PEC do Fim da Escala 6x1: Boa intenção pode gerar efeitos negativos

Estudo Livres n° 08/2024

A discussão sobre a jornada de trabalho 6x1 ganhou destaque na mídia, refletindo a insatisfação da população com baixos salários e cargas horárias extensas nos empregos formais no Brasil. Atualmente, **37 milhões de trabalhadores têm carteira assinada**, sendo o público-alvo da medida proposta. Em contraste, o país registrou **39 milhões de trabalhadores informais no 3º trimestre de 2023**, o que equivale a **39,1% da população ocupada**.[1]

Nesse cenário, a deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP) propôs uma Emenda Constitucional para extinguir a escala 6x1 e reduzir a jornada semanal para 36 horas, impondo a escala 4x3 a todos os empreendimentos no país. Isso abre debates sobre a viabilidade prática e os impactos econômicos da medida, que não têm sido devidamente levantados pela autora da proposta.[2]

É importante notar que a legislação atual já permite a escala 4x3, desde que cumpridos os requisitos trabalhistas, e algumas empresas já adotam esse formato. Isso indica que é possível avançar em modelos de trabalho mais flexíveis sem mudanças constitucionais.

Além disso, países que implementaram jornadas reduzidas com sucesso possuem contextos econômicos distintos do brasileiro: crescimento estável, alta produtividade, investimentos em qualificação profissional e sistemas tributários mais equilibrados.

Portanto, é necessário analisar se a redução obrigatória da jornada semanal para 36 horas, sem alteração salarial, atende às necessidades do mercado de trabalho brasileiro e considera as complexidades econômicas envolvidas, inclusive para os trabalhadores informais — que não seriam beneficiados pela mudança. Um debate aprofundado que avalie os benefícios para os trabalhadores e os impactos na produção e sustentabilidade das empresas é essencial para promover melhorias reais nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos brasileiros.

Sobre isso, o Livres:

1. Valoriza modelos e escalas de trabalho flexíveis e diversos, conforme a pluralidade humana de estilos de vida;

2. Compreende que as melhorias das condições de trabalho demandam reformas liberalizantes, em especial para o aumento da produtividade e melhora da educação;

3. Rejeita o uso da máquina estatal para reprimir contratos e modelos de trabalho

legítimos, com a imposição de uma fórmula única que desconsidera as especificidades de cada setor e a diversidade de estilos de vida;

1. Contexto Legal e Escalas de Trabalho no Brasil

A legislação trabalhista brasileira, consolidada na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece uma jornada máxima de 44 horas semanais e 8 horas diárias, permitindo a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, reforça essa flexibilidade:

> **Art. 7º, XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;[3]

Modelos de Escala Vigentes

Os modelos de escala mais comuns no Brasil são:

- **6x1**: Seis dias de trabalho para um de descanso, sendo predominante em setores como varejo, supermercados e restaurantes. Embora legal, não é especificado diretamente na CLT, mas é praticado dentro dos limites de jornada semanal e diária estabelecidos. Mais comum para trabalhos de atendimento ao público no setor de comércio e serviços.
- **5x2**: Cinco dias de trabalho e dois de descanso, geralmente coincidentes com fins de semana.
- **4x3**: Quatro dias de trabalho para três de folga, com jornadas diárias estendidas para compensar a carga horária semanal. Tem sido adotado experimentalmente por algumas empresas no Brasil e no exterior de modo voluntário.
- **Híbrido**: Desde a pandemia, alguns setores da economia tem experimentado jornadas de trabalho híbridas, tanto com a realização de tarefas assíncronas sem escala de horário rígido como o uso de home office intercalados com escritório;

2. Proposta da jornada de 4 dias é incompatível com a realidade

De acordo com o texto proposto, o inciso XIII do art. 7° da Constituição passaria a ter a seguinte redação:

"XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de **quatro dias por semana**, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"

O objetivo é reduzir o limite máximo atual de 44 horas semanais para **36 horas, mantendo a carga diária de oito horas.**[4] Há, ainda, a intenção da deputada de que não se

reduza o salário dos trabalhadores, apesar desta determinação não estar escrita no texto.

Entretanto, há uma inconsistência matemática: como cumprir uma jornada de 36 horas semanais em quatro dias, mantendo o limite diário de 8 horas? Essa dinâmica de horários totaliza apenas 32 horas semanais.

Ainda, dois pontos devem ser considerados:

1. A legislação atual já permite a escala 4x3: Diversas empresas têm adotado esse modelo e testado sua eficiência e resultados. Desde que os requisitos trabalhistas sejam cumpridos e haja acordo entre as partes, a escala 4x3 é plenamente possível. Portanto, mesmo sem a aprovação da proposta, a escala 4x3 já é realidade para muitos trabalhadores. Se houver resultados positivos e demanda social, mais empresas podem aderir a essa escala, ajustando-se às exigências do mercado.[5]

2. Experiências internacionais não impõem o modelo universalmente: Em outros países, a adoção da escala 4x3 geralmente é iniciativa das próprias empresas, e há flexibilidade, como trabalhar mais horas por dia para folgar na sexta-feira, por exemplo. Além disso, esses países conseguiram implementar tais modelos após alcançarem uma estrutura econômica que torna seus trabalhadores mais produtivos.[6]

3. Custos da jornada reduzida podem se sobrepor aos benefícios

A produtividade do trabalhador na economia brasileira tem se mantido estagnada há décadas, o que dificulta que a redução da jornada de trabalho ocorra sem consequências econômicas negativas. Dados do Observatório da Produtividade Regis Bonelli indicam que, entre 1995 e 2021, a produtividade por hora trabalhada cresceu em média apenas 0,9% ao ano. Na indústria, houve uma redução média anual de 0,2%, enquanto no setor de serviços o crescimento foi de modestos 0,4% ao ano. Essa baixa produtividade, comparada à de países desenvolvidos, torna arriscada a redução da jornada sem estratégias claras para aumentar a eficiência.[7]

Reduzir a jornada de trabalho sem um **aumento correspondente na produtividade pode trazer consequências indesejadas.** O custo da mão de obra por hora aumentaria, já que os empregadores pagariam o mesmo salário por menos horas trabalhadas. Para compensar esses custos adicionais, as empresas podem optar por reduzir seu quadro de funcionários, resultando em demissões e aumento do desemprego. Além disso, há o risco de repassar esses custos aos consumidores, elevando preços e contribuindo para a inflação.

Outro ponto crítico é o potencial aumento da informalidade. Com custos trabalhistas mais elevados, empregadores podem ser incentivados a contratar trabalhadores sem registro formal para evitar encargos, ampliando a precarização das relações de trabalho. Isso prejudica os trabalhadores, que ficam sem acesso a direitos trabalhistas e

previdenciários, aumentando sua vulnerabilidade social.

As micro e pequenas empresas, que representam 99% dos negócios no Brasil e são responsáveis por 52% dos empregos formais no setor privado, operam com margens de lucro reduzidas e recursos limitados. Para se ter uma ideia, aproximadamente **1 em cada 4** empresas registradas no CNPJ fecha antes de completar 2 anos no mercado.[8]

Além disso, somente em 2023, 90% da geração de empregos formais veio de pequenas empresas com até quatro funcionários. Portanto, tais empresas seriam particularmente sensíveis a aumentos nos custos operacionais.[9]

Logo, a introdução de uma redução obrigatória da jornada de trabalho sem diminuição salarial poderia inviabilizar muitos desses negócios. O aumento dos encargos trabalhistas e da burocracia pode levar ao fechamento de empresas e à perda de empregos. Além disso, elas enfrentariam dificuldades para competir com grandes corporações ou produtos importados, que têm maior capacidade de absorver custos ou otimizar processos para manter a rentabilidade.

O mercado de trabalho brasileiro já apresenta um alto nível de informalidade. No terceiro trimestre de 2023, havia 39 milhões de trabalhadores informais, representando 39,1% da população ocupada e superando os 37 milhões de trabalhadores com carteira assinada. Entre os jovens de 14 a 24 anos, 45% atuam em empregos informais. A adoção da PEC 6x1 poderia agravar essa situação.[10]

Com o aumento dos custos trabalhistas, empregadores podem evitar contratações formais, optando por modalidades informais de contratação para reduzir despesas. Isso prejudica os trabalhadores, que perdem acesso a direitos e proteções legais, além de dificultar a arrecadação fiscal e a sustentabilidade dos sistemas de seguridade social. Dessa forma, a medida pode afastar ainda mais os trabalhadores do mercado formal, aumentando a desigualdade e a vulnerabilidade social.

3.1. Exemplo da Lei das Domésticas

A experiência com a Lei Complementar nº 150/2015, conhecida como Lei das Domésticas (regulamentação da Emenda Constitucional 72), serve como um exemplo relevante. A lei ampliou os direitos trabalhistas para empregados domésticos, buscando formalizar a categoria e melhorar suas condições de trabalho.[11]

No entanto, muitos empregadores, especialmente famílias de renda média e baixa, não puderam arcar com os custos adicionais. Como resultado, houve um aumento na contratação de diaristas e no trabalho informal, contrariando o objetivo original da lei. Esse caso ilustra como mudanças legislativas, apesar de bem-intencionadas, podem ter efeitos adversos se não considerarem a capacidade financeira dos empregadores e a realidade econômica do país.[12]

Conclusão:

Embora a proposta possa oferecer vantagens, como a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores formais diretamente beneficiados, os riscos de desemprego, inflação e aumento da informalidade não podem ser ignorados. A experiência internacional demonstra que, sem uma economia sólida, alta produtividade e investimentos significativos em educação e qualificação profissional, a implementação de jornadas reduzidas pode ser insustentável.

Portanto, é crucial que quaisquer mudanças na legislação trabalhista sejam precedidas pela apresentação de evidências claras sobre o impacto nos trabalhadores beneficiados, nas empresas e nos consumidores. Medidas complementares, como políticas de incentivo à produtividade, melhoria do ambiente de negócios e investimentos em educação, são essenciais para criar condições favoráveis à adoção de jornadas reduzidas sem efeitos adversos.

Com a contribuição de

Deborah Bizarria
Coordenadora de Políticas Públicas do Livres

Matheus Rocha de Almeida Ataide
Estagiário de Políticas Públicas do Livres

Referências

1. AMORIM, Daniela. Quase 39 milhões de brasileiros estão na informalidade, aponta IBGE. CNN Brasil. Publicado em 29 de setembro de 2024. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quase-39-milhoes-de-brasileiros-estao-na-informalidade-aponta-ibge/. Acesso em 11 de novembro de 2024.
2. FONSECA, Fernanda. Proposta para encerrar jornada 6×1 tem 134 assinaturas; leia a lista. PODER360. Publicado em 11 de novembro de 2024. Disponível em: https://www.poder360.com.br/poder-congresso/proposta-para-encerrar-jornada-6x1-tem-134-assinaturas-leia-a-lista/. Acesso em 12 de novembro de 2024.
3. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 12 de novembro de 2024.
4. HILTON, Erika. PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº , DE 2024. Publicado em 1° de maio de 2024 Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/11/D5C02B5B85AC54_CD249832481000.pdf. Acesso em 11 de novembro de 2024
5. LIMA, Luciana. Após adotar semana de trabalho de 4 dias, empresas brasileiras veem produtividade aumentar. EXAME. Publicado em 4 de abril de 2023. Disponível em: https://exame.com/carreira/apos-adotar-semana-de-trabalho-de-4-dias-empresas-brasileiras-veem-produtividade-aumentar/. Acesso em 12 de novembro de 2024.
6. O Globo. Semana de trabalho de 4 dias: Veja países que testam o modelo defendido pelo ministro do Trabalho. Publicado em 10 de outubro de 2023. Disponível em: https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/10/10/semana-de-trabalho-de-4-dias-veja-paises-que-testam-o-modelo.ghtml. Acesso em 12 de novembro de 2024.
7. SABOIA, João. Produtividade do trabalho está baixa e estagnada. Valor Econômico. Publicado em 13 de julho de 2022. Disponível em: https://valor.globo.com/opiniao/coluna/produtividade-do-trabalho-esta-baixa-e-estagnada.ghtml. Acesso em 12 de novembro de 2024.
8. SEBRAE. Pequenos negócios em números. Publicado em 07 de junho de 2018. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD. Acesso em 12 de novembro de 2024.
9. G1. Empresas pequenas são responsáveis por 90% da geração de empregos com carteira no Brasil. Publicado em 18 de setembro de 2023. Disponível em:

https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/09/18/empresas-pequenas-sao-responsaveis-por-90percent-da-geracao-de-empregos-com-carteira-no-brasil.ghtml. Acesso em 12 de novembro de 2024.
10. ALVARENGA, Dani. Com taxa de informalidade entre jovens maior do que a média do mercado, governo busca soluções. Publicado em 28 de maio de 2024. Disponível em: https://www.seudinheiro.com/2024/carreiras/com-taxa-de-informalidade-entre-jovens-maior-do-que-a-media-do-mercado-governo-busca-solucoes-davs/. Acesso em 12 de novembro de 2024.
11. LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 11 de novembro de 2024.
12. VERDÉLIO, Andréia. IBGE: número de trabalhadoras domésticas caiu em dez anos. Agência Brasil. Publicado em 02 de abril de 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-04/ibge-numero-de-empregadas-domesticas-caiu-em-dez-anos. Acesso em 12 de novembro de 2024.