



CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

PROJETO DE LEI N°

Altera o item 3 dos Critérios de Pontuação (Anexo I) da Lei 12.099, de 22 de outubro de 2019, que estabelece diretrizes e incentivos fiscais para o desenvolvimento econômico do Município e dá outras providências e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Sorocaba decreta:

Art. 1º Fica alterado o item 3 do Anexo I que estabelece os critérios de pontuação, da Lei 12.099, de 22 de outubro de 2019, para a seguinte redação:

3 - Geração de Empregos:

Descrição	Pontos
a) De 10 até 50 empregos	2
b) De 51 até 100 empregos	4
c) De 101 até 150 empregos	6
d) De 151 até 250 empregos	8
e) Acima de 250 empregos	10

Para cada mulher acima de 45 (quarenta e cinco) anos registrada na empresa será contabilizada uma vaga adicional para fins de contagem de pontos utilizados na tabela.

As empresas que praticarem jornada de trabalho semanal diferenciada para todos os seus funcionários, será adicionado mais 2 pontos para as empresas que não ultrapassarem as 40 horas semanais, com dois dias de descanso e 4 pontos para as empresas que não ultrapassarem as 36 horas semanais, com 3 dias de descanso. (NR)

Considerar-se-á geração de empregos formais as contratações ligadas à atividade fim da empresa pleiteante, em consonância com a legislação que trata o tema (CLT e Lei 6.019/1974).





CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 2º Fica revogada a Lei 12.643 de 8 de agosto de 2022.

Art. 3º As despesas com a execução da presente Lei correrão por conta de dotação orçamentária própria.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 27 de janeiro de 2025.

PÉRICLES RÉGIS
Vereador





CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

JUSTIFICATIVA:

a) Contexto atual sobre a discussão da jornada de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu inciso XIII do artigo 7º o limite da jornada de trabalho nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Prestes a completar 4 décadas, o texto constitucional acima demonstra total incompatibilidade com os novos modelos de trabalho mais modernos e eficientes, beneficiando não somente o trabalhador, mas também a própria empresa.

Neste contexto, **a proposta da Câmara dos Deputados para adequação da jornada de trabalho para 36 horas semanais**, ao contrário das 44 horas atuais, tem se mostrado uma estratégia eficaz para promover melhorias tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Na prática, as conhecidas escalas 6x1, um dia de descanso para 6 dias trabalhados, passariam a ser 5x2 ou até 4x3.

Na escala 5x2, os trabalhadores têm dois dias consecutivos de descanso após cinco dias de trabalho. Já a escala 4x3, prevê quatro dias de trabalho seguidos de três de folga. Ambos os modelos proporcionam tempo suficiente para descansar, cuidar da saúde, se dedicar à família ou desenvolver atividades de lazer, cursos e projetos pessoais. Em outras palavras, o tempo livre mais estruturado permite um planejamento melhor de compromissos pessoais, contribuindo para a sensação de bem-estar e satisfação com a rotina.





CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

Além disso, a qualidade de vida dos trabalhadores será diretamente impactada por essas escalas quando comparadas aos regimes de trabalho mais intensos, pois reduzem o cansaço acumulado e o risco de doenças relacionadas ao estresse. Estudos indicam que colaboradores com mais tempo para descanso têm menores índices de burnout e maior capacidade de concentração, **gerando um aumento de produtividade.**

Outro ponto muito favorável as empresas é que essas escalas reduzem significativamente o turnover¹. Trabalhadores que percebem a valorização de sua qualidade de vida são mais fiéis à empresa, diminuindo custos relacionados à recrutamento, treinamento e perda de produtividade durante o período de adaptação de novos funcionários. Esse benefício é especialmente importante em setores que demandam alta especialização, onde a retenção de talentos é crucial para o sucesso do negócio.

Ao adotar escalas 5x2 ou 4x3, a empresa também fortalece sua reputação como um empregador responsável. Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, oferecer condições que favoreçam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um diferencial estratégico para atrair e reter talentos.

Dados estatísticos, segundo o site Consultor Jurídico², demonstra o acerto na adequação da jornada de trabalho:

A título de exemplo, o Chile iniciou neste ano a primeira fase da redução da jornada de trabalho, qual seja, de 45 para 40 horas semanais. Ainda, de acordo com a OIT, há países que desempenham uma jornada semanal bem menor que o Brasil, como, por exemplo, o Canadá, em que a média é de 32,1 horas, a Alemanha com 34,2 horas, a Holanda com uma média de 31,6 horas trabalhadas, e até mesmo os Estados Unidos, com uma média de 38 horas semanais trabalhadas, isso por empregado(a) individualmente considerado(a).

¹ É o índice que mede a rotatividade de funcionários de uma empresa, ou seja, a relação entre o número de pessoas que saem e a entrada de novos colaboradores:

² <https://www.conjur.com.br/2024-nov-14/pec-contra-a-escala-6x1-para-a-reducao-da-jornada-de-trabalho/>





CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

Ademais, a justificativa também traz dados estatísticos de experiências internacionais. No Reino Unido, v.g., há um estudo do ano de 2023, com 2,9 mil pessoas que passaram a trabalhar **no regime 4x3, o qual indicou que 39% dos profissionais se sentiam menos estressados com a mudança de jornada, enquanto 71% reduziram sintomas de burnout.**

Para empresas, aliás, foram identificados ganhos em razão da redução da rotatividade dos funcionários, para além de um pequeno incremento na receita (1,4%), isso em comparação com os mesmos períodos anteriores quando a jornada era mais extensa.

Com base nestes exemplos, no início do século XXI, movimentos sindicais e acadêmicos retomaram o debate, propondo uma jornada de **40 horas semanais ou menos**. Reconhecida por sua contribuição na luta contra o liberalismo econômico, Maria da Conceição Tavares é considerada uma referência no pensamento desenvolvimentista, tendo passagens importantes pelo BNDES e pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal). Segundo a obra “Maria da Conceição Tavares: Vida, ideias, teorias e políticas”, organizada por Hildete Pereira de Melo (Organizadora)³, página 32:

*O desenvolvimento das instituições financeiras e, por sua vez, a criação de novos instrumentos de dívida (títulos financeiros privados e públicos), ambos tornam possível a valorização contábil “fictícia” do capital. Neste processo, a valorização na esfera financeira tende a superar a valorização na esfera da produção. Dos diversos componentes do capital, inclusive das relações de crédito e de inovações financeiras, emergem a possibilidade da “capitalização”. Esta é a valorização contábil do dinheiro pelo dinheiro, seja por juros compostos, seja pela especulação com base em atribuição subjetiva de valores às ações. Andrade e Silva (2009) afirmam, na visão da Professora, essa capitalização ocorrer em paralelo com a evolução da técnica de tornar “inútil” (ou dispensável) o trabalho produtivo. **É um aparente paradoxo: de início, os capitalistas desejam contratar (e explorar) a força do trabalho. Depois, almejam a dispensar com o propósito de aumentar a produtividade dos empregados restantes. Toda essa exploração visa, em última análise, a acumulação de capital-dinheiro para a autovalorização de si próprio na circulação financeira.***

³ <https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2019/08/Maria-da-Conceicao-Tavares.pdf>





CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

Portanto, exemplos concretos e os estudos acadêmicos comprovam que essas escalas oferecem um equilíbrio mais saudável entre vida pessoal e profissional do trabalhador, além de vários benefícios para as empresas.

b) Proposta de alteração da Lei 12.099, de 22 de outubro de 2019

Considerando a evidente problemática e com o objetivo de auxiliar nesse processo de melhoria nas condições e trabalho, o presente Projeto atua centralmente no incentivo de que empresas adotem esse regime diferenciado. Embora a alteração do texto constitucional não tenha sido aprovada, nada impede que a empresa convencie jornada de trabalho mais benéfica para seus colaboradores.

É certo que a implementação deste novo regramento de jornada de trabalho terá uma certa resistência por parte de muitas empresas, muitas vezes pelo simples medo da mudança, o que já justifica o desenvolvimento de políticas públicas municipais que incentivem o empresariado a aplicar essas mudanças e receberem recompensas por isso.

Com efeito, a nova tabela proposta foi elaborada, prestigiando as empresas que mais empregam, conjuntamente com a aplicação da jornada de trabalho mais benéfica ao trabalhador. Ademais, o Projeto vai ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁴, que são parte de uma agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até 2030.



A propositura em questão atinge diretamente o item 8 “Emprego Decente e Crescimento Econômico”, com ênfase nos pontos 8.5 – alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor e 8.5.2 - taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência.

⁴ <https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=8>





CÂMARA MUNICIPAL DE SOROCABA

ESTADO DE SÃO PAULO

Assim, a simplicidade do presente Projeto de Lei não denota o significativo impacto almejado e a importância de se debater esse tema. A alteração proposta visa contribuir com a política econômica e social do município, não interferindo na metodologia de pontos vigente.

Assim, a implementação dessas escalas não é apenas um benefício para os trabalhadores, mas também uma decisão inteligente para a sustentabilidade e o crescimento da empresa no longo prazo.

Desta forma, solicito a aprovação do referido projeto para adequar melhor a Lei 12.099 no que diz respeito ao novo critério de pontuação.

Sala das Sessões, 27 de janeiro de 2025.

PÉRICLES RÉGIS
Vereador



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <https://sorocaba.camarasempapel.com.br/autenticidade> utilizando o identificador 3300300031003200310030003A005000

Assinado eletronicamente por **Péicles Régis Mendonça de Lima** em 30/01/2025 09:27

Checksum: **6C49C66BC5EEA0641FD2A6C7DAEBD556C1E616C8AFE95D3CA3D551C3F000477B**

