

ECONOMIA

# Mercado de trabalho no divã

Choque entre recorde de empregos, fim da escala 6x1 e pejetização gera embates entre parlamentares, setor produtivo e trabalhadores

» LETÍCIA CORRÊA\*

Palco de profundas transformações nos últimos anos, o mercado de trabalho brasileiro tem sido desafiador para todos os atores econômicos. Novas formas de ocupação e questões regulatórias motivam embates entre governo, empresas e sindicatos. E o impasse continuará no próximo ano, considerando o cenário econômico que se avizinha.

A realidade trabalhista nacional revela o contraste entre o dinamismo da economia e a lentidão na definição de regras para o trabalho. Dados da PNAD Contínua/IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) indicam uma queda acentuada na taxa de desocupação. Esse índice chegou a 5,4% no final de 2025 — um recuo expressivo em relação aos 11,1% registrados no início de 2022.

O cenário vem acompanhado, ainda, de um decréscimo na produtividade do trabalhador brasileiro. Segundo a plataforma CEIC Data, o Brasil registrou uma taxa de 0,533% em 2024, bem inferior à de 1,846% registrada em 2023.

A velocidade das mudanças no mercado de trabalho impõe desafios regulatórios que as instituições têm dificuldade de responder. O fim da escala 6x1 é um dos exemplos dos conflitos entre juristas, governo, setor produtivo e entidades trabalhistas.

A advogada especialista em direito empresarial Cris Dorneles considera possível o fim da escala 6x1. Mas a mudança depende de uma alteração na Constituição, além de um consenso no âmbito do Judiciário. “Entendo que o fim da 6x1 é possível, mas exige mudança legislativa (PEC ou lei ordinária), ou interpretação jurisprudencial que reinterprete os limites da jornada de trabalho à luz da Constituição. Até o momento, não há decisão definitiva do STF que tenha invalidado a 6x1 automaticamente. Contudo, será

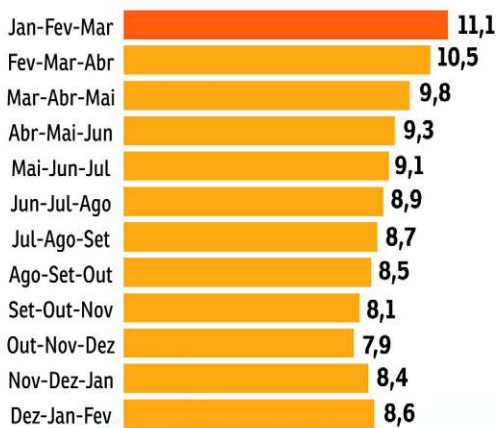
## Raio-x

Nos últimos anos, a economia brasileira tem apresentado uma redução constante do desemprego. Mas a baixa produtividade permanece um problema.

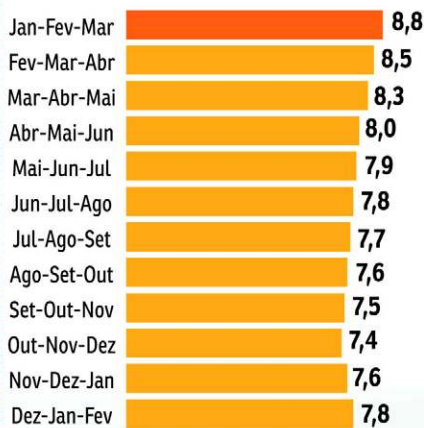
### TAXA DE DESOCUPAÇÃO

Em %

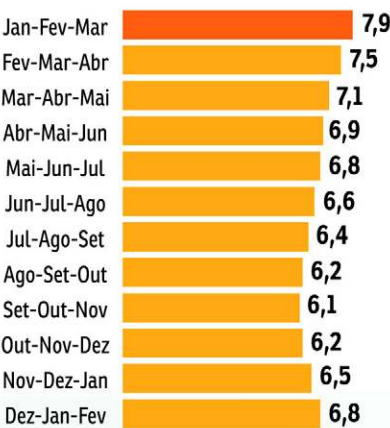
#### Trimestre móvel de 2022



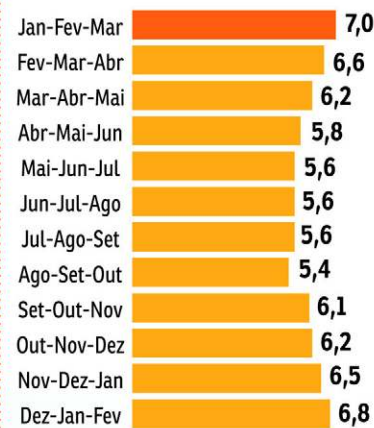
#### Trimestre móvel de 2023



#### Trimestre móvel de 2024



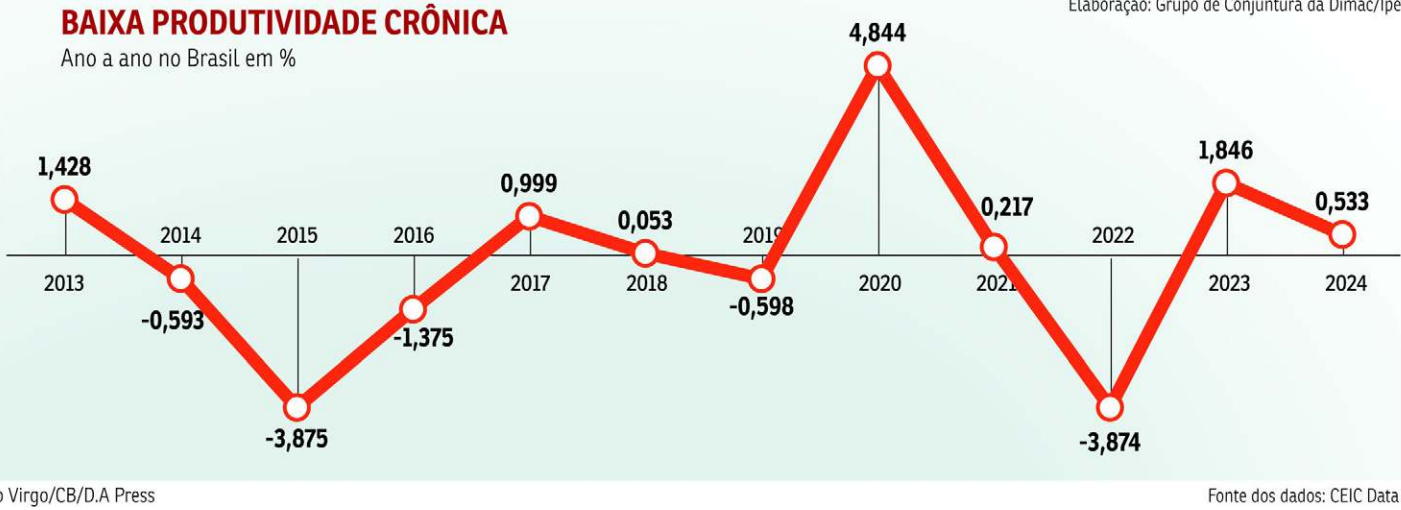
#### Trimestre móvel de 2025



Valdo Virgo/CB/D.A Press

### BAIXA PRODUTIVIDADE CRÔNICA

Ano a ano no Brasil em %



Fonte: PNAD Contínua/IBGE  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea

Fonte dos dados: CEIC Data

necessária uma readequação tanto dos trabalhadores quanto das empresas, para que não haja prejuízo para nenhuma das partes”, salientou.

Já para Eliane Ribeiro Gago, sócia da área trabalhista do escritório Duarte Garcia, Serra Netto e Terra Sociedade de advogados, a redução da jornada é possível, mas enfrenta obstáculos. “O fim da escala 6x1 é juridicamente possível, mas politicamente e operacionalmente complexo. Trata-se de uma

mudança estrutural na organização do trabalho no Brasil, que exige alteração constitucional, amplo debate no Congresso e, sobretudo, um período razoável de adaptação para as empresas”, enumera.

“O debate público costuma tratar o fim da escala 6x1 como uma simples redução de jornada, quando, na prática, o maior impacto está na reorganização das escalas e no aumento indireto de custos operacionais, especialmente em setores que funcionam de forma contínua”, acrescenta.

Eliane Gago ressalta as etapas necessárias para ocorrer uma mudança dessa magnitude. “Do ponto de vista prático, as empresas teriam de reorganizar escalas, revisar contratos de trabalho, acordos coletivos, além de reavaliar bancos de horas e políticas de horas extras. Em muitos casos, isso poderá gerar aumento de custos operacionais, seja pela contratação de mais empregados, seja pela necessidade de novas formas de compensação de jornada, seja pelo aumento

do preço final dos produtos para o consumidor”, observa.

“Há, ainda, um desafio jurídico relevante: uma adaptação inadequada pode gerar passivo trabalhista significativo, especialmente em casos de extrapolação habitual da jornada, falhas no controle de ponto ou invalidação de acordos e convenções coletivas. Embora o debate esteja avançando no plano político, há resistência no Congresso e, internamente ao Executivo, ainda faltam estudos técnicos

aprofundados sobre os impactos econômicos da medida”, lembra a especialista.

Por essas razões, a advogada vê com ressalvas a adoção de um novo regime trabalhista em um futuro próximo. “Nesse cenário, é pouco provável que a mudança seja implementada a curto prazo, mas o tema tende a ganhar força como pauta eleitoral e de médio prazo e, segundo especialistas, tende a ser acolhida diante da tendência atual”, pondera.

## Plataformas digitais e pejetização na berlinda

Outro pilar de incerteza reside na regulamentação de motoristas e entregadores de plataformas digitais. O debate gira em torno da “pejotização”, a contratação via CNPJ ou MEI, que retira direitos trabalhistas como férias e 13º para dar certas “autonomias” ao trabalhador, como flexibilização de horários e a criação de uma categoria híbrida específica. O STF analisa o Tema 1291, que deve definir se existe vínculo empregatício entre esses profissionais e as empresas de tecnologia. Em relação à pejotização, a Corte julga o Tema 1389.

Especialistas e parlamentares sugerem um modelo que garanta direitos mínimos e proteção social (como contribuição previdenciária e seguro contra acidentes) sem necessariamente engessar a relação com as regras rígidas da CLT. A proposta é trazer transparência algorítmica, permitindo que o trabalhador entenda as taxas e critérios de remuneração.

Para o advogado Felipe Corvalan, especializado em Direito

Trabalhista, uma regulamentação das plataformas de trabalho e um modelo que não se encaixe nem no CNPJ e nem na CLT, seria uma forma ideal de garantir os direitos destes trabalhadores, que, ao mesmo tempo que reivindicam melhores condições, não se enquadram nas normas atuais de produção.

Segundo ele, o grande ponto de análise é baseado na fidelidade dos aspectos algorítmicos e a forma de controle do trabalho digital, o que indica que o STF pode reconhecer vínculo em algumas situações, negar em outras, ou criar critérios intermediários sobre quando há subordinação real que caracterize emprego. Mas a tendência não é simplesmente permitir a pejotização automática sem critérios jurídicos.

“Acredito que o STF irá dispor de critérios híbridos, como por exemplo: a subordinação algorítmica como elemento de vínculo. Isto pode resultar em controle, fiscalização, e possíveis sanções às plataformas. Tais elementos podem não ser um vínculo empregatício,

Valdo Virgo



A proteção dos direitos em áreas como entregas por aplicativo é um desafio

ou uma pejotização na forma pura das palavras, porém podem sim trazer mais segurança aos trabalhadores e usuários”, afirma.

“Hoje, o trabalhador não sabe quanto o consumidor está pagando

para a plataforma, não sabe qual é o parâmetro de cobrança e repasse de valores entre o tripé, consumidor, aplicativo e prestador de serviços. Com a fiscalização/transparência algorítmica, a plataforma

teria que explicar critérios, justificar valores, trazendo ganho real e previsibilidade de renda”, relata.

Na avaliação da advogada trabalhista Lorena Paiva de Oliveira, os entregadores de comida e motoristas de aplicativos se inserem nas novas modalidades de emprego surgidas por influência das mudanças trazidas pela tecnologia. Ela avalia que os Poderes levam em conta essa realidade quando debatem a regularização do trabalho e mitigação de conflitos.

“O Ministério Público do Trabalho atua ativamente, por meio do Grupo de Estudos (GE) Uber, investigando as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo, o que confere subsídios para a fundamentação que o Judiciário necessita na solução dos litígios. Nesse sentido, tudo indica que a regulamentação desses trabalhadores deve ser distinta da pejotização, mas não se sabe ainda se mais benéfica, pois ainda há muita controvérsia quanto ao tema”, pondera.

## Debates no Congresso

No Congresso, o debate avança com propostas como a PEC 148/2015 e o PL 67/2025, que preveem uma transição gradual. A Comissão de Constituição e Justiça do Senado aprovou o texto que reduz as 44 horas atuais para 36 horas semanais (4x3), sem redução de salário.

O presidente da Comissão do Trabalho na Câmara, Léo Prates (PDT-BA), propôs uma redução para 40 horas (5x2) sem alteração nos salários. A ideia tem apoio no governo, como do ministro do Trabalho, Luiz Marinho.

Entidades empresariais afirmam, contudo, que o Brasil não está pronto economicamente, temendo aumento de custos operacionais e riscos à inflação. “A redução vai provocar uma redução da contribuição previdenciária e o impacto negativo daquelas categorias que negociaram jornadas diferentes”, alertou o diretor da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e presidente executivo da Fecomércio-SP, Ivo Dall’Acqua.

A representante da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Sylvania Lorena Teixeira, seguiu na mesma linha. “O Brasil não está pronto para receber uma imposição legal de redução de jornada. Países que reduziram o número de horas trabalhadas o fizeram de forma gradual, negociada e acompanhada por aumento de produtividade acumulada ao longo, e esse não é o caso do Brasil. Há anos a produtividade do Brasil está estagnada”, argumentou.

O ministro Luiz Marinho retrucou os alertas empresariais. “A realidade concreta é que, se não houver uma imposição por lei, vai passar mais um século e terá trabalhadores brasileiros trabalhando 44 horas semanais”, sustentou.

\*Estagiária sob a supervisão de Carlos Alexandre de Souza

## Produtividade, um problema estrutural

Para o ano de 2026, a expectativa é de que o foco se desloque para a correção de distorções históricas. Fontes do Ministério do Trabalho afirmam ao **Correio** que o governo deve priorizar a igualdade salarial entre homens e mulheres, amparado por lei de 2023, por meio de pactos com empresas, visando reduzir as desigualdades que também afetam o desempenho econômico.

O maior desafio estrutural, contudo, permanece sendo a baixa produtividade. Dados do Ibre-FGV apontam que a produtividade caiu 4,5% desde 2022. As causas podem ser identificadas como déficit de qualificação no Brasil, que necessita de investimento

em educação, insegurança jurídica, burocracia excessiva, falta de incentivos à inovação, jornadas excessivas e salários desiguais.

Especialistas consultados pelo **Correio** acreditam que o aumento da produtividade virá de um equilíbrio entre bem-estar do trabalhador e segurança normativa para as empresas. De acordo com eles, o mercado de 2026 será moldado pela capacidade do país de modernizar suas leis sem desamparar o cidadão.

“Para aumentar a produtividade do trabalhador brasileiro, dentro da lei, é preciso ter mais previsibilidade jurídica, negociação coletiva forte, formalizações acessíveis,

educação técnica, e talvez, o mais importante, uma legislação moderna, que entenda os novos anseios da sociedade”, sustenta o advogado Felipe Corvalan. “É preciso aceitar, ainda, que novas formas de prestação de serviços podem ser benéficas ao trabalhador, quando adequadas à sua realidade”, acrescenta.

Lorena de Oliveira vê uma relação entre o tema da hora — redução de jornada — e o velho problema da baixa produtividade. “O esforço político na redução da jornada de trabalho que tem sido realizado durante todo o ano de 2025 é o melhor caminho para o aumento da produtividade do trabalhador

brasileiro. A alteração da Constituição e das leis federais, possibilitando a escala 4x3, traria ganhos significativos para trabalhadores e empresários”, acredita.

Para Cris Dorneles, é preciso criar um ambiente mais propício para aumentar a produtividade nacional. “A produtividade do trabalhador brasileiro é historicamente mais baixa do que a de economias desenvolvidas. Isso está relacionado tanto a questões estruturais de educação, infraestrutura e tecnologia quanto à organização do trabalho. Portanto, dentro do âmbito legal, aumentar a produtividade envolve políticas públicas amplas, não apenas mudanças nas leis

trabalhistas, incluindo educação, qualificação profissional, incentivo à inovação e melhorias no ambiente de negócios”, avalia.

Eliane Gago também defende mudanças estruturantes. “Para aumentar a produtividade do trabalhador no âmbito legal, é necessário ir além da simples ampliação ou redução da jornada de trabalho. É preciso focar na qualidade da organização do trabalho e na segurança jurídica das relações laborais. A produtividade está relacionada a ambientes de trabalho mais eficientes, saudáveis, bem estruturados, nos quais empregadores e trabalhadores saibam seus direitos e deveres”, condiciona.