

Semana de 4 dias pode chegar ao Brasil por negociação coletiva

Em vários cantos do mundo, empregados de diversos setores já experimentam uma novidade que pode se tornar o futuro do trabalho: a jornada semanal de quatro dias. Reino Unido, Bélgica, Escócia, Espanha, Japão, Islândia e Emirados Árabes Unidos são algumas das nações em que essa ideia tem sido colocada em prática.

istockphoto



Home office durante pandemia borrou limites entre vida pessoal e profissional

E quanto ao Brasil? Por aqui, essa inovação ainda parece longe de virar tendência, mas não há impedimentos legais para que isso aconteça.

Não é novidade que o debate em torno da redução da jornada de trabalho ganhou fôlego com a crise sanitária causada pela Covid-19. Com o isolamento social e a consequente adoção em massa do *home office*, as fronteiras entre trabalho e vida pessoal se tornaram cada vez mais tênues.

Jornadas exaustivas provocaram uma avalanche de casos de síndrome de Burnout, um distúrbio emocional que provoca estresse e esgotamento físico. E, segundo a *International Stress Management Association* (ISMA-BR), o Brasil é o segundo país com maior número de trabalhadores afetados pela doença.

Naturalmente, o debate sobre a redução da semana para quatro dias úteis é um dos desdobramentos dessa realidade. Em [artigo publicado](#) pela **ConJur**, os especialistas em Direito do Trabalho **Ricardo Calcini** e **Leandro Bocchi de Moraes** abordaram a temática. Eles lembraram que a Constituição estabelece o limite de duração do trabalho em oito horas diárias e 44 semanais, número superior às 40 horas recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Sem impedimento

Discretamente, algumas empresas brasileiras já começaram a testar o modelo. Do ponto de vista normativo, especialistas consultados pela **ConJur** explicam que não há qualquer impedimento, mas é preciso tomar alguns cuidados. É o que diz **Rogério da Silva**, sócio do escritório Paguetti & Silva Advogados. Ele sustenta que os potenciais problemas legais da adoção desse modelo se encontram

justamente na maneira como ele será implementado.

"Estender uma jornada diária para 11 ou 12 horas, para que se tenha uma jornada de trabalho semanal de quatro dias, pode gerar um efeito contrário e causar prejuízo à saúde do trabalhador". Ele lembra também que a CLT, em seu artigo 59, limita a prorrogação da jornada diária em apenas duas horas por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Caminho coletivo

Gisela Freire, sócia do Cescon Barriou na área trabalhista, acredita que muitos dos problemas que podem surgir na adoção da semana de quatro dias podem ser mitigados por meio de negociações coletivas. Esse instrumento poderia ser usado, por exemplo, para acertar a manutenção ou redução de salário e alterações no contrato de trabalho.

Reprodução



Especialistas dizem que negociação coletiva é a melhor maneira de reduzir jornada

Esse entendimento é compartilhado pelo advogado **Geraldo Fonseca**, sócio do Martorelli Advogados. Segundo ele, a adoção do modelo não implica flexibilização dos direitos garantidos pela CLT.

"Entretanto, para ter uma maior segurança jurídica, tanto para empresa como colaboradores, deve-se fazer a formalização da jornada de quatro dias de trabalho via acordo coletivo de trabalho".

Carlos Eduardo Dantas Costa, sócio do Peixoto & Cury Advogados, acredita que, apesar de não resultar na flexibilização de direitos trabalhistas, a adoção do modelo deve trazer uma compensação para as empresas. O caminho para isso? Novamente, a negociação coletiva.

"A melhor forma de fazer um ajuste como esse, com segurança e com possibilidade de reversão, é a celebração de um acordo coletivo com o sindicato que representa os trabalhadores. Assim, já no acordo, poderia ser fixado que, caso não renovado, após o término de sua vigência, fica automaticamente restabelecida a jornada de trabalho original".

A adoção de uma fase de testes da redução de jornada é defendida pela especialista em Direito do Trabalho **Imaculada Gordiano**. "A empresa pode exercer a opção de tirar um dia de trabalho da semana, diminuindo a carga horária, mas não reduzindo o salário do funcionário. Mas, se no futuro optar por voltar à carga horária anterior, terá de aumentar o salário do colaborador", diz ela, referindo-se aos casos em que não houver negociação prévia.

Por fim, o advogado **Sergio Pelcerman**, do escritório Almeida Prado & Hoffmann Advogados Associados, defende que a adoção do modelo seja feita em caráter preliminar, apenas com alguns



funcionários. "Isso mediante um acordo individual. Desse modo, será possível entender os impactos no dia a dia, listando os pontos positivos e negativos".

Date Created

28/07/2022