



Bolsas Na sexta-feira	Pontuação B3 IBOVespa nos últimos dias	Dólar Na sexta-feira	Salário mínimo R\$ 1.621	Euro Comercial, venda na sexta-feira	CDI Ao ano	CDB Prefixado 30 dias (ao ano)	Inflação IPCA do IBGE (em %)
0,54% São Paulo	206.887 13/10 14/10 15/10 16/10	R\$ 5,073 (- 0,26%)	Últimos 8/outubro 5,024 9/outubro 4,985 13/outubro 5,020 14/outubro 5,028 15/outubro 5,086		R\$ 5,703	13,65%	Maio/2026 0,58 Junho/2026 0,16 Julho/2026 0,07 Agosto/2026 -0,32 Setembro/2026 0,82

REDUÇÃO DA JORNADA

Empresas reduziram jornada antes da PEC

Grandes grupos de supermercados e farmácias, por exemplo, iniciaram a mudança de jornada no ano passado, e relataram melhora na retenção de funcionários. Há exemplos bem-sucedidos, inclusive, no setor de bares e restaurantes

» VICTOR CORREIA

A Emenda Constitucional nº 141, que cria a escala 5x2 de trabalho foi publicada, ontem, no Diário Oficial da União. Com a publicação, a primeira etapa da nova regra passa a valer a partir do dia 16 de dezembro, uma vez que a nova lei prevê um prazo de dois meses para a redução da jornada de 44 para 42 horas semanais.

Enquanto parte do setor produtivo ainda calcula os impactos do fim da escala 6x1 de trabalho, alguns grupos empresariais iniciaram a mudança bem antes da votação do projeto, demonstrando a viabilidade de escalas mais curtas de trabalho, especialmente a 5x2. Grandes empresas conseguiram implementar os dois dias de folga sem prejuízo ao faturamento, e relataram, inclusive, maior retenção de funcionários em áreas com altos índices de rotatividade.

Um dos setores pioneiros a fazer a mudança foi o das farmácias. O Grupo DPSP foi o primeiro, em agosto do ano passado. Ele é responsável pelas Drogarias Pacheco e São Paulo, e a redução dos dias trabalhados beneficiou 24 mil funcionários do grupo. A quantidade de horas, porém, manteve-se em 44 semanais — a nova lei determina a redução para 42, inicialmente, até chegar a 40 horas daqui a 14 meses.

Depois, outras empresas do setor foram na mesma esteira. A RD Saúde, da Droga Raia e Drogasil, fez a transição também no ano passado, de forma gradual. Hoje, mais

Ed Alves CB/DA Press



Um dos setores pioneiros a reduzir a escala foi o de farmácias, em agosto do ano passado. Este ano, outros segmentos iniciaram a experiência

de 75 mil trabalhadores atuam por cinco dias na semana, mas também mantêm as 44 horas. Drogaria Globo e Farmácia São João foram no mesmo caminho.

Supermercados

Grupos de supermercados também já adotaram a nova escala. O Grupo Superno, de Minas Gerais, iniciou a adoção em março, em três das suas 45 unidades. Segundo

a própria empresa, houve uma melhora na retenção de funcionários, sem prejuízo à produtividade. A rede Pague Menos, por sua vez, adotou a 5x2 em 18 das suas 40 unidades, no estado de São Paulo. Da mesma forma, relatou melhor na satisfação e no engajamento dos funcionários.

Segundo avaliação da Associação Brasileira de Supermercados (Abras), grandes redes conseguem se adaptar ao novo modelo sem repassar preço aos consumidores,

mas supermercados menores terão mais dificuldade com a redução de jornada.

Na hotelaria, duas marcas de luxo também anunciaram a redução de escala no ano passado. O Copacabana Palace, hotel mais famoso do Rio de Janeiro, adotou o modelo para 600 funcionários, 90% do quadro. Apenas a equipe de segurança ficou de fora, seguindo a escala 12x36 horas. Já o Palácio Tangará, de São Paulo, colocou todos os seus colaboradores no

regime 5x2, e reduziu de 44 para 42 as horas semanais.

Há exemplos da redução antecipada da escala, inclusive, no setor de bares e restaurantes, um dos mais afetados pela mudança. É o caso da rede Gurumê, que aplicou a 5x2 em algumas unidades, inclusive a que fica no ParkShopping, em Brasília. Na franquia McDonald's, algumas unidades também passaram a oferecer vagas com escala reduzida, de 40 horas

semanais e dois dias de descanso, para atrair novos funcionários.

Em geral, porém, o setor vê a mudança de forma bem negativa. Segundo a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel), em nota divulgada após a aprovação da PEC, os impactos são “gravíssimos e ainda pouco conhecidos pela sociedade pela sociedade”. A entidade já chegou a classificar a mudança como uma “tragédia socioeconômica”.

Mineração

No setor de mineração, a Vale assinou, em maio deste ano, um acordo formalizando a adoção do modelo 5x2 para todos os seus funcionários, após negociação com o Sindicato dos Trabalhadores da Vale do Rio Doce de Itabira e Região. Já a AngloGold Ashanti adota, desde 2024, um modelo 4x3 para funcionários administrativos, e 4x4 para operações subterrâneas.

Esse modelo, 4x3, é mais raro, ainda experimental. Ele foi defendido, inicialmente, pela deputada federal Erika Hilton (PSol-SP), quando a discussão sobre redução de jornada ganhou força nas redes sociais. Segundo o projeto 4 Week Day, que incluiu 19 empresas brasileiras com 243 colaboradores, testando o modelo durante um ano, houve melhora significativa na satisfação e produtividade dos funcionários. Porém, o estudo apontou dificuldades em manter o modelo a longo prazo, caso a liderança não esteja comprometida ou falte organização.

»Entrevista | ILANA TROMBKA | DIRETORA-GERAL DO SENADO

Lições sobre liderança feminina

» MANUELA SÁ*

Foi a partir de sua experiência na direção-geral do Senado que Ilana Trombka escreveu o livro Mulher: a liderança em 10 lições, que será lançado na próxima terça-feira. Em entrevista ao Podcast do Correio, ontem, a doutora em administração pública contou como teve a ideia de compartilhar sua experiência em livro. Aos jornalistas Mariana Niederauer e Roberto Fonseca, ela também falou sobre sua trajetória profissional e o que aprendeu sobre liderança ao longo de sua carreira.

Como a senhora decidiu escrever esse livro?

Estou chegando a um ponto da minha carreira em que minha aposentadoria no Senado está na esquina. Vou fazer 29 anos na instituição. Vi que tudo que eu tinha adquirido, todo aquele conhecimento e experiência, precisavam ser colocados à disposição da sociedade. Fui, então, a São Paulo conversar com pessoas que militam nesse campo. Em uma conversa com Gabriel Chalita, ele me disse: ‘você fala bem e as suas histórias são envolventes, mas você precisa de um

livro contando essas histórias’. Eu tinha um livro publicado, que tem como origem a minha tese de doutorado. Chalita disse que essa não é a linguagem que eu deveria usar. Eu deveria me inspirar em livros de autoajuda, que tem uma linguagem muito direta. Isso aconteceu no final de junho. Em 21 de julho eu tinha terminado o livro. Escrevi o livro muito rápido, mas o concebi em 11 anos.

As experiências que te inspiraram estão apenas no Senado?

É claro que a gente não consegue se separar em gavetas. Sou servidora pública, diretora-geral do Senado, mas também sou professora universitária e conselheira de administração. Além disso, tenho um videoblog. Tudo isso faz com que eu transite nesses caminhos de liderança. Então, o livro é uma mistura dessas experiências. Ele é dividido em três partes porque ele quer falar às mulheres que desejam ser ou já são líderes. Ele quer falar a todas as mulheres e também aos homens. Eles não serão lideranças femininas, mas eles têm que aprender a conviver, a facilitar e a aumentar o número de mulheres em posições de liderança.

Ed Alves CB/DA Press



O livro compartilha a experiência de liderar em um ambiente masculino

De que forma a senhora enxerga as barreiras invisíveis no cotidiano do Senado?

Há muitas barreiras invisíveis sobre as quais a teoria já fala, como a teoria do teto de vidro, a dos labirintos da liderança ou a do degrau quebrado. Há barreiras físicas que são fáceis de a gente ver. No Senado, por exemplo, há uma escada caracol. Quando uma pessoa de saía sobe uma escada dessas, existe o risco de ela se expor. O plenário do Senado foi dotado de um banheiro feminino dentro do plenário apenas em 2016, quando eu já era diretora-geral. No decorrer do tempo, a gente foi fazendo movimentos simbólicos de aceitação.

No Senado, a gente fala o mês do servidor e da servidora. As senadoras têm um botão escrito senadoras da República. Antes tinha só botão escrito senador.

Para qual público a senhora pensou esse livro?

O livro tem a seguinte estrutura: a primeira parte é mais teórica e conceitual. Fiz questão de colocá-la porque, muitas vezes, a mulher em posição de liderança acha que o problema é com ela. Na verdade, são processos estruturais que se repetem. Eu falo de muitas teorias. Uma delas é a do teto de vidro, a mais conhecida e mais antiga. Ela fala de situações em que a pessoa

não consegue passar a ser diretora e fica no nível gerencial. É tão comum e estrutural que a ciência estudou e reportou o fenômeno. Essa primeira parte, além de dar um conhecimento conceitual, traz essa ideia de dizer que não é você. É a estrutura. Então, não se preocupe. A segunda parte traz as lições. A terceira se chama Agora só falta você. Ela busca atingir todas as mulheres. Nem todo mundo quer ser líder. Não há nenhum problema em não ser líder. Aliás, não há nenhum problema em optar por não estar no mercado de trabalho. Mas toda mulher pode contribuir para que a gente crie ambientes mais favoráveis a todas. É interessante porque essa terceira parte eu escrevi para as outras mulheres que não querem ser líderes, mas, hoje, depois que eu reli o livro, vi que ela fala muito do masculino.

Como um líder pode manejar a confiança em uma equipe?

Líder que não confia na equipe é problema. Se você não confia, você vai ter que ser onipresente. Você vai ter que participar de todas as decisões. Se você tem que participar de todas as decisões, você não reserva o melhor de si para as decisões mais importantes. Eu digo que eu posso fazer o que você faz, mas se eu for fazer o que você faz, quem vai fazer o que eu faço? Então, a gente tem que delegar.

*Estagiária sob supervisão de Edla Lula

EXPLORAÇÃO

Trabalho infantil cai 9,2% em 2025

» PEDRO JOSÉ BORGES

O Brasil registrou 1,499 milhão de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil em 2025, o equivalente a 4% da população dessa faixa etária. O número representa uma queda de 9,2% em relação a 2024 e é o menor da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), segundo dados divulgados ontem pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Do total, 1,141 milhão realizavam atividades econômicas, enquanto 358 mil trabalhavam exclusivamente na produção para o próprio consumo. A incidência aumenta conforme a idade: atinge 1,1% das crianças de 5 a 13 anos, 5,9% das pessoas de 14 e 15 anos e 14,5% dos adolescentes de 16 e 17 anos. Esse último grupo concentra 58,1% das pessoas em situação de trabalho infantil no país.

Em 2025, 525 mil crianças e adolescentes estavam ocupados em atividades classificadas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).