



Semana de trabalho de 4 dias?

por David Carvalho Martins

O tempo de trabalho é um campo fértil para a busca de (novos) equilíbrios entre as necessidades da empresa (emergentes das solicitações do mercado) e o interesse dos trabalhadores em dispor de tempo livre destinado ao descanso e ao aproveitamento da vida familiar, social e cultural.

Foi, igualmente, o tema da primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho (Convenção n.º 1 sobre a duração do trabalho na indústria, de 1919). Passado praticamente um século, debate-se o direito à desconexão, bem como a admissibilidade, as vantagens e as desvantagens de uma semana de quatro dias de trabalho com três dias de descanso.

Tradicionalmente, o período normal de trabalho é organizado de segunda a sexta-feira (40 horas semanais, 8 horas diárias). Contudo, esta organização do tempo de trabalho não é exequível, por exemplo, nos serviços médicos ou hospitalares, no comércio, nos transportes ou nas atividades de vigilância ou limpeza noutros sectores da “economia 24/7”.

Nas últimas semanas, têm sido divulgadas notícias sobre a implementação da semana de quatro dias. À primeira vista, existem dois caminhos possíveis para alcançar este desiderato: (i) redistribuir as 40 horas semanais por dias de trabalho de 10 horas cada; ou (ii) reduzir, de forma adequada, o período normal de trabalho semanal. Ambas as situações colocam dificuldades às empresas. As empresas que laboram num regime de cinco dias de trabalho com dois dias de descanso teriam de adaptar os seus ciclos produtivos ou o relacionamento comercial com os clientes, de forma a concentrar a atividade em quatro dias por semana, não laborando, por exemplo, à sexta-feira. Em alternativa, seriam forçados a aumentar os custos com o recrutamento de novos trabalhadores, designadamente, a tempo parcial. Por seu lado, as empresas que desenvolvem a sua atividade num regime de 24/7, em princípio, não teriam um aumento dos custos de laboração, podendo, inclusivamente, registar uma otimização das despesas com pessoal, visto que lograriam recorrer com menor frequência ao trabalho suplementar.

De referir que o Código do Trabalho prevê a existência do horário concentrado, o qual consiste no aumento do período normal de trabalho diário até quatro horas, nomeadamente por acordo entre empregador e trabalhador, com o limite mínimo de quatro dias de trabalho por semana. Por outras palavras, um trabalhador que estivesse obrigado a prestar 40 horas por semana e 8 horas por dia, poderia trabalhar até 10 horas diárias, em regime de 4/3.

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (v.g. contrato coletivo de trabalho ou acordo de empresa), pode ser ainda definido um regime de três dias de trabalho consecutivo, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal (v.g. 40 horas) ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias.

Em suma, parece-nos que, nesta matéria, a nossa lei tem um grau de flexibilidade suficiente para responder aos desafios colocados.

David Carvalho Martins

Advogado. Mestre em Direito. Doutorando. Assistente convidado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

* El presente artículo también se publicado en *Jornal Económico*, 20 de enero de 2017.