

Paradoxo da escala 6×1: por que se discute reduzir jornadas após enfraquecer negociação coletiva?

O debate sobre o fim da escala 6×1 ganhou força no Brasil nos últimos meses. O relatório apresentado na Câmara dos Deputados propõe a redução gradual da jornada semanal de 44 para 40 horas, sem redução salarial, além da garantia de dois dias de descanso semanal. Trata-se, sem dúvida, de uma das mais relevantes discussões trabalhistas das últimas décadas.

Mas existe uma questão que permanece praticamente ausente do debate público: quem negociará essa transição?

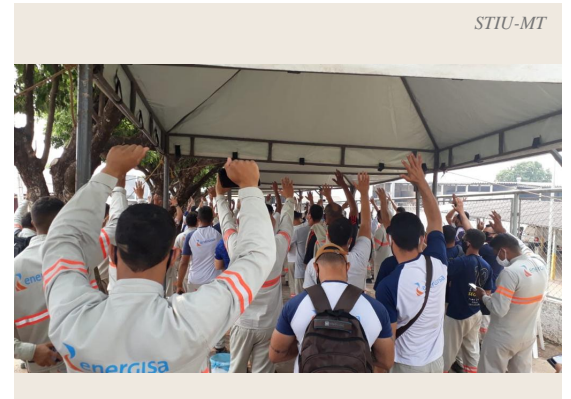
A pergunta é relevante porque a própria proposta reconhece que a implementação da mudança não ocorrerá de maneira uniforme entre todos os setores econômicos. Saúde, comércio, transporte, hotelaria, indústria e inúmeras outras atividades possuem particularidades operacionais que exigirão adequações específicas. Em outras palavras, a redução da jornada não será apenas uma alteração legislativa. Ela dependerá, inevitavelmente, de negociação coletiva.

E é justamente nesse ponto que surge um paradoxo brasileiro.

Nos últimos anos, o país promoveu um intenso processo de enfraquecimento das entidades sindicais dos trabalhadores. A reforma trabalhista de 2017 extinguiu a contribuição sindical obrigatória e alterou profundamente a estrutura de financiamento das organizações sindicais. Independentemente das críticas legítimas ao antigo modelo, o fato é que o debate concentrou-se na eliminação da fonte de custeio sem enfrentar uma questão essencial: como manter estruturas de representação coletiva capazes de negociar em condições minimamente equilibradas?

Experiência de países como a Noruega oferece reflexão

Longe de serem percebidos como obstáculos ao crescimento econômico, os sindicatos noruegueses integram a própria arquitetura institucional do mercado de trabalho. A elevada taxa de sindicalização, combinada com organizações financeiramente estruturadas, permite que trabalhadores participem de negociações coletivas robustas e tecnicamente qualificadas. Não se trata apenas de arrecadação. Trata-se da capacidade de financiar estudos econômicos, assessorias técnicas, equipes jurídicas e estratégias de negociação.



STIU-MT

O resultado é um ambiente no qual conflitos coletivos não são necessariamente vistos como sintomas de ruptura, mas como mecanismos legítimos de equilíbrio entre interesses econômicos distintos.

A comparação com a realidade brasileira não pretende idealizar modelos estrangeiros nem ignorar as particularidades nacionais. O objetivo é outro: compreender que negociações coletivas não acontecem em abstrato. Elas ocorrem entre agentes concretos, com diferentes níveis de organização, recursos e capacidade de influência.

Quando uma empresa se senta à mesa de negociação, normalmente está acompanhada por departamentos jurídicos especializados, consultorias, entidades representativas e estrutura financeira significativa. A questão que se coloca é simples: quem estará do outro lado da mesa?

Desafio institucional é algo maior

O debate sobre a escala 6x1 costuma ser apresentado como uma disputa entre produtividade e qualidade de vida. Essa formulação, embora atraente, é insuficiente. A verdadeira discussão envolve a capacidade institucional de construir consensos socialmente sustentáveis em torno da reorganização do tempo de trabalho.

Não por acaso, os países que mais avançaram na redução de jornadas historicamente também desenvolveram mecanismos robustos de representação coletiva. A explicação é relativamente simples: alterações profundas na forma de trabalhar exigem canais de negociação capazes de absorver conflitos, distribuir custos de adaptação e produzir soluções legitimadas pelos diversos atores envolvidos.

Talvez a principal lição da experiência norueguesa não esteja na quantidade de trabalhadores sindicalizados, mas na compreensão de que equilíbrio não surge espontaneamente. Ele depende de instituições fortes.

O Brasil discute, com razão, a necessidade de ampliar o tempo de descanso e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Contudo, ao mesmo tempo, precisará enfrentar uma questão igualmente relevante: quem terá força suficiente para negociar a implementação dessa mudança?

Porque aprovar uma nova jornada é um desafio legislativo.

Construir as condições para que ela funcione na prática é um desafio institucional muito maior.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-12/o-paradoxo-da-escala-6x1-por-que-o-brasil-discute-reduzir-jornadas-apos-enfraquecer-a-negociacao-coletiva/>

