



Visão do Direito



Elisa Alonso

Advogada especializada em direito trabalhista

Fim da escala 6x1: riscos econômicos, jurídicos e os limites do apelo popular

No início do ano, em um contexto marcado por calendário eleitoral e pela retomada de pautas de apelo social no Congresso, o debate sobre o fim da escala 6x1 voltou a ganhar força política e relevância no debate público. A ideia de mais dias de descanso, melhor qualidade de vida e redução do desgaste físico e mental do trabalhador é, à primeira vista, legítima e atraente. O problema, no entanto, começa quando o discurso se afasta da realidade econômica do país e das empresas, transformando uma pauta sensível em promessa fácil, sem a devida análise de consequências práticas.

Não se discute, aqui, que a organização do trabalho precisa evoluir. O que se questiona é como essa mudança será conduzida. A redução abrupta da jornada semanal, por via constitucional, sem debate técnico aprofundado sobre setores, custos, produtividade e impactos regionais, pode gerar exatamente o efeito contrário ao pretendido.

Do ponto de vista empresarial, o fim da escala 6x1 não é apenas uma reorganização de turnos. Em muitos segmentos, a exemplo de comércio, saúde, logística, hotelaria e alimentação, essa escala é a única forma de garantir funcionamento contínuo. A substituição por modelos com mais dias de descanso exige, na prática, aumento de quadro, revisão de contratos, mais encargos e maior

custo fixo. Em um país ainda marcado por margens estreitas, alta carga tributária e insegurança jurídica, isso não é um mero detalhe, mas fator determinante para continuidade dos negócios.

Desconsiderar esse contexto e promover a alteração normativa poderá levar as empresas a escolhas difíceis, com efetivo impacto operacional e econômico. Algumas podem simplesmente não conseguir absorver o custo adicional. Outras buscarão alternativas já conhecidas, a exemplo da redução de postos formais, aumento da informalidade, terceirizações, pejotização e automatização. O risco é evidente: uma medida apresentada como proteção ao trabalhador pode, na prática, reduzir empregos formais e enfraquecer garantias trabalhistas.

Há, também, um risco jurídico pouco explorado no discurso público. Alterações constitucionais desta monta, sem regras claras de transição, negociação coletiva ou diferenciação setorial, tendem a gerar um período prolongado de litigiosidade. Empresas e empregados passarão anos discutindo interpretação de jornada, compensações, horas extras, escalas híbridas e exceções operacionais. A Justiça do Trabalho, já sobrecarregada, será novamente chamada a dirimir controvérsias decorrentes de alteração legislativa aprovada sem o necessário grau de aprofundamento técnico e normativo.

Para o próprio empregado, os riscos devem ser sopesados. A redução dos dias trabalhados não implica, por si só, melhoria da renda ou da qualidade de vida. Para muitos trabalhadores, especialmente aqueles que dependem de horas extras, adicionais e complementações salariais, a redução da jornada pode implicar perda real de renda, com impacto direto no orçamento familiar. Além disto, reduções adotadas sem critérios adequados tendem a resultar em maior pressão por metas, acúmulo informal de tarefas ou até perda de benefícios indiretos, gerando, por conseguinte, insegurança econômica.

Não se trata, aqui, de defender a manutenção da escala 6x1 ou negar a necessidade de evolução das relações de trabalho. O que se questiona é a condução do tema como bandeira política, em resposta ao apoio popular, sem os prévios e necessários estudos setoriais, impactos econômicos e diálogo técnico com quem efetivamente executa a operação: empresas, sindicatos e trabalhadores. Mudanças estruturais exigem dados, não apenas adesão popular.

Outro ponto sensível é tratar o tema como se houvesse uma solução única para realidades produtivas completamente distintas. Pequenas empresas, negócios familiares e operações regionais não têm a mesma capacidade de adaptação que grandes corporações. Uma mudança deste porte,

imposta de cima para baixo, desconsidera essas diferenças e amplia desigualdades já existentes. O risco maior é transformar uma pauta legítima em uma promessa populista, dissociada dos seus efeitos concretos.

Nada disso significa que a escala 6x1 seja intocável. Significa, sim, que mudanças estruturais no mundo do trabalho exigem responsabilidade técnica, dados concretos, diálogo e tempo de adaptação. O caminho mais seguro passa por negociação coletiva, incentivos à reorganização produtiva, testes setoriais e políticas públicas que acompanhem a transição, não por uma alteração constitucional de aplicação ampla, cujos impactos econômicos, operacionais e jurídicos tendem a recair de forma imediata e desigual sobre empresas e trabalhadores.

Quando o apelo emocional se sobrepõe à análise econômica, os efeitos tendem a recair sobre a própria estrutura produtiva: empresas que não conseguem se adaptar reduzem ou encerram atividades e, como consequência, trabalhadores perdem espaço no mercado formal.

O desafio não é escolher entre lucro e dignidade da pessoa humana, mas construir soluções que sejam sustentáveis, juridicamente seguras e economicamente viáveis. Sem esse equilíbrio, o fim da escala 6x1 pode se tornar mais um exemplo de boa intenção com efeitos colaterais graves, inclusive para aqueles que se pretende proteger.

Visão do Direito



Sérgio Pelcerman

Especialista em direito do trabalho e sócio do Almeida Prado e Hoffmann Advogados

IA, plataformas e a nova fronteira da responsabilidade jurídica

O avanço da inteligência artificial no ambiente corporativo brasileiro deixou de ser uma promessa futurista para se consolidar como elemento estruturante das decisões empresariais. Algoritmos já operam rotinas financeiras, realizam conciliações, classificam despesas, analisam riscos, influenciam concessões de crédito e definem prioridades operacionais com mínima intervenção humana. Esse cenário inaugura uma inflexão jurídica relevante: tais tecnologias deixam de ser percebidas como ferramentas neutras e passam a ser compreendidas como

verdadeiras infraestruturas de poder informacional e econômico, capazes de moldar decisões e produzir efeitos concretos nas relações de trabalho e de mercado.

A mudança de perspectiva altera o próprio enquadramento jurídico das plataformas e das empresas que desenvolvem ou operam esses sistemas. Se modelos algorítmicos influenciam comportamentos, modulam a visibilidade de informações e impactam dinâmicas concorrenciais, torna-se inevitável reconhecer deveres proporcionais ao seu grau de influência. Transparência

algorítmica, mitigação de riscos previsíveis, rastreabilidade decisória e estruturas robustas de governança digital passam a integrar não apenas a agenda regulatória, mas também os critérios reputacionais e de responsabilidade civil dessas organizações.

Outro eixo sensível envolve a proteção de dados pessoais. O treinamento massivo de modelos, o cruzamento automatizado de informações e a circulação de dados em larga escala ampliam riscos de vieses, usos excessivos e exposições indevidas. Nesse contexto, bases legais claras, critérios de

minimização e mecanismos de segurança compatíveis com o risco tecnológico deixam de ser boas práticas e assumem natureza de obrigação estratégica e permanente.

O debate contemporâneo não aponta para a contenção da inovação, mas para sua qualificação jurídica. A convergência entre governança de dados, decisões automatizadas e impactos trabalhistas revela que a conformidade digital deixou de ser fragmentada. Hoje, é indivisível — e central para a sustentabilidade jurídica e reputacional dos negócios na economia orientada por algoritmos.