

A IMPLEMENTAÇÃO DA SEMANA DE QUATRO DIAS DE TRABALHO

JOANA FUZETA DA PONTE

Cada vez mais as empresas têm centrado a sua preocupação no aumento da produtividade dos trabalhadores.

Tendencialmente, no âmbito de uma perspetiva “tradicional” o aumento da produtividade estava diretamente relacionado com a laboração dos trabalhadores de forma mais intensa, ou seja, produzindo mais no mesmo número de horas.

Essencialmente, durante a pandemia, os trabalhadores passaram a estar cada vez mais disponíveis 24h por dia, sete dias por semana, aumentando o número de horas trabalhadas e a sua disponibilidade constante para responder a emails e chamadas telefónicas.

Significou isto maior produtividade? Ou, por outro lado, será esta a visão atual do conceito de produtividade? Não necessariamente.

Atualmente constata-se que trabalhadores mais descansados trabalham melhor (de forma mais produtiva). Ou seja, é possível ser mais produtivo trabalhando menos horas. Tanto assim é que muitos países iniciaram recentemente a implementação da “semana de quatro dias de trabalho” como em diversas empresas.

Portugal não fica de parte, pois está prestes a iniciar um “Programa-Piloto Semana de 4 dias”, a realizar durante seis meses em empresas do setor privado, com o objetivo de avaliar os impactos desta modalidade de gestão do horário laboral, nas empresas, nos trabalhadores e nas suas famílias.

O Programa-Piloto assenta na prestação de atividade apenas em quatro dias, sem redução salarial e com redução do número de horas semanais dos trabalhadores, durante seis meses, e tem obrigatoriamente de abranger a grande maioria dos trabalhadores. As empresas que se candidatem fazem-no de forma voluntária e reversível, não tendo qualquer comparticipação financeira do Estado, que apenas “providencia suporte técnico e administrativo” no apoio da transição.

Até ao final deste mês, as empresas interessadas devem manifestar o seu interesse em participar no projeto, estando a seleção dos participantes planeada para o próximo mês.

Os meses de março até maio serão de preparação da implementação do projeto que se iniciará em junho durante o período de seis meses.

Para avaliar a eficácia do projeto serão medidos, do lado dos trabalhadores, os efeitos no bem-estar, qualidade de vida, saúde física e mental, bem como a satisfação de prestação de atividade na empresa e intenção de nela permanecer.

Do lado das empresas serão essencialmente objeto de análise a produtividade, competitividade, taxa de absentismo e capacidade de recrutamento.

Estaremos de facto a viver uma “revolução” da gestão da organização de trabalho?

Talvez. Só os próximos tempos irão determinar o sucesso (ou insucesso) da experiência piloto.

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.

© MACEDO VITORINO