



SEMANA DOS 4 DIAS: QUESTÃO NOVA OU VELHA QUESTÃO?

Hoje, no mundo laboral, está no centro da discussão a chamada “semana de trabalho de 4 dias”, algo que começou a ser discutido no período da pandemia, em outros países europeus tal como Espanha e Reino Unido.

Em Portugal esta situação tem levantado muitas discussões, quer entre empregadores, sindicatos e trabalhadores individualmente, contudo, do ponto de vista legal, esta possibilidade de organização do tempo de trabalho não é nova.

Com o Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, esta possibilidade de estabelecer uma semana de trabalho com 4 dias já foi implementada, no âmbito do artigo 209.º, através do chamado **horário concentrado**.

Aqui sim, foi uma inteira novidade, uma vez que, no ordenamento legal português no âmbito do Direito do Trabalho, tal não existia, sendo este regime já com a intenção de poder favorecer a **conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador**, bem como do lado do empregador favorecer aqueles com necessidades específicas de determinados sectores de atividade, em que se verifique uma flutuação da procura dos bens ou serviços fornecidos, ou com carácter sazonal.

“Entende-se por **horário concentrado**, nos termos do dito artigo 209.º do CT, a organização do tempo de trabalho em que o cumprimento do período normal de trabalho é concentrado podendo realizar-se em termos médios, por referência de determinados períodos de tempo.”

A composição do tempo de trabalho segundo regime do horário concentrado tem por efeito que o período normal de trabalho pode ser assimétrico, ou seja, poderá ter variações, sendo que quando assim for não será igual diária, nem semanalmente. Nada obstante a que em detrimento do horário concentrado se realizar em termos médios, antes assumam uma natureza regular.

De acordo com o n.º 1 daquele artigo, o regime do horário concentrado, em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas por dia, pode ser instituído por duas vias: por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Quando for aplicável por ter sido celebrado um acordo entre o empregador e o trabalhador, a concentração do período normal de trabalho semanal será no máximo de quatro dias de trabalho.

Claro está, este regime não implica nem redução efetiva do tempo de trabalho, nem obviamente diminuição de retribuição. Isto já é assim, no sector privado.

Mas mesmo no sector público, esta questão não é nova, pois já nos termos do Decreto-Lei n.º 325/99, aprovado no Governo de António Guterres, embora revogado posteriormente em 2014, previa-se a possibilidade de os funcionários públicos de nomeação definitiva pedirem para trabalhar quatro dias de trabalho por semana, o que implicava, aqui sim, um corte no salário de 20%.

Questão diversa, é implementar uma semana de trabalho com 4 dias, que passe por uma redução efetiva do período normal, ou seja, o que corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, conjuntamente com a manutenção do valor da retribuição, ou seja, sem redução proporcional ao tempo de trabalho.

Esta questão sim, poderá constituir uma mudança de paradigma da organização do tempo de trabalho em Portugal, visando igualmente uma melhor conciliação da vida pessoal e familiar do trabalhador com a vida profissional, consubstanciando numa motivação ao aumento da produtividade, por um dia de descanso acrescido.

No fundo, o que se discute será a possibilidade de verdadeiramente, ser reduzido em Portugal o período normal de trabalho, sem qualquer redução proporcional da retribuição do trabalhador e não efetivamente, se poder exercer trabalho apenas em 4 dias, com o consequente aumento do período de descanso.

Questão nova esta, que consubstanciará um desafio a empregadores e trabalhadores, aguardando-se então pela legislação regulamentadora anunciada.

Marco Eulógio Gonçalves
Advogado



Esta informação não é pública e não constitui qualquer forma de publicidade, sendo proibida a sua cópia ou divulgação. O conteúdo da presente informação e as opiniões expressas são de carácter geral, não podendo ser entendida nem substituindo uma consulta jurídica.

Para mais informações, contacte-nos:

jgsa@jgsa.pt
www.jgsa.pt

Siga-nos no

