontos prioritários:

- **Prevenção de danos**: empregadores devem adotar medidas razoáveis para prevenir impactos à saúde física e mental (ansiedade e estresse) decorrentes do controle por IA;
- **Papel dos sindicatos**: a adoção de IA que impacte a estrutura ocupacional poderá ser objeto de negociação coletiva para preservar empregos ou reduzir jornadas;
- **Fiscalização gradual**: o Poder Executivo fiscalizará as normas, aplicando sanções de forma escalonada (notificação, advertência e multa).

Fiscalização e Penalidades - O projeto original condicionava a aplicação de uma multa fixa de R\$ 2 mil por empregado a ser paga pelas empresas em caso de violação das normas.

Já o texto aprovado atribui a definição do valor à regulamentação do Poder Executivo e cria um processo administrativo prévio, garantindo que haja primeiro uma etapa de orientação e adequação antes da punição financeira.

Transparência - O projeto também define regras para a transparência algorítmica em processos de seleção e promoção, exigindo que os critérios sejam auditáveis e livres de discriminação, além de prever a criação de um selo de boas práticas para empresas responsáveis.

Próximos passos - A proposta, que tramita em caráter conclusivo, ainda será analisada pelas Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania.



Comissão aprova projeto que amplia pausas para amamentação no trabalho

A Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família da Câmara dos Deputados aprovou proposta que amplia os descansos para mãe amamentar seu filho durante a jornada de trabalho. O benefício vale até a criança completar 1 ano e 4 meses.

Atualmente, a CLT já estabelece dois intervalos de meia hora para amamentação até o bebê completar 6 meses. A proposta amplia para, entre 6 meses e 1 ano e 4 meses, permitir pausa de meia hora por dia dedicado a amamentar o bebê.

O texto aprovado é um substitutivo da Comissão de Trabalho ao Projeto de Lei 3970/24, da deputada Rogéria Santos (Republicanos-BA).

O projeto original condicionava a ampliação do período de intervalo para amamentação de laudo médico feito por entidades ligadas ao SUS, ao INSS ou empresas prestadoras de serviço de saúde ou de autoridades competentes. Já o texto aprovado não limita quem pode elaborar o atestado médico, basta comprovar a necessidade da continuidade da pausa para amamentação.

Segundo a relatora, deputada Laura Carneiro (PSD-RJ), o projeto é meritório ao estender para até 1 ano e 4 meses, pelo menos, o direito da mulher à amamentação. "Por outro lado, parece-nos que a alteração legislativa foi elaborada de forma mais clara: mesmo o médico particular da mulher poderá atestar a necessidade de um período maior de amamentação", declarou.

Próximos passos - A proposta ainda será analisada em caráter conclusivo pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Para virar lei, precisa ser aprovada por Câmara e Senado.

Categorias mantêm ganho real nas datas-bases

A classe trabalhadora brasileira vive um período extenso de ganhos reais de salário e aumento no poder de aquisitivo.

Segundo o Boletim "De olho nas negociações", edição 66ª, do Dieese, em fevereiro, 88,6% dos reajustes registrados no Medidor, até 9 de março, resultaram em ganhos salariais reais, na comparação com a inflação medida pelo INPC.

No entanto, cresceu o número de acordos coletivos com índices abaixo da inflação. Em janeiro, acordos abaixo do INPC haviam sido de 2,2%. Já em fevereiro, houve um salto para 7,8%.

Quanto à variação média nos índices negociados pelas categorias, a oscilação baixou de 1,92% para 1,44%. Mesmo assim, os dados de fevereiro estão entre os melhores registrados nas últimas 12 datas-bases.

Razões – A Agência Sindical ouviu Rodolfo Viana, economista do Dieese e professor. Ele diz: "Caso a inflação se mantenha baixa, isso abre possibilidade da continuidade dos ganhos reais. Mas tem aí a guerra Estados Unidos-Israel e Irã, o que pode elevar a inflação".

Rodolfo também destaca o crescimento da economia nacional, que tem se mantido perto dos 2% ao ano. Em sua opinião, esse crescimento pode ajudar as negociações coletivas a obter ganhos reais. Mas, adverte, "tem o problema da Selic alta, que precisa crescer muito mais".

Fonte: Agência Sindical



MTE amplia prazo para empresas divulgarem o 5º Relatório de Transparência Salarial

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) prorrogou, de 31 de março para 6 de abril, o prazo para que empresas com 100 ou mais funcionários publiquem o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Desde 20 de março, o documento já está disponível para download no portal Emprega Brasil.

Os empregadores podem baixar o documento e publicá-lo em seus canais institucionais — como sites, redes sociais ou outros meios equivalentes —, assegurando fácil acesso e ampla visibilidade para trabalhadores e para o público em geral.

A publicação do relatório pelas empresas é obrigatória. O descumprimento pode resultar na aplicação de multa, conforme previsto na legislação. O MTE já realiza o monitoramento e a fiscalização do cumprimento da exigência.

A mudança de prazo se deve a problemas técnicos no acesso aos dados. “Para evitar qualquer problema para as empresas, estamos ampliando o prazo de divulgação do quinto relatório até o dia 6 de abril”, ressalta Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE. Segundo ela, a expectativa é publicar o relatório com todos os dados consolidados no início do mês de abril.

Esta é a quinta edição do relatório, previsto na Lei da Igualdade Salarial, que tem como objetivo dar transparência às diferenças de remuneração entre mulheres e homens que exercem a mesma função. O documento reúne informações fornecidas pelas empresas, dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referentes ao período de janeiro a dezembro de 2025, além de dados complementares enviados pelos empregadores.

Fonte: MTE

STF vai decidir se contribuição previdenciária patronal incide sobre 13º proporcional ao aviso-prévio indenizado

O STF decidirá se a contribuição previdenciária patronal incide sobre o 13º salário proporcional devido no aviso-prévio indenizado, parcela paga quando o empregado é dispensado de trabalhar no período, mas recebe o salário correspondente. A questão é objeto do Recurso Extraordinário (RE) 1566336, que teve repercussão geral reconhecida (Tema 1.445).

O recurso foi apresentado por uma empresa contra decisão do STJ. Em recurso especial repetitivo (Tema 1.170), o STJ fixou entendimento de que a contribuição é devida sobre os valores pagos ao trabalhador a título de 13º proporcional relacionado ao período do aviso-prévio indenizado.

No recurso extraordinário, a empresa sustenta que o entendimento do STJ contraria a interpretação do STF sobre a matéria. Argumenta que o entendimento do Supremo é de que a contraprestação pelo trabalho realizado é o critério para a incidência da contribuição, enquanto o aviso-prévio indenizado é um período não trabalhado. Na manifestação pelo reconhecimento da repercussão geral, o presidente do STF, ministro Edson Fachin, destacou que a matéria tem relevância sob as perspectivas econômica, política, social e jurídica.

BOLETIM CONTRICOM

Presidente

REINALDIM BARBOZA PEREIRA

Secretário Geral

EVILÁSIO DE DEUS LOPES

Secretário de Finanças

ALTAMIRO PERDONÁ

Secretário para Assuntos de Comunicação

WILSON GERALDO SALES DA SILVA

Redação e Edição

MAC CONSULTORIA E COMUNICAÇÃO