PAULO CÉSAR DE OLIVEIRA

Jornalista e diretor-geral da revista Viver Brasil

Sem a sua luminosidade e competência

Saído das urnas já temos um presidente eleito. Lula conquista o seu quarto mandato presidencial através de eleição direta, certamente um fenômeno mundial, vencendo uma disputa radicalizada pelos seus adversários que, por alguns momentos, alimentados por institutos de pesquisa, tinham certeza de que sairiam vitoriosos das urnas. Mas a batalha ainda não terminou.

Lula, escolhido nas urnas pela vontade popular, ainda precisa ser confirmado pelos gabinetes do Judiciário brasileiro que, certamente será acionado para anular o segundo turno da disputa, com base na decisão de prorrogar o horário de votação, solicitada pelos dois candidatos – Lula por falta de transporte público em algumas cidades, Bolsonaro por excesso de chuvas em algumas regiões. A judicialização da disputa é certa. Aliás, estaria certa com qualquer vencedor. Mas a batalha do fenômeno eleitoral, Lula da Silva, não termina por aí. Vencendo a batalha judicial que alguns juristas consideram certo, Lula terá que usar toda a sua habilidade política para governar com um Congresso dominado pelo radicalismo feroz, irracional mesmo, imposto como estratégia de campanha que se mostrou ineficaz. Não conseguiu manchar o passado político do petista, um homem de enorme carisma, que soube se impor a Flávio Bolsonaro, um político que se mostrou de pouca habilidade e que tinha como credencial ser filho de Jair Bolsonaro, um político golpista, e de ser ligado a grupos de miliciano.

Bom, mas independente das dificuldades que terá pela frente, Lula precisa começar logo a formar seu governo. Precisa se cercar de velhos e novos leais amigos, como Geraldo Alckmin, seu vice; Walfrido Mares Guia, José Múcio Monteiro; Jarbas Soares (vice de Patrus), a senadora Marília Campos, deputado federal Reginaldo Lopes e de outros nomes de peso que darão sustentação ao seu governo contra uma raivosa (por conveniência) oposição.

JOÃO BADARI

Advogado especialista em Direito Previdenciário

O fim da escala 6x1 e os reflexos que podem chegar à Previdência Social

A redução da jornada não altera diretamente as regras de aposentadoria, mas pode influenciar a saúde dos trabalhadores, os afastamentos pelo INSS e a arrecadação previdenciária. A aprovação, pelo Senado Federal, da proposta que prevê o fim da tradicional escala de trabalho 6x1 representa uma mudança importante nas relações trabalhistas brasileiras. A previsão de dois dias de descanso semanal, acompanhada da redução gradual da jornada máxima de 44 para 40 horas, sem diminuição salarial, amplia o debate para além do Direito do Trabalho e alcança também a Previdência Social.

É importante esclarecer, desde o início, que a mudança não altera diretamente as regras de aposentadoria, o tempo de contribuição ou os requisitos para a concessão de benefícios previdenciários. Seus possíveis efeitos estão em outro campo: na saúde dos trabalhadores, na necessidade de afastamentos por incapacidade e no financiamento do sistema previdenciário.

A Previdência Social não existe apenas para assegurar renda na velhice. Ela também protege o trabalhador que, em razão de doença ou acidente, perde temporária ou permanentemente a capacidade de exercer uma atividade profissional.

Em 2025, o Brasil registrou 546.254 concessões de benefícios por incapacidade temporária decorrentes de transtornos mentais e comportamentais, número 15,66% superior ao observado no ano anterior. Ansiedade, depressão e outros transtornos representam uma parcela relevante dos afastamentos previdenciários.

Não seria correto, evidentemente, atribuir esses números exclusivamente à escala 6x1. O adoecimento mental envolve múltiplos fatores, profissionais e pessoais. Jornadas prolongadas, descanso insuficiente e exposição contínua a condições estressantes, entretanto, podem contribuir para o comprometimento da saúde física e psicológica.

É nesse contexto que a redução da jornada pode produzir reflexos previdenciários. Se o trabalhador passar a dispor de melhores condições para a recuperação física e mental, existe a possibilidade de redução de determinados adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho. Como consequência, poderão diminuir os afastamentos temporários, os casos de incapacidade permanente e, em determinadas situações, a concessão de benefícios associados a acidentes laborais.

Essa relação, contudo, não é automática. A redução das horas trabalhadas precisa representar uma diminuição efetiva da exposição aos riscos, e não apenas a concentração das mesmas exigências em um período menor. Se a mudança vier acompanhada de intensificação do ritmo de trabalho, pressão por produtividade ou jornadas excessivamente concentradas, parte dos benefícios esperados poderá não se concretizar.

Outro aspecto relevante é a arrecadação previdenciária. Como a proposta prevê a manutenção dos salários, a simples redução da jornada não implica diminuição proporcional das contribuições dos empregados que permanecerem nas mesmas condições remuneratórias.

Há, porém, uma particularidade que merece atenção: os trabalhadores que recebem horas extras habitualmente poderão experimentar uma redução da remuneração contributiva caso essas horas deixem de ser realizadas ou sejam reduzidas. Como as horas extras integram, em regra, o salário de contribuição quando remuneradas, a diminuição desses valores poderá repercutir na média contributiva utilizada no cálculo dos benefícios previdenciários, conforme as regras aplicáveis e o histórico de remunerações de cada segurado.

Os efeitos econômicos mais amplos também precisam ser considerados. Caso a reorganização das escalas resulte em novas contratações formais, poderá haver ampliação da base de contribuintes. Se, por outro lado, provocar redução do emprego formal ou substituição de vínculos por formas precárias de contratação, poderá produzir efeitos negativos sobre a arrecadação. O resultado dependerá, portanto, da capacidade de adaptação dos setores econômicos e da preservação dos postos de trabalho.

Existe ainda uma consequência pouco discutida: a relação entre a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e os custos previdenciários suportados pelas empresas.

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP), utilizado para ajustar a contribuição destinada ao financiamento dos riscos ambientais do trabalho, considera indicadores relacionados à frequência, à gravidade e ao custo dos acidentes e benefícios associados ao trabalho. Uma eventual redução desses eventos poderá repercutir no cálculo do fator, observadas as regras aplicáveis a cada empresa.

O debate previdenciário sobre a nova jornada, portanto, não deve se limitar à possibilidade de redução das despesas do INSS. É necessário considerar também a arrecadação, a formalização do emprego e a efetividade das medidas de proteção à saúde dos trabalhadores.

A aprovação da proposta não significa que haverá, necessariamente, menos afastamentos ou maior equilíbrio financeiro da Previdência. Esses resultados dependerão de fatores econômicos, das condições concretas de trabalho e de estudos capazes de acompanhar os efeitos da mudança ao longo dos próximos anos.

Há, entretanto, uma reflexão que precisa permanecer no centro dessa discussão: a Previdência Social tem o dever de proteger o trabalhador quando sua capacidade laboral é comprometida. Uma sociedade capaz de prevenir parte desses adoecimentos pode reduzir o sofrimento humano e, eventualmente, a necessidade de utilização dos benefícios previdenciários.

A melhor proteção previdenciária não está apenas em garantir renda quando o trabalhador adoece, mas também em construir condições para que ele possa exercer sua atividade sem comprometer a própria saúde. É nesse equilíbrio entre prevenção, proteção social e sustentabilidade financeira que devem ser avaliados os possíveis reflexos do fim da escala 6x1.

LEONARDO CHUCRUTE

Gestor em Educação e CEO do Zerohum

O impacto de um líder vai além dos resultados

Todo líder deixa um rastro. A questão central não está apenas nos resultados entregues, mas no impacto gerado nas pessoas que caminham ao seu lado. Em um ambiente empresarial cada vez mais voltado para performance e crescimento acelerado, é comum associar liderança exclusivamente ao cumprimento de metas, indicadores e resultados de curto prazo. No entanto, liderar vai muito além disso.

A verdadeira liderança se revela no legado construído ao longo do caminho. Mais do que comandar equipes, um líder exerce influência diária sobre o ambiente, as relações e o desenvolvimento das pessoas. Isso significa que sua principal marca não está apenas no que construiu, mas em quem ajudou a desenvolver. Reflita sobre se as pessoas que trabalham ao seu lado saem melhores ou mais desgastadas?

Liderança não se resume a dar ordens ou centralizar decisões. Trata-se de direcionar, acompanhar, construir confiança e criar condições para que outras pessoas cresçam. Esse processo exige presença, acompanhamento e conexão genuína com o time.

Um dos erros mais comuns está em associar liderança ao controle absoluto. Na prática, líderes eficazes entendem que não precisam resolver tudo sozinhos. Quando um empreendedor faz tudo por conta própria, o que existe não é liderança, mas sobrecarga.

Delegar é uma competência indispensável. Não significa apenas distribuir tarefas. Envolve oferecer direção, conectar pessoas certas aos objetivos corretos, acompanhar processos sem sufocar e estabelecer clareza sobre responsabilidades. A liderança amadurece quando o profissional deixa de ser o centro de tudo e passa a construir algo maior do que sua atuação individual.

Outro ponto essencial está na postura diante dos resultados. Em uma liderança saudável, quando algo funciona, o mérito pertence ao time. Quando algo falha, a responsabilidade recai sobre quem lidera. Essa lógica fortalece segurança psicológica, senso de pertencimento e desenvolvimento profissional.

Liderar também exige escuta. Muitas vezes, quem leva um problema já chega acompanhado de uma possível solução. O diferencial está na capacidade de ouvir, acolher ideias e abandonar a necessidade constante de validar a própria autoridade.

No fim, liderança não é sobre controle. É sobre influência, suporte e construção de ambientes em que pessoas conseguem entregar seu melhor. Todo líder deixa um legado em sua trajetória. E esse legado pode ser marcado pelo crescimento ou pelo desgaste das equipes. A escolha é feita todos os dias.

Lembre-se que o maior líder da história foi Jesus Cristo e ele sempre esteve disposto a servir. Logo, um grande líder é um servo do seu time disposto a solucionar problemas.