

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico – Semana Volkswagen ou Semana de Quatro Dias de Trabalho

O modelo da semana de quatro dias de trabalho foi introduzido em 1994 na Volkswagen em Wolfsburg, na Alemanha, embora o tema da redução da jornada de trabalho para garantir empregos já ocupasse há mais tempo o sindicato alemão dos metalúrgicos.

No Brasil, em agosto de 2002, a fábrica da Volkswagen de São Bernardo do Campo, no ABC paulista, adotou a semana de quatro dias de trabalho para enfrentar a retração do mercado de automóveis, em razão da perda de importante parcela do segmento para empresas concorrentes.

Na época, a Volks alegou que os acordos de banco de horas já não eram mais suficientes para contornar a queda na demanda, tendo proposto a implantação da denominada Semana Volkswagen, que consistia em uma semana de quatro dias de trabalho, no mesmo formato que já vinha sendo adotada na Alemanha desde 1993.

A Volkswagen adotou a semana de quatro dias mediante um acordo coletivo de trabalho entre a montadora e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, com o objetivo de evitar a dispensa de três mil empregados. A montadora alegou que a redução da jornada de trabalho teria sido adotada para enfrentar o desaquecimento nas vendas totais do setor automotivo no Brasil.

Para a Volks, a Semana Volkswagen foi um mecanismo utilizado para proteção de empregos, mediante a flexibilização da jornada de trabalho, como forma de adequar a produção da montadora de automóveis às oscilações do mercado consumidor.

Em agosto de 2020, com a pandemia da COVID-19, a semana de quatro dias de trabalho foi discutida por especialistas em gestão da Alemanha, com o objetivo de manter empregos na indústria. Inclusive, um dos maiores sindicatos alemães informou que irá apoiar a transição do país para um novo modelo de organização do trabalho: a semana de quatro dias. O debate no país não é novo, mas a ideia de reduzir a semana de trabalho voltou a ser discutida como solução para manter empregos durante e após a crise sem precedentes causada pela pandemia da COVID-19.

No mundo, outras empresas também já utilizaram e utilizam a semana reduzida de quatro dias de trabalho.

Como exemplo pode ser citada a Perpetual Guardian, empresa de serviços financeiros com sede na Nova Zelândia, que também decidiu adotar a semana de trabalho de quatro dias, entre março e abril de 2019, com seus duzentos e cinquenta trabalhadores, mantendo o mesmo salário, como se estivessem trabalhando os habituais cinco dias úteis. Pesquisadores contratados para fazer a análise da experiência concluíram que houve uma redução no estresse em 7% (sete por cento), e o aumento de 5% (cinco por cento) na satisfação geral com o trabalho, e o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho aumentou de 54% (cinquenta e quatro por cento) para 78% (setenta e oito por cento).

Nos Estados Unidos, empresas como a Ryan, KPMG e a Deloitte já utilizam quatro dias de trabalho por semana aos seus trabalhadores.

Em Portugal, a legislação permite o regime de horário concentrado, com quatro dias de trabalho na semana e jornada de trabalho de 12 (doze) horas. Segundo o art. 209 do Código do Trabalho Português, as horas diárias de trabalho podem aumentar em até mais 04 (quatro) horas, totalizando 12 (doze) horas, desde que haja acordo entre empregador e trabalhador, ou por meio de instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo em quatro dias de trabalho por semana, ou desde que exista instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos de, no mínimo, dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de quarenta e cinco dias. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 limitou em 08 (oito) horas a jornada normal de trabalho. Com a Reforma Trabalhista foi incluído na CLT o art. 59-A que permite, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, seja estabelecido horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas, mas sempre com intervalo para descanso de trinta e seis horas.

Em agosto de 2019 a Microsoft do Japão resolveu reduzir um dia da semana de trabalho. Concomitantemente, outras medidas também foram tomadas pela empresa, como as reuniões encurtadas para, no máximo, 30 (trinta) minutos, e as pessoas foram incentivadas a se comunicar de forma "online" em vez de presencialmente. Segundo a Microsoft do Japão, o faturamento por trabalhador aumentou em 40% (quarenta por cento) em comparação com o mesmo mês do ano anterior, e nove em cada dez trabalhadores informaram preferir a semana de trabalho mais curta. Além disso, a empresa também teve como benefícios a redução de 23% (vinte e três por cento) no uso semanal de eletricidade no escritório, e a redução de 59% (cinquenta e nove por cento) no número de páginas impressas.

Outras empresas que também adotaram a semana reduzida de trabalho foram a Nicholson Search, do Reino Unido, a dinamarquesa Ilh Nordic e a americana Monograph, que começaram com o novo modelo de trabalho há mais de quatro anos. Outros exemplos são a MRL Consulting, Morrisons, ICE recruitment, Buffer e a prefeitura da cidade espanhola de Valência, que chegou a anunciar subsídios para empresas que adotarem tal regime de trabalho.

No Brasil, ainda são poucos os casos de organizações que adotaram a medida de redução da semana de trabalho.

Um deles se refere à Semana Volkswagen adotada no ano de 2002 pela Volks de São Bernardo do Campo, no ABC paulista.

No início de 2020 a startup brasileira Zee.Dog, que trabalha no mercado pet, anunciou a adoção da política. Segundo informado pelo site "Vagas For Business" a Zee.Dog cresceu durante o período de pandemia da COVID-19, e as lojas "off-line" representaram 5% (cinco por cento) do faturamento da empresa, e as vendas pelo aplicativo cresceram 60% (sessenta por cento) entre fevereiro e março de 2020, e entre abril de 2020 e março de 2021 houve mais um crescimento de 20% (vinte por cento).

Outro caso diz respeito à Shenzhen, empresa que tem escritórios no Rio de Janeiro, São Paulo, China e Espanha, e os empregados foram convidados a não trabalhar às quartas-feiras, com o objetivo de aumentar a produtividade e melhorar a saúde mental.

Nos atuais tempos de pandemia causada pelo novo coronavírus (COVID-19) muitas empresas têm buscado se adaptar, adotando novos formatos e modalidades de trabalho, para poder manter a produção, os empregos e a renda dos trabalhadores, e até mesmo para evitar a propagação e contágio da doença no ambiente laboral, como, por exemplo, a adoção do regime de teletrabalho ("home office").

No caso da Semana Volkswagen ou semana de quatro dias de trabalho, ainda restam dúvidas quanto à segurança jurídica para **adoção da semana de trabalho reduzida** por empresas do Brasil, e como se resguardar para evitar novos passivos trabalhistas.

Para tanto, a atual legislação brasileira prevê as seguintes possibilidades:

1 – No campo do direito individual, o empregador poderá se valer do trabalho em regime de tempo parcial, previsto no [art. 58-A da CLT](#), mas deverá observar as seguintes premissas:

1.1 - A CLT considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas extras por semana, ou seja, a duração semanal está limitada a 30 (trinta) horas. Portanto, segundo a CLT, duas são as possibilidades de adoção do trabalho no regime de tempo parcial:

- **De 27 (vinte e sete) a 30 (trinta) horas semanais de trabalho**, mas o empregado não poderá prestar horas extras. Neste caso, por exemplo, o empregado poderá trabalhar quatro dias por semana, sendo três dias com jornada de trabalho de 08 (oito) horas, e um dia com jornada de 06 (seis) horas, totalizando 30 (trinta) horas semanais. Outro exemplo é o trabalho em quatro dias na semana com jornada de trabalho de 07 (sete) horas, totalizando 28 (vinte e oito) horas semanais de trabalho.
- **Em até 26 (vinte e seis) horas semanais de trabalho**, podendo o empregado prestar até 06 (seis) horas extras por semana. Neste caso, por exemplo, o empregado poderá trabalhar quatro dias por semana, com jornada de trabalho de 06 (seis) horas, totalizando 24 (vinte e quatro) horas semanais. Outro exemplo é o trabalho em três dias por semana, com jornada de trabalho de 08 (oito) horas, totalizando 24 (vinte e quatro) horas de trabalho semanais, e caso o empregado

venha a prestar 30 (trinta) horas de trabalho ao longo da semana, 06 (seis) horas serão consideradas extraordinárias. Tais horas suplementares poderão ser compensadas na semana imediatamente posterior à da sua execução, e caso não sejam compensadas pelo trabalhador, deverá ser feita sua quitação na folha de pagamento do mês seguinte, com o acréscimo de 50% sobre o valor do salário-hora normal.

1.2 - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Portanto, se um empregado recebe salário mensal de R\$ 3.000,00 (três mil reais), para prestar 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho por semana, o empregado, na mesma função, que somente presta 22 (vinte e duas) horas de trabalho semanais, deverá receber metade do salário do primeiro, ou seja, R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

1.3 - Para os atuais empregados, que foram admitidos para prestar 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho por semana, ou seja, no regime de tempo integral, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada pelo trabalhador perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, ou seja, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Portanto, o empregador pode admitir empregado no regime de trabalho de tempo parcial, mas a adoção do regime para os empregados com contrato de trabalho em vigência somente será possível mediante negociação coletiva.

1.4 - As horas extras do empregado no regime de tempo parcial deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. Portanto, o percentual de horas extras é o mesmo que no regime de tempo integral.

1.5 - É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, e as férias do regime de tempo parcial são regidas pelo previsto no [art. 130 da CLT](#).

2 – No campo do direito coletivo, poderá ser ajustado acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, dispondo sobre jornada de trabalho. Portanto, no caso de empregados com contrato de trabalho em vigência, em que a empresa pretende adotar a Semana Volkswagen ou semana de quatro dias de trabalho, ou mesmo a adoção do trabalho no regime parcial, poderá ser ajustado, via negociação coletiva, por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Porém, segundo o inciso I do [art. 611-A da CLT](#) é possível o pacto coletivo quanto à jornada de trabalho, mas desde que sejam observados os limites constitucionais de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, conforme previsto no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Portanto, pode ser ajustada jornada de trabalho e duração semanal do trabalho inferior a 08 horas diárias e 44 horas semanais, respectivamente, mas nunca superior a tais limites, exceto no caso do horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas, com intervalo para descanso de trinta e seis horas, conforme autoriza o art. 59-A da CLT, mas ainda assim deverá ser observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro horas).

E em sendo pactuada cláusula que reduza a jornada de trabalho (e/ou o salário), a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa sem justa causa durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Fontes de pesquisa:

- BARRÍA, Cecilia. **As vantagens e desvantagens de trabalhar só 4 dias por semana.** 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-55190057>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- CONTACTO. **Alemanha - Semana de quatro dias de trabalho volta a debate.** 2020. Disponível em: <https://www.wort.lu/pt/sociedade/alemanha-semana-de-quatro-dias-de-trabalho-volta-a-debate-5f3e65c7da2cc1784e364081>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- Diário da República Eletrônico. **Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009.** 2009. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202103102247/73775574/diploma/indice>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- FUTEMA, Fabiana. **Volks adota semana de quatro dias para enfrentar retração do mercado.** 2002. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u51181.shtml>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- INCORPORATE MAGAZINE. **Semana de quatro dias de trabalho é a solução, defende sindicato.** Disponível em: <https://incorporatemagazine.com/2020/09/02/semana-de-quatro-dias-de-trabalho-e-a-solucao-defende-sindicato/>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- SILVA, Inês. **Trabalhar quatro dias por semana? Há empresas onde já é possível.** 2021. Disponível em: <https://www.e-konomista.pt/trabalhar-quatro-dias-por-semana/>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- SOLIZ, Neusa. **Situação da VW do Brasil não é fácil, diz sindicalista alemão.** 2001. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/situa%C3%A7%C3%A3o-da-vw-do-brasil-n%C3%A3o-%C3%A9-f%C3%A1cil-diz-sindicalista-alem%C3%A3o/a-325714>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- VAGAS FOR BUSINESS. **Futuro do Trabalho: semana de quatro dias: vantagens, desvantagens e cases de empresas que aderiram.** Disponível em: <https://forbusiness.vagas.com.br/semana-de-quatro-dias/>. Acesso em: 30 jun. 2021.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho