

# A viabilidade da jornada de trabalho semanal de 4 dias em face do ordenamento jurídico brasileiro

## THE FEASIBILITY OF THE 4-DAY WEEKLY WORKDAY TOWARDS THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Iasmin Sousa Pessoa<sup>1</sup>

**RESUMO:** Este trabalho analisa o ordenamento jurídico brasileiro no que concerne à duração do trabalho, de forma a examinar a viabilidade de implementação da jornada semanal de 4 dias às relações laborais do país. Para tal, foram utilizados sites de busca, doutrinas e legislação. Ainda, é feita uma análise objetiva da realidade fática dos empregados contemporâneos em busca da sua consonância perante os dispositivos legais pátrios, resultando na constatação da possibilidade de adoção dessa modalidade no Brasil.

**PALAVRAS-CHAVE:** Jornada de Trabalho Semanal de 4 Dias. Doenças Ocupacionais. Negociação Coletiva.

**ABSTRACT:** *This work analyzes the Brazilian legal system with regard to working hours, in order to examine the feasibility of implementing a 4-day week in labor relations in the country. For this, search engines, doctrines and legislation were used. Furthermore, an objective analysis of the factual reality of contemporary employees is carried out in search of their consonance with the national legal provisions, resulting in the verification of the possibility of adopting this modality in Brazil.*

**KEYWORDS:** *4-Day Weekly Workday. Occupational Diseases. Collective Bargaining.*

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 - Retrospectiva histórica da jornada de trabalho; 3 - Doenças relacionadas ao trabalho; 4 - A jornada semanal de 4 dias e seus benefícios; 5 - Disposições legais sobre jornada de trabalho no ordenamento jurídico pátrio; 6 – Conclusão; 7 – Referências bibliográficas.

---

<sup>1</sup> Advogada graduada em Direito pelo Instituto de Ensino Superior-IceV; Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Legale. E-mail: pessoaiasmin@gmail.com.

## 1 - Introdução

A Constituição Federal de 1988 preceitua, em seu artigo 7º, inciso XIII, sobre a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais<sup>2</sup>. Todavia, até que se chegasse a essa disposição legal, a história trabalhista perpassou por vários contextos de total desrespeito aos direitos básicos do empregado.

A temática da duração da jornada de trabalho e a discussão sobre a sua redução estão amplamente disseminadas na modernidade, dado o seu reflexo em questões relacionadas à dignidade do trabalhador como sujeito de direitos, bem como por englobarem o direito ao lazer, à saúde física e mental, ao convívio em meio à sociedade e o próprio direito a um trabalho digno.

No atual cenário capitalista mundial, a relevância do tema em comento revela-se sob o panorama de questões a serem analisadas em relação à dinâmica de possíveis avanços quanto ao direito negociado sobre o legislado, de forma a oportunizar uma jornada de trabalho mais digna e efetiva para a categoria profissional.

O equilíbrio social do século XXI depende de uma população devidamente empregada e do usufruto de seus direitos. Assim, é evidente a influência da duração do trabalho nos aspectos econômicos, sociais, jurídicos e de empregabilidade no mundo contemporâneo.

Destarte, dentre as demais espécies de flexibilização laboral, o assunto da jornada de trabalho semanal de 4 dias repercute em interesses ambíguos de empregadores e empregados, sendo objeto de inúmeras polêmicas. Neste viés, é imprescindível analisar sua viabilidade, cada vez mais necessária nas relações laborais, diante das normas trabalhistas estipuladas no ordenamento jurídico brasileiro.

## 2 - Retrospectiva histórica da jornada de trabalho

A jornada de trabalho, resumidamente conceituada como o período diário em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, é uma das nuances mais importantes no estudo do Direito do Trabalho, pois é o objeto que valida a relação empregatícia, sujeito a remuneração.

É evidente que o Direito, de um modo geral, evolui de acordo com a realidade do momento social. A seara trabalhista, em especial, é construída sobre uma realidade mutável, bem como é diretamente influenciada por fatores culturais, sociais, políticos e econômicos.

---

**2** BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 fev. 2023.

Nesse contexto, antes mesmo de abordar sobre a jornada de trabalho mais adequada ao mercado de trabalho contemporâneo, é de suma importância uma retrospectiva histórica sobre esse instituto até os dias atuais.

O trabalho humano pode ser dividido em fases ao longo dos séculos, estas iniciadas com as atividades das sociedades tribais, as quais eram exercidas de forma solidária visando à coletividade e ao bem comum.

Em seguida, há o modelo de produção asiático, organização do trabalho essa que, apesar de privilegiar a coletividade, era caracterizada pela existência de uma minoria que se beneficiava do trabalho coletivo.

Posteriormente, houve as práticas de trabalho escravo, as quais foram, incontestavelmente, a forma mais degradante de exploração do labor humano, ao negar ao indivíduo o direito básico à dignidade, conduta conhecida como “coisificação humana”. Nesse ensejo, os trabalhadores eram tratados sem qualquer possibilidade de crescimento pessoal ou profissional, bem como eram desrespeitadas suas limitações físicas e psicológicas.

Outra forma de exploração do trabalho conhecida é a servidão, a qual pouco se diferenciava da escravidão, visto que o empregado mais uma vez se via desprovido de sua liberdade.

Nas palavras do autor Henrique Correia:

Nesse caso, os senhores feudais asseguravam proteção aos servos em troca da prestação de seus serviços e de sua liberdade. Os servos não eram mercadorias, mas estavam presos à terra e deveriam atender ao senhor feudal. Note-se, portanto, que ainda não havia trabalho livre<sup>3</sup>, p.52.

Concomitantemente à servidão, surgem as Corporações de Ofícios, idealizadas pelos artesãos, cujo líder era a figura do mestre. A estrutura de trabalho dessa modalidade subordinava os aprendizes a longas jornadas de trabalho sob o pretexto de aprenderem o ofício e a possibilidade remota de um dia evoluírem ao nível de seus mentores.

O advento da Revolução Industrial, no século XVIII, foi um marco histórico no que concerne ao combate à condição de exploração desmedida à qual os trabalhadores eram submetidos, conforme Magno Luiz Barbosa preleciona:

Esse pioneirismo inglês, invenções de máquinas e consequente passagem da manufatura para a maquinofatura, desencadeia uma extrema mudança nos métodos de trabalho e nas relações entre patrões e trabalhadores.

Essa situação teve como resultado a formação de um sistema de antagonismo entre a classe operária, detentora apenas da força de trabalho, e a bur-

---

**3** CORREIA, Henrique. Curso de direito do trabalho. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2021.

guesia, detentora do capital; de um lado, buscava-se uma remuneração justa pelo trabalho e, de outro, procurava-se pagar o menor valor possível, sem qualquer preocupação com as condições de trabalho da classe proletária.

A força de trabalho era a única mercadoria que o trabalhador possuía para vender e garantir sua subsistência. Portanto, esse trabalho cria um valor, a ser vendido para a burguesia por um salário, que, por sua vez, será calculado de modo que haja um tempo excedente de trabalho, em comparação ao valor pago pela burguesia, o que Karl Marx chamaria de mais-valia.

A Revolução Industrial foi determinante para definir questões políticas e sociais, visto que os detentores do capital passariam a exercer forte influência sobre o Estado na elaboração, ou não, de leis visando a seus interesses<sup>4</sup>, p. 24.

Assim, em meio a um cenário de extrema exploração laboral, inclusive de mulheres e crianças, os trabalhadores se uniram em movimentos na busca de condições dignas de trabalho, bem como de uma jornada de trabalho justa, o que ocasionou em várias revoltas marcadas na história.

Em razão das inúmeras lutas da categoria profissional, deu-se início a uma maior intervenção do Estado, mediante a criação de leis de proteção ao trabalhador. Outrossim, em 1919 foi originada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que buscava uma representação paritária de governos dos Estados-membros e das organizações de empregados e empregadores nas questões laborais.

É válido ressaltar que, na primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada pela OIT, foram adotadas seis convenções, dentre as quais a de número um abordou justamente a duração do trabalho, nos seguintes termos dispostos em seu artigo 2º:

Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder de oito horas por dia e quarenta e oito por semana [...]<sup>5</sup>.

No que concerne ao Brasil, desde o seu descobrimento pelos portugueses, foi adotado o trabalho escravo, primordialmente exercido em face dos índios e, em seguida, contra os negros, trazidos do continente africano.

---

**4** BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014.

**5** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a duração do trabalho (Indústria). Convenção nº 1. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c001\\_pt.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_pt.pdf). Acesso em: 20 fev. 2023.

Apenas futuramente a legislação trabalhista ganharia força no país, na chamada “Era Vargas”, quanto a uma possível construção de limites da duração do trabalho, em especial na década de 1930, na qual inúmeros decretos foram elaborados para tratar do assunto.

As Constituições do Brasil de 1934, 1937, 1946 e 1967 já abordavam uma jornada de trabalho de até 08 (oito) horas diárias. Ademais, em 1943 foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual determinou a duração laboral diária em 08 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Na atualidade, um dos maiores desafios na seara trabalhista é a necessidade de limitar as excessivas horas de trabalho, juntamente com a garantia de concessão de períodos mínimos de descanso para proteger a saúde e a segurança da categoria.

Assim, ganhou cada vez mais força o debate sobre a necessidade de conscientização a respeito das verdadeiras necessidades do ser humano, visto que o trabalho deve ser considerado apenas uma parte da vida do indivíduo e não o foco central de tudo. Nesse contexto, Magno Luiz Barbosa menciona sobre esse desequilíbrio:

O certo é que o ser social tem que se adequar ao que é imposto pela sociedade, sendo que atualmente ocorre um fenômeno extremamente sensível, em que o indivíduo, empregado ou empregador, deverá equalizar o tempo de trabalho e o tempo de efetivo descanso, antes que se instale o caos social, com o adoecimento global da sociedade laborativa, em face da competitividade e cobrança presentes na sociedade moderna<sup>6, p. 42</sup>.

Dessa forma, é notório que, há séculos, a redução da jornada de trabalho sempre esteve dentre as principais reivindicações dos trabalhadores, posto que a fixação de uma duração máxima das atividades mostrou-se essencial no combate à exploração exacerbada à qual os trabalhadores eram submetidos, de forma que as normativas sobre tal limitação estão entre as primeiras leis de proteção ao empregado.

Por fim, é evidente que a duração diária do trabalho está diretamente vinculada à própria condição física e psicológica do empregado, visto que uma jornada longa e exaustiva poderá desencadear impactos imensuráveis, como doenças ocupacionais, as quais serão abordadas em seguida.

### **3 - Doenças relacionadas ao trabalho**

É possível distinguir dois fatores que, combinados, determinam os efeitos práticos dos horários de trabalho: as horas diárias, as quais, em excesso, refletem em aspectos agudos

---

<sup>6</sup> BARBOSA, ref. 3.

como cansaço e falta de atenção e podem aumentar os riscos de acidentes; e horários semanais, que vêm acompanhados de impactos crônicos, a exemplo de problemas de saúde e conflitos entre o emprego e a vida pessoal do trabalhador.

Embora o exercício do labor seja gratificante e proporcionador de um sentimento de realização pessoal, há outro viés sobre ele que vem sendo amplamente discutido, em especial no século XXI: as doenças relacionadas à atividade profissional.

Inicialmente, faz-se necessário explicitar sobre as duas espécies existentes sobre o tema: as doenças do trabalho e as profissionais.

No primeiro caso, há relação direta com o ambiente de trabalho; enquanto que, no segundo, é consequência do próprio exercício da atividade profissional, conforme disposição do artigo 20 da Lei nº 8.213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - *doença profissional*, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - *doença do trabalho*, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I<sup>7</sup>.

Em exemplos práticos, uma doença do trabalho seria a audição danificada devido à exposição constante a ruídos de alta intensidade no ambiente laboral, e a profissional estaria vinculada à Lesão por Esforços Repetitivos (LER), atualmente substituída pelo termo D.O.R.T. (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (D.O.R.T)).

No mundo moderno, várias patologias foram ganhando destaque, em especial as inseridas no âmbito mental e psicológico do empregado, de acordo com a Lista de Doenças Relacionadas ao trabalho (LDRT), emitida no âmbito da Portaria nº 2.309/2020 pelo Ministério da Saúde, dentre as quais se citam as seguintes:

F32 - Episódios Depressivos;

F33 - Transtorno depressivo recorrente;

F41 - Transtornos ansiosos, outros;

F43 - Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação<sup>8</sup>.

---

**7** BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 18 fev. 2023.

**8** BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Altera a Portaria de Consolidação

Ansiedade, depressão e síndrome do pânico são enfermidades que podem se originar em decorrência do estresse no ambiente de trabalho. Ademais, em alguns casos elas podem ser ignoradas ou menosprezadas, posto que não repercutem de forma visível no contexto físico do empregado.

Algumas situações são identificadas como desencadeadoras dessas mazelas mentais, enumerando-se como exemplos as seguintes: 1) cansaço excessivo e jornadas exaustivas; 2) situações de assédio verbal e moral; 3) cobranças irreais e metas inalcançáveis.

Recentemente, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional crônica, sob o código QD85, dentro da CID-11 - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.

Essa patologia é definida pelo Ministério da Saúde nos seguintes termos:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade<sup>9</sup>.

O termo “*burn out*” significa, em inglês, “queimar por completo”. Trata-se de uma condição que se desencadeia após um estado de tensão constante, tanto físico quanto mental. O trabalhador que sofre dessa doença sente que não possui mais recursos para enfrentar todas as demandas que envolvem o exercício do seu trabalho, refletindo em sua baixa produtividade pessoal e profissional.

O distúrbio foi descrito pela primeira vez pelo médico Herbert Freudenberger, em 1974, associado diretamente ao contexto de trabalho, ao ser descrito como um estado de esgotamento mental e físico causado pela vida profissional.

Seus principais sintomas são: ausências no trabalho, isolamento, ansiedade, depressão, baixa autoestima, dificuldade de concentração, mudanças bruscas de humor, dentre outros.

Para o empregador, ter o “*burnout*” classificado como doença do trabalho é importante para que se mude o olhar do ambiente de trabalho de utilitarista, para humanista, de forma que a pessoa do trabalhador deixa de ser vista como “fracassada” e passa a ser vista como parte de um sistema que adoeceu. Nesse ponto de vista, o problema deixa de ser só do empregado que adoece e passa a ser de quem contribuiu para o desenvolvimento da doença: o patrão. Dessa forma, deixa de ser um problema individual e passa a ser um problema trabalhista.

---

nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 168, p. 40-73, 1 set. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em: 19 fev. 2023.

<sup>9</sup> BRASIL. Ministério da saúde. Síndrome de Burnout. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [200-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 18 fev. 2023.

Um fato histórico que aumentou o número de casos de Síndrome de *Burnout* pelo mundo foi o advento da pandemia pelo Covid-19. Antes mesmo desse contexto, a OMS já havia emitido, em 2019, dados confirmando o Brasil como o país mais ansioso do mundo, com base na informação de que 18,6 milhões de brasileiros (9,3% da população) conviviam com o transtorno<sup>10</sup>.

Com a disseminação do coronavírus em 2020, foram adotadas medidas de isolamento para impedir a sua transmissão e, como consequência, as relações laborais precisaram se adaptar sob a forma de trabalho remoto, também conhecido como *home office*.

Em junho do mesmo ano, quando o Brasil chegava à marca de 50 mil mortos pela pandemia, uma pesquisa sobre saúde mental na “quarentena”, liderada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, registrou um aumento de mais de 90% em casos de depressão, e de mais de 70% nas queixas de crise aguda de ansiedade.

Nesse contexto, a saúde mental dos empregados, já precária, ficou cada vez mais prejudicada, em razão de seu trabalho executado à distância concomitantemente com o sentimento de medo do contágio, e consequente falecimento, decorrente do vírus que assolava o mundo.

Ademais, o processo de adaptação ao trabalho virtual tornou-se um desafio, afinal, muitas vezes a comunicação fica mais distante ou distorcida. Consequentemente, não era incomum a sensação do trabalhador de cobrança individual para “mostrar trabalho” ou mesmo de que não daria conta, condutas estas que podem contribuir facilmente ao esgotamento profissional.

Assim, no cenário de *home office*, restou ao empregado buscar gerenciar questões de trabalho e familiares no mesmo ambiente. Outrossim, os empregadores se aproveitaram dessa modalidade para aumentarem as demandas das atividades, estas, inclusive, repassadas em horários desarrazoados e fora da jornada de trabalho anteriormente cumprida por aquele indivíduo.

Nesse contexto, dados coletados pelo Ministério do Trabalho e Previdência demonstram que houve um aumento significativo da concessão de auxílio-doença devido a problemas psicológicos dos quais os trabalhadores foram vítimas em decorrência da pandemia de 2020. Na pesquisa, concluiu-se que, nos sete primeiros meses de 2021, foram concedidos 108.263 benefícios por incapacidade temporária para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais<sup>11</sup>.

Diante dos muitos casos de trabalhadores sobrecarregados psicologicamente, oportunizou-se a retomada da discussão a respeito de quais as possíveis medidas a serem adotadas pelas

---

**10** BRASIL é o país mais ansioso do mundo, segundo a OMS. Revista Exame, 5 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms>. Acesso em: 18 fev. 2023.

**11** CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. G1Economia, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 21 fev. 2023.

empresas a fim de recuperar a saúde mental da categoria profissional e, assim, restabelecer o equilíbrio das relações de trabalho desempenhadas na contemporaneidade.

Dentre as soluções plausíveis a serem tomadas visando o melhor funcionamento da relação empregado-empregador, diante do cenário atual que urge por melhorias, cita-se a adesão à jornada de trabalho semanal de 4 dias, a qual será abordada a seguir.

### **4 - A jornada semanal de 4 dias e seus benefícios**

A semana de cinco dias, estabelecida há tantos anos, é uma construção do século XIX que não possui mais tanta eficácia no século XXI. Nesse contexto, embora significativos avanços tecnológicos tenham ocorrido nas últimas décadas e dado origem a novos modelos de negócios, não houve um progresso concomitante no que concerne à produtividade geral nas relações laborais.

Com o advento da cultura de hiperconectividade, as pessoas passaram a nunca realmente descansarem, de forma que tanto a saúde física quanto a mental podem ser afetadas gravemente. Destarte, em razão de os trabalhadores ficarem incapazes de escapar do alcance da tecnologia, o próprio ambiente de trabalho foi atribuído como co-causador e intensificador de transtornos mentais da categoria profissional.

Em razão disso, o acúmulo de estresse laboral, ansiedade e depressão que assola o mundo hodierno acaba sendo responsável por grande parte do total de dias de trabalho perdido devido a problemas de saúde dos quais os empregados são vítimas.

O sacrifício de descanso, tempo com familiares, conexão com a comunidade e atividades sociais em detrimento do labor atualmente é normalizado pela sociedade, conhecido como *workaholism* ou vício no trabalho, o qual reflete na toxicidade do excesso de serviço para o corpo humano.

Além disso, o custo de manutenção da categoria profissional no que concerne à concessão de auxílio-doença tem atingido níveis cada vez maiores nos últimos anos, causando impacto direto na lucratividade das empresas.

A inequívoca necessidade de mudanças, quanto à jornada de trabalho, que se instaurou na contemporaneidade deu ensejo a discussões sobre as possíveis soluções de flexibilização na prestação de serviços, dentre as quais surgiu a ideia de aplicação da semana de 4 dias.

A sistemática desse conceito se baseia na regra 100-80-100: os funcionários recebem 100% de sua remuneração e exercem sua atividade apenas 80% do tempo, sob a condição de que forneçam 100% da produtividade acordada perante o empregador. Dessa forma, passa-se a valorizar a qualidade do serviço prestado ao invés da quantidade de horas trabalhadas.

Essa metodologia foi adotada pelo empresário Andrew Barnes, CEO da *Perpetual Guardian*, o qual escreveu o livro “A semana de 4 dias: como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros, a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável”, que será utilizado para fundamentar a viabilidade de aplicação desse sistema neste tópico.

Segundo o autor, a “economia gig” implantada nos últimos anos precarizou os direitos trabalhistas ao disseminar o viés positivo da oferta de serviços autônomos, mas sem oferecer a contraprestação de proteções e benefícios básicos ao trabalhador, desde o salário mínimo obrigatório até as férias e a licença médica remuneradas. Além disso, afirma que nessa modalidade não há greves, negociações, incentivos ou obrigação legal, deixando a categoria profissional totalmente desprovida de qualquer força<sup>12</sup>.

O trabalhador gig recebe pouco além da renda e do horário flexível - ele não recebe nenhum dos benefícios que se tornaram um padrão na maior parte do mundo desenvolvido. Os sacrifícios individuais feitos por esses trabalhadores podem parecer pequenos, mas, somados, economias inteiras ficarão ameaçadas por uma geração de trabalhadores *gig* sem nenhum respaldo, os quais muitas vezes trabalham para proprietários de empresas gig globais que pagam impostos mínimos na maioria dos territórios onde operam. Quando esses trabalhadores envelhecerem, ficarem doentes ou esgotarem-se, quem deverá lhes dar assistência?<sup>13, p. 57</sup>.

Em contrapartida, o empresário entende que a aplicação da semana de 4 dias proporciona flexibilidade juntamente com a oferta de garantias mínimas e legais aos funcionários. Nesse cenário, essa oportunidade corresponde a uma política de produtividade vinculada à produção, na qual as metas são definidas e acordadas mutuamente, visando um maior equilíbrio entre ambas as partes da relação de trabalho:

Na semana de quatro dias, a busca por eficácia é projetada não apenas para proteger os empregos e aumentar a produtividade e a rentabilidade, mas para oferecer *mais* aos trabalhadores - uma abordagem atraente na qual a recompensa é a ampla segurança no trabalho, e não a vulnerabilidade generalizada<sup>14, p.78</sup>.

Barnes explica em sua obra que sua intenção não era propor à equipe a ideia de um fim de semana prolongado semanal, ou um dia de folga gratuito, mas sim um presente em troca de um melhor rendimento de produtividade e alcance dos padrões de atendimento ao cliente<sup>15</sup>.

---

**12** BARNES, Andrew. A semana de 4 dias: como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros, a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável. 1. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2021.

**13** BARNES, ref. 10.

**14** BARNES, ref. 10.

**15** BARNES, ref. 10.

Para obter sucesso ao implantar o teste da semana de trabalho reduzida, dialogou diretamente com os funcionários da empresa para oportunizá-los de expressar suas preferências pessoais, no intuito de montar um cronograma viável para todos com base nas cargas laborais individuais e em equipe.

Entretanto, é primordial que a semana de 4 dias não seja compreendida como um fim de semana de 3 dias, visto que, nesse caso, a adoção bem-sucedida do sistema não será impossível, mas certamente dificultaria a sua eficácia e permanência a longo prazo. Com base nisso, é necessário evidenciar o caráter de vantagens ambivalentes que se pretende obter com a aplicação desse benefício.

O autor evidencia em seu livro que seu objetivo, afora a melhoria de produtividade e rendimento de sua empresa, era proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável:

Nossos funcionários entenderam que a produtividade era o principal objetivo do teste, mas eu também procurava descobrir como poderíamos alcançar um equilíbrio ideal entre o trabalho e a vida pessoal, protegendo-nos do excesso de estresse, de transtornos de saúde física e mental, do presenteísmo e da hiperconectividade quando pedi às pessoas que fizessem mais no escritório em troca de mais tempo longe dele<sup>16</sup>, p. 83.

Assim, o projeto piloto introduziu uma jornada de 32 horas semanais, sendo objeto constante de análises dos quesitos qualitativo e quantitativo, cuja resposta trouxe conclusões muito positivas, inclusive quanto ao aumento nos níveis de colaboração e trabalho em equipe diretamente relacionados ao teste feito na empresa, bem como se notou a elevação da produtividade:

Em essência, os dados mostraram que os funcionários acreditavam que a empresa se importava genuinamente com sua saúde e bem-estar, com evoluções significativas nos quesitos trabalho em equipe, prontidão para a mudança e performance de equipe. Também houve melhorias importantes nos quesitos engajamento e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sem que houvesse uma redução discernível no desempenho da equipe. A maioria dos funcionários disse que, com as mudanças introduzidas pelo teste, foi mais capaz de exercer suas funções trabalhando quatro dias, não cinco<sup>17</sup>, p. 103-104.

Barnes enfatiza que fica a critério de cada empresa fazer a análise de sua gestão e propor uma política de flexibilidade personalizada para melhor atender às suas circunstâncias, a exemplo de uma semana de cinco dias com horas reduzidas<sup>18</sup>.

---

**16** BARNES, ref. 10.

**17** BARNES, ref. 10.

**18** BARNES, ref. 10.

Assim, a adoção dessa redução de jornada de trabalho causa efeitos em algumas áreas de grande relevância hodierna, quais sejam:

- 1) Psicofisiológica: fundamento este que aborda os limites físicos e mentais do trabalhador quanto a um certo tempo de trabalho;
- 2) Social: a qual busca garantir ao empregado tempo de qualidade para conviver com a família e a comunidade;
- 3) Humana: cujo objetivo é resguardar a dignidade do trabalhador, em razão de que longas jornadas de trabalho geram impactos em sua saúde e elevam os riscos de acidentes do trabalho.

Entretanto, ressalta-se que a jornada semanal de 4 dias não apenas reflete em benefícios pessoais e profissionais para os trabalhadores, e na maior produtividade da empresa: outra vantagem dessa sistemática corresponde à sustentabilidade ambiental, visto que famílias com mais horas de trabalho deixam “pegadas” de carbono significativamente maiores.

Um estudo realizado no Reino Unido em 2021 demonstrou que a semana de 4 dias é responsável pela diminuição de 21% da emissão de carbono<sup>19</sup>. Desta forma, conclui-se que a diminuição do volume geral de tráfego como resultado do sistema 100-80-100 pode contribuir para a redução de impactos ambientais oriundos dos movimentos pendulares feitos pelos trabalhadores quase todos os dias.

Portanto, em um viés de coletividade a nível mundial, mais um proveito que se obtém da jornada semanal reduzida refletido diretamente em questões ambientais, cenário tão crítico no mundo moderno que requer a atenção e medidas urgentes a serem adotadas por todos.

Por todo o exposto, à medida que as indústrias avançam no sentido de adotar modelos mais sustentáveis, a questão do ambiente de trabalho sustentável <sup>20</sup> que defende o bem-estar físico, mental e financeiro, bem como rejeita a natureza precária dos contratos autônomos isentos de garantias trabalhistas mínimas – torna-se primordial.

O pioneiro a adotar integralmente esse modelo foram os Emirados Árabes. Além disso, empresas de países como Bélgica, Islândia, Nova Zelândia, Japão e Espanha já se dispuseram a implementar o sistema 100-80-100, obtendo resultados bastante promissores. No que concerne ao Brasil, a receptividade dessa jornada reduzida ainda é bem tímida, sendo necessária a análise de sua viabilidade perante o ordenamento jurídico pátrio, o que se passa a explicitar a seguir.

---

**19** TAYLOR, Matthew. Four-day working week would slash UK carbon footprint, reportsays. The Guardian, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/environment/2021/may/27/four-day-working-week-would-slash-uk-carbon-footprint-report>. Acesso em: 19 fev. 2023.

### 5 - Disposições legais sobre jornada de trabalho no ordenamento jurídico pátrio

Seguindo essa linha de raciocínio, evidencia-se que o direito do trabalho buscou resguardar, cada vez mais, garantias dignas para os trabalhadores, o que gerou uma ampla gama de acervo jurídico baseado em doutrinas, legislações e jurisprudências.

É notável que as normativas trabalhistas implementadas no Brasil se baseiam em vários princípios estipulados ao longo dos anos, dentre os quais se destaca o da proteção ao trabalhador.

Henrique Correia trata, em sua obra, a respeito do assunto:

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista<sup>20</sup>, p. 129.

Assim, a necessidade desse princípio se fundamenta na subordinação à qual o empregado se submete em face do empregador, de forma a ter sua autonomia de vontade limitada e, portanto, é importante buscar igualar os poderes entre as partes por intermédio de garantias legais.

O princípio da proteção ao trabalhador, em razão da sua abrangência ampla, pode ser subdividido em alguns outros, dentre os quais se destacam a norma mais favorável e a condição mais benéfica. No primeiro caso, é ressaltado o fato de que, em havendo conflito entre duas ou mais normas passíveis de aplicação no caso concreto, deve-se utilizar da mais benigna em relação ao empregado.

Quanto ao segundo, este busca assegurar ao trabalhador as vantagens adquiridas durante o contrato de trabalho, de forma que tais garantias não poderão ser alteradas para pior.

Outro preceito estipulado na seara trabalhista brasileira é o referente à inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, com base no qual é vedada qualquer alteração do contrato de trabalho que acarrete prejuízos relevantes à categoria profissional, conforme consta nos termos do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia<sup>21</sup>.

---

**20** CORREIA, ref. 2.

**21** BRASIL. [Consolidação das leis do trabalho (1943)]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 fev. 2023.

Diante disso, as normas trabalhistas, em obediência a tais princípios, evoluíram no sentido de possibilitar inúmeras melhorias ao empregado, inclusive permitiram flexibilizações de alguns direitos anteriormente determinados. Nas palavras de Magno Luiz Barbosa:

De um modo geral, as normas trabalhistas são rígidas e, de acordo com Süssekind (2000), imperativas ou proibitivas, e devem ser observadas tal como foram instituídas. Porém, quando surgem normas prevendo opção entre situações distintas, que anteriormente só poderiam ser tratadas de uma forma, ocorre o fenômeno chamado flexibilização.

[...]

Há que se ressaltar que é perfeitamente possível a flexibilização para se beneficiar o trabalhador, por motivos previstos em lei e, até o mesmo, sem previsão legal, com fundamento no princípio da norma mais favorável ou da condição mais benéfica<sup>22</sup>, p. 120-121.

Nesse contexto de flexibilização, foram elaborados alguns projetos de emenda constitucional que buscaram melhorias no que concerne à duração da jornada de trabalho, a exemplo da PEC 148/2015, estruturada por Senadores.

O projeto objetivava alterar o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal, de forma que tal dispositivo passasse a vigorar com a seguinte redação:

XIII – Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho<sup>23</sup>.

Diante do exposto, é notório que a pretensão reconhece a atual necessidade de mudanças na jornada de trabalho, em razão das novas necessidades do trabalhador contemporâneo posto que na última década ocorreram efeitos importantes em face do ritmo e da estrutura da economia mundial, afetando diretamente no desempenho do mercado de trabalho.

No âmbito da justificação de sua propositura, foi ressaltado o anseio do Movimento Sindical brasileiro por uma jornada de trabalho não superior a 36 horas semanais, a seguir os exemplos de outros países. Ademais, menciona-se os benefícios do seu implemento tanto para os empregados quanto para os empregadores.

---

**22** BARBOSA, ref. 3.

**23** BRASIL. Senado Federal. Projeto de Emenda Constitucional nº 148, de 17 de novembro de 2015. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>. Acesso em: 19 mar. 2023.

Embora a PEC fosse munida de intenções favoráveis à categoria profissional, em 2022 teve sua tramitação arquivada. Entretanto, em março de 2023 foi solicitado o desarquivamento da matéria, o que renova as esperanças de mudanças futuras tão relevantes e necessárias nas relações de trabalho.

É válido ressaltar que, na última década, a legislação trabalhista viabilizou a criação de outras várias modalidades de jornada de trabalho além da tradicional de 8 horas diárias e 44 semanais, dentre as quais se destacam: trabalho em tempo parcial, escalas 12x36, teletrabalho e trabalho intermitente.

Nesse diapasão de alterações quanto à duração do trabalho, percebe-se a viabilidade da aplicação da jornada semanal de 4 dias no Brasil, dada a possibilidade de flexibilização de direitos no ordenamento jurídico pátrio. Ainda que não seja estipulada sob a forma de projeto de emenda constitucional, a própria legislação trabalhista decorrente da Reforma de 2017 permite o seu implemento no âmbito das negociações coletivas.

A CLT, em seu artigo 611-A, dispõe sobre algumas hipóteses em que acordos e convenções coletivas poderão prevalecer sobre a lei, dentre as quais se destaca o seguinte inciso:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais<sup>24</sup>.

Tal dispositivo se coaduna com o conteúdo fixado no artigo 7º, VI e XIII, da Constituição Federal, os quais permitem que negociação coletiva trate sobre eventuais alterações na jornada de trabalho, sempre obedecendo aos limites legais que resguardam as garantias do trabalhador, como a observância do salário mínimo, contra possíveis prejuízos a ele.

Diante do exposto, é evidente que a jornada semanal de 4 dias pode ser objeto de negociação coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, bem como ter sua disposição renovada após o prazo de duração dessas tratativas, ou seja, a cada 02 anos, conforme o artigo 614, § 3º, da CLT.

Embora muitas empresas de outros países tenham decidido manter a jornada semanal de 4 dias em seu meio corporativo, até o momento o quantitativo de adeptos dessa modalidade ainda se mantém reduzido no Brasil, a exemplo da Zee.Dog, a qual adotou a quarta-feira como dia de folga no ano de 2020, obtendo significativo aumento em sua produtividade a partir de então.

Diante do exposto, a redução da jornada de trabalho sem a diminuição do salário, defendida pela jornada de 4 dias, pode ser um instrumento a ser utilizado para a concretiza-

---

**24** BRASIL, ref. 19.

ção do princípio da dignidade da pessoa humana estipulado pela Constituição Federal, atendendo às possibilidades disponibilizadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, dentre elas a negociação coletiva.

### **6 - Conclusão**

Com base nas constatações feitas, é possível compreender que o mundo atual exige da sociedade – e, em especial, dos empregados – requisitos cada vez mais diferenciados quanto aos séculos anteriores, em razão da própria evolução das relações de trabalho e sua respectiva jornada laboral.

No contexto das doenças que assolam a humanidade, enfermidades oriundas de desgaste mental do trabalhador diante de longas jornadas de trabalho tornaram-se ainda mais comuns nos últimos anos, o que ressalta a importância de medidas a serem tomadas para conter as consequências desse problema.

Ainda que a aceitação da jornada semanal de 4 dias seja diminuta no Brasil em comparação a outros países do mundo, são perceptíveis os pontos positivos que esse modelo pode trazer pois, além de aumentar a produtividade do trabalhador, incrementa melhorias à sua saúde física e mental para evitar a síndrome do esgotamento profissional, conhecida como Síndrome de *Burnout*.

A partir da Constituição Federal de 1988, ganhou maior destaque o reconhecimento dos direitos da categoria profissional, de forma que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a valorização social do trabalho, pretensão esta constante em inúmeros dispositivos legais pátrios, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho.

Uma das ferramentas recentes que permitem maior flexibilização nas relações de trabalho foi o implemento da regra do “negociado sobre o legislado”, cujas hipóteses de cabimento inseridas no artigo 611-A da CLT abarcam, também, tratativas a respeito da jornada de trabalho de forma mais benéfica a ser acordada entre empregado e empregador.

Diante do exposto, tem-se como evidente a viabilidade de implementação da jornada semanal de 4 dias no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro mediante negociação coletiva enquanto uma legislação específica não é elaborada, dadas as novas modalidades de duração do trabalho originadas após a Reforma Trabalhista, o que possibilita a adoção de normas mais adequadas para a realidade do trabalhador contemporâneo.

### 7 - Referências bibliográficas

BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014.

BARNES, Andrew. A semana de 4 dias: como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros, a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável. 1. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2021.

BRASIL é o país mais ansioso do mundo, segundo a OMS. Revista Exame, 5 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms>. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. [Consolidação das leis do trabalho (1943)]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 fev. 2023

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da saúde. Síndrome de Burnout. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [200-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 168, p. 40-73, 1 set. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Emenda Constitucional nº 148, de 17 de novembro de 2015. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>. Acesso em: 19 mar. 2023.

CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. G1 Economia, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/>

noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml. Acesso em: 21 fev. 2023.

CORREIA, Henrique. Curso de direito do trabalho. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a duração do trabalho (Indústria). Convenção nº 1. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c001\\_pt.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_pt.pdf). Acesso em: 20 fev. 2023.

TAYLOR, Matthew. Four-day working week would slash UK carbon footprint, reportsays. The Guardian, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/environment/2021/may/27/four-day-working-week-would-slash-uk-carbon-footprint-report>. Acesso em: 19 fev. 2023.