



Entrevista **COM NATALIE VERNDL**

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
E A PEC QUE ACABA COM A ESCALA 6X1**

Dezembro 2024 | São Paulo - SP

1) Recentemente a Deputada Federal Erika Hilton (PSOL) apresentou uma PEC que extingue a jornada de trabalho 6x1. O que seria especificamente essa jornada de trabalho? Quais seriam as principais mudanças da PEC em si?

Natalie Verndl: O art. 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabelece uma jornada normal de trabalho que não exceda 8h diárias, e que também não exceda 44h semanais de acordo com o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Portanto, a lei só estipula a carga horária máxima diária e semanal a ser cumprida.

Além disso, é assegurado pelo art. 67 da CLT, o descanso semanal do trabalhador de 24h consecutivas e de modo remunerado (conforme estabelece o art. 452-A, § 6), geralmente usufruído aos domingos.

Com isso, geram-se algumas possibilidades de alocação destas horas, que são conhecidas como escalas, a exigência é que sejam respeitados os limites estabelecidos em lei. Com isso, cada setor da economia consegue se adequar as suas necessidades, a demanda de trabalho, aos acordos sindicais e evidentemente ao que foi estabelecido em contrato.

As escalas de trabalho mais comuns incluem:

5x2: Amplamente utilizada na economia brasileira, em setores que não exigem funcionamento contínuo, como ocorre em multinacionais, escritórios, no setor de serviços, no setor bancário, na indústria e na educação, equilibrando a carga horária com um descanso semanal.

6x1: Comum em setores como comércio, varejo, transporte e logística, alimentação, hospitalidade, limpeza e

manutenção, indústrias de produção contínua, segurança privada, saúde e assistência social, onde há alta demanda de atendimento ao público.

4x3: Um modelo popular em alguns países europeus que também tem ganhado adesão entre brasileiros, especialmente após a pandemia, com o fenômeno da “sexta-feira curta” (redução da jornada às sextas-feiras).

12x36, 8x36 ou 24x48: Escala geralmente utilizada em serviços essenciais que requerem cobertura ininterrupta, como saúde e segurança.

A PEC altera justamente a já mencionada redação do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, para estabelecer que a duração do trabalho não seja superior a 8h diárias e a 36h semanais. Além disso, argumenta Erika Hilton que essa mudança deva ocorrer sem redução salarial.

Vale também esclarecer que esta não é a única proposta sobre a temática. A EC nº 148 que tramita no Senado desde 2015, assim como o Projeto de Lei nº 1.105, de 2023, buscam a redução da jornada de trabalho. A diferença é que a PEC propõe a compensação salarial.

2) Caso seja aprovada, quais seriam os impactos econômicos a curto e longo prazo dessa PEC? Entre prós e contras, ela seria mais ou menos benéfica para o trabalhador brasileiro? E para o empregador?

Natalie Verndl: Toda e qualquer mudança estrutural e contratual terá um tempo de acomodação e com efeitos distintos entre os diversos setores da economia.

Portanto, no curto prazo, as mudanças

não serão imediatas. Àqueles trabalhadores que podem negociar sua escala, poderão experimentar o novo formato e avaliar os prós e contras. Deve-se destacar que estes ajustes podem afetar àqueles aos quais recebem remunerações adicionais, incorrendo em impactos na parcela de sua renda variável.

Frente as experiências e resultados internacionais, em projetos-pilotos feitos no ano passado no Reino Unido, onde participaram cerca de 2,9 mil trabalhadores que seguiram a escala 4x3, obteve-se que 39% dos profissionais se sentiam menos estressados, enquanto 71% reduziram sintomas de burnout. Para as empresas isso representou uma queda na rotatividade (reduzindo os custos operacionais e de treinamento de novos funcionários) e um incremento de 1,4% na receita se comparado com jornadas mais extensas.

A própria PEC da autora cita a experiência do projeto-piloto das entidades Reconnect Happiness at Work, 4 Day Week Global e Boston College realizado no Brasil em setembro de 2023. Foram 22 empresas participantes e cerca de 250 colaboradores que aderiram ao projeto. Os resultados apontaram que 61,5% dos participantes observaram melhorias na execução de projetos; 44,4% relataram uma capacidade aumentada de cumprir prazos; 82,4% sentiram um aumento de energia física para realizar tarefas; 62,7% experimentaram uma redução do estresse no trabalho; 85,4% notaram um incremento na colaboração entre colegas; 65% relataram uma redução na exaustão e; 74% observaram uma melhoria na saúde física. Em termos financeiros, 72% das empresas participantes relataram um aumento na receita durante o período do projeto-piloto.

Já ao comparar a carga horária de

trabalho do brasileiro com outros países, verifica-se que ela é superior à países como Canadá, Holanda e Estados Unidos que entre eles apresentam uma média de 34,6h trabalhadas, de acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A PEC propõe uma jornada ainda acima da média dos países mencionados de 36h semanais.

As empresas terão de reorganizar o período das atividades o que pode trazer de imediato um aumento nos custos administrativos e operacionais, refletindo no longo prazo.

A taxa de desemprego no 2º trimestre de 2024, de acordo com a PNAD Contínua, está em 6,9% - uma das mais baixas da série histórica; sendo 7,5 milhões de desempregados; 3,3 milhões de desalentados e uma taxa de subutilização de 16,4%. Isso significa que o crescimento está ocorrendo com base na capacidade ociosa da economia. As vagas remanescentes no mercado de trabalho geralmente carecem de profissionais qualificados, o que por si só resultam em um aumento dos custos operacionais.

Deve-se destacar que do ponto de vista exclusivamente econômico, costumamos dizer que os salários são rígidos para baixo, justamente pelo que é previsto no art. 124 da CLT. Com isso, a menos que haja demissão, os salários não podem ser alterados, o que gerará uma pressão dos preços no mercado de trabalho.

É importante mencionar o artigo de Mario Henrique Simonsen acerca: "Aversão ao risco e rigidez salarial" que nos deixa algumas reflexões importantes para esse momento. O prof. Simonsen destaca que a rigidez salarial não é apenas resultado de intervenções externas (seja do governo ou dos sindicatos) ou resultado de uma

ilusão monetária. Ao invés vez disso, ela pode surgir naturalmente da aversão ao risco dos trabalhadores. Neste sentido, os trabalhadores preferem a estabilidade salarial, mesmo que isso signifique aceitar maior instabilidade no emprego, devido ao medo de flutuações de renda.

Para tanto, existe um “contrato implícito” onde os trabalhadores aceitam salários menores durante períodos de prosperidade em troca de maior proteção e salários superiores à produtividade marginal em tempos de recessão. Para que isso ocorra, existe um acordo tácito, onde os trabalhadores confiam que a empresa não fará demissões em massa durante as crises e as empresas confiam que os empregados não sairão em busca de salários mais altos na primeira oportunidade de mercado favorável.

Simonsen ainda explica que em períodos de crescimento econômico, os salários médios aumentam, mesmo que a produtividade marginal do trabalho diminua. Isso ocorre porque empresas que pagam mais para trabalhadores menos estáveis contratam mais nesses períodos, elevando a média salarial.

O Brasil, infelizmente, se encaminha para um cenário economicamente instável, com alta na inflação, alta nos juros, câmbio depreciado e demanda agregada crescendo sob sua capacidade ociosa, conforme mencionado. São necessárias reformas estruturais para corrigir essa trajetória, sobretudo do ponto de vista fiscal.

No contexto da PEC, isso implica que as empresas talvez enfrentem desafios para adaptar salários e condições de trabalho, especialmente se houver aumento de custos para cobrir mais folgas. A preocupação com custos inflacionários mencionada por críticos da PEC pode ser vista como uma

consequência dessa rigidez de salários, já que a adaptação da escala pode exigir ajustes econômicos. Logo, a curto prazo, com a rigidez salarial, é possível um estímulo a demanda agregada por meio do consumo. Caso a PEC seja aprovada, porém, se torna pouco sustentável a longo prazo.

Já no longo prazo, teremos a acomodação dos efeitos frente as variáveis produtividade, salários e o próprio nível de emprego, reconduzindo para a condição do desemprego em sua taxa natural.

3) Você enxerga alguma conexão entre essa PEC e as mudanças tecnológicas que impactaram o mundo do trabalho?

Natalie Verndl: É possível estabelecer essa relação. Sem sombra de dúvidas a pandemia foi o estopim para se repensar os modelos de trabalho.

De acordo com os dados do Observatório da Produtividade Regis Bonelli do FGV IBRE, o aumento de produtividade no ano da pandemia foi de 12,7%, o que levantou diversos questionamentos, entre eles: repensar o trade-off entre horas trabalhadas e horas de lazer; a possibilidade de conciliar as demandas do trabalho com as demandas pessoais; realizar tarefas em horários alternativos que não horários comerciais pré-estabelecidos e ainda assim manter as entregas no prazo; a efetiva necessidade de deslocamento para realizar atividades que podem ser executadas em home office; os custos necessários para a manutenção das estruturas físicas de produção, entre outras. Por outro lado, a mesma reflexão se fez necessária frente o aumento da informalidade e a

preocupação com o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, que dedicaram neste ano pandêmico, em específico, muitas horas além do previsto, pela facilidade de se conectar, produzir e pela condição do distanciamento social.

Neste ponto, é importante destacar dois aspectos:

É evidente que esse aumento de produtividade ocorreu com trabalhadores que tinham condições de se trabalhar em casa, àqueles que não tinham as mesmas oportunidades não conseguiram se desenvolver nesse período, e se deslocaram para a realização de atividades informais e autônomas. Não podemos esquecer que cerca de 12% da população brasileira não tem acesso à internet. Para estes, era fundamental o funcionamento das atividades de modo presencial. Neste sentido, cabe repensar a inclusão destas pessoas em um ambiente que se torna cada vez mais digital evitando que estas pessoas estejam na informalidade como vem se mostrando a realidade diante de um modelo de economia compartilhada. Outra grande dificuldade imposta pela tecnologia, reside na implementação de sistemas pelas empresas de menor porte, que não possuem recursos para investir em ferramentas de automação e gestão de escalas.

As empresas, por outro lado, precisam justificar seus custos fixos, especialmente com os espaços e equipamentos locados e/ou adquiridos. Alguns até argumentaram que era necessária a interação social para ter um trabalho saudável, troca de aprendizados no trabalho, eficiência nas entregas e controle por parte dos gestores. Porém,

isso se provou não ser eficiente. As demandas e preocupações podem ser sanadas no próprio modelo remoto, e infelizmente muitos não estão prontos para essa nova realidade digital, acelerada pela pandemia. Não à toa que diversas empresas, inclusive àquelas que são referências no mundo digital, retomaram o sistema 100% presencial. O bem-estar do trabalhador é reduzido pois se torna inviável conciliar as horas de trabalho com as horas de lazer, sobretudo ao se pensar nos deslocamentos e o custo para os trabalhadores com isso. Para um modelo presencial eficiente seria necessário repensar estas questões, avaliando, alterando e garantindo mais infraestrutura e novos modais de transporte.

Mas, muitos trabalhadores não aceitaram essa imposição e buscam as oportunidades no ambiente de trabalho que ao menos tenham a opção do híbrido, uma vez que a pandemia escancarou a possibilidade de trabalhos eficientes e que conciliam tempo de qualidade com a família, amigos e a própria saúde mental. É esse o pensamento bem-intencionado da PEC, sobretudo buscando expandir essa possibilidade para realidades de trabalho que exigem a presencialidade, como nas áreas da saúde e segurança, e demais setores críticos. Todavia, ela avalia de modo leviano os demais aspectos econômicos envolvidos.

4) Há quem defenda a PEC dizendo que ela segue uma tendência mundial e que é preciso olhar para a questão da produtividade, que estaria relacionada a um trabalhador mais descansado e feliz. Há, todavia, quem seja contra por afirmar que ela trará impactos

inflacionários. Diante disso tudo, qual seria o seu posicionamento?

Natalie Verndl: O principal problema é que a proposta não ataca o verdadeiro desafio brasileiro que é de se elevar as taxas de produtividade. A produtividade é resultado de um conjunto de fatores, tais como: capacitação, aprimoramento e ensino (investimentos em capital humano), investimentos em tecnologia, entre outros fatores que vão além do que se está discutindo na PEC, que se pauta apenas no bem-estar físico e mental dos trabalhadores - que sem sombra de dúvidas também é parcela satisfatória para esse movimento, mas não só. Só para se ter uma dimensão, a Produtividade Total dos Fatores (PTF), que mede a eficiência na combinação de capital e trabalho, cresceu 0,7% em 2023, mas permanece 5,1% abaixo dos níveis pré-pandêmicos. O deus ex machina do problema, tido como a adoção de processos fomentados por inteligência artificial, embora tenha potencial, tem mostrado impactos limitados no curto prazo cuja influência sobre o processo é incerta.

Vale lembrar do texto do Prof. Gustavo Franco "Sincronia e excesso de peso" onde ele destaca que o Brasil está firmemente aprisionado na armadilha da renda média, perto do pleno emprego e com a produtividade estagnada há muito tempo.

Para angariar aumentos de produtividade é necessário que se estabeleça um novo modelo de crescimento, pautado em responsabilidade fiscal, equilíbrio macroeconômico e incentivos do Estado para que os investimentos do setor privado

despertem. Isso só é possível mediante a redução das taxas de juros, reduzindo o risco do setor privado frente a esta nova empreitada de expansão de sua capacidade produtiva. Além da melhoria dos fatores de produção, uma agenda de reformas estruturais, que parecem não caminharem, devem ser implementadas para maior ganho, aliado a liberdade econômica e abertura da economia brasileira.

Completa o professor Gustavo Franco a respeito do atual momento em que vivemos, que seria um romance acreditar que voluntariamente o setor privado invista em inovação e produtividade diante do atual cenário macroeconômico e de irresponsabilidade fiscal, onde o setor público hesita em reconhecer seus problemas e, ainda por cima, se mostra avesso a reformas em geral e à abertura em particular.

Vale destacar, de acordo com os dados do Observatório da Produtividade Regis Bonelli do FGV IBRE, que no período de 2020 a 2023 o resultado da produtividade foi de um aumento de 1,9%, essencialmente puxado pelo aumento individualizado do setor agropecuário de 21,1%, enquanto nos serviços foi de apenas 0,1%. Logo, sem uma melhoria no agregado do setor de serviços o aumento da produtividade não se sustenta no longo prazo.

As micro e pequenas empresas são hoje responsáveis por 52% dos empregos formais e elas podem ser uma das mais afetadas com a proposta, uma vez que os custos das obrigações trabalhistas se elevam, levando a um aumento da informalidade e a maiores contratações de autônomos e PJs.

Argumentam no mesmo sentido

Roberto Campos Neto e a própria CNI, se mostrando contrário ao fim da jornada de 6x1 pois justamente pode elevar o custo de trabalho, enfraquecer as negociações entre empregadores e empregados sobre a duração das escalas, aumentar a informalidade e reduzir a produtividade. Para ele o caminho é avançar em agendas que reduzam o custo das obrigações dos trabalhadores.

O impacto inflacionário poderá advir no curto prazo. Os empregados manterão seu nível salarial e podem, dado a redução de horas semanais, procurarem outra ocupação, seja no setor informal ou formal para elevar ou complementar sua renda. Até mesmo aqueles que optarem por mais horas de lazer, estimularão o consumo, resultando em um crescimento conjuntural da demanda agregada.

O que aflige é o longo prazo, pois, não necessariamente a produtividade irá se elevar. Dada a pressão inflacionária, sobretudo do lado da oferta, por conta dos custos administrativos, operacionais e até de conformidade, haverá uma pressão por uma redução de salários, reajustando os contratos com mais demissões. Considerando o cenário fiscal, que exige medidas restritivas e austeridade nos gastos para recuperar a estabilidade macroeconômica e como já se tem observado, a política monetária contracionista, deverá buscar reduzir a inflação ao custo de mais desemprego, o que leva ao cenário já apontado de maior desemprego, menores salários, e aumento da informalidade.

Fato é que a Constituição Federal de 1988 e a CLT já previam a possibilidade deste regime de trabalho, desde que previamente acordado com o empregador. Métricas adotadas pelas empresas que

possibilitem verificar entregas, prazos, entre outros, poderiam ser o caminho para que efetivamente houvesse uma melhoria de bem-estar para o trabalhador e o acordo tácito fosse firmado. Nada irá mudar enquanto as reformas estruturais não sejam implementadas, elevando a produtividade a partir do investimento privado e criando condições para o desenvolvimento sustentável a longo prazo.

Biografia



Natalie Vernoff

Doutoranda em Direito Econômico, Financeiro e Tributário na Universidade de São Paulo (USP), Coordenadora dos cursos de Ciências Atuariais e Ciências Econômicas nas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU FIAM-FAAM). Membro da Comissão de Graduação do Instituto Brasileiro de Atuária (IBA). Membro da Comissão de Economia em Debate do Conselho Regional de Economia de São Paulo (CORECON-SP). Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e Bacharel em Ciências Atuariais pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Mestre em Economia e Mercados pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.



fundação podemos
política para todos

