Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Araújo, Rui Manuel Ataíde de

Nova organização dos tempos de trabalho e direitos fundamentais dos trabalhadores

http://hdl.handle.net/11067/7850
https://doi.org/10.34628/RRAX-PT58

Metadados

Data de Publicação 2025

Resumo Depois de toda uma evolução histórica e jurídica no sentido da limitação dos tempos de trabalho, assistimos hoje a uma desregulação desses limites com realidades como o teletrabalho e as novas tecnologias de informação e comunicação, bem como regimes excecionais como o do banco de horas. Não sendo esse o caminho querido e delineado pela Lei Fundamental, e sendo os direitos a tempos de não trabalho direitos fundamentais – para nós análogos a direitos, liberdades e garantias – será que a semana de...

After a historical and legal evolution towards limiting working hours, we are now witnessing a deregulation of these limits with realities such as teleworking and new information and communication technologies, as well as with exceptional regimes such as the time bank. Since this is not the path intended and outlined by the Basic Law and the right to non-working time is a fundamental right – for us analogous to rights, freedoms and guarantees – could the 4-day week be a means of guaranteeing the...

Editor Universidade Lusíada Editora

Palavras Chave Horário de trabalho - Direito e legislação - Portugal

Tipo article

Revisão de Pares Não

Coleções [ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T23:03:05Z com informação proveniente do Repositório

NOVA ORGANIZAÇÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES: A SEMANA DOS QUATRO DIAS E EMPREGABILIDADE

Rui Manuel Ataíde de Araújo
Juiz Desembargador da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto
Inspetor Judicial
Professor Convidado da Universidade Lusíada no Porto
Investigador Integrado do CEJEIA

DOI: https://doi.org/10.34628/RRAX-PT58

Professor Doutor Rui Ataíde

Sumário: Depois de toda uma evolução histórica e jurídica no sentido da limitação dos tempos de trabalho, assistimos hoje a uma desregulação desses limites com realidades como o teletrabalho e as novas tecnologias de informação e comunicação, bem como com regimes excecionais como o do banco de horas.

Não sendo esse o caminho querido e delineado pela Lei Fundamental, e sendo os direitos a tempos de não trabalho direitos fundamentais – para nós análogos a direitos, liberdades e garantias – será que a semana de 4 dias pode ser um meio de voltar a garantir estes direitos? Da ideia de gestão à realidade normativa, há ainda um grande caminho, mas que já vem dando passos em diversas latitudes, inclusive em Portugal com o projeto piloto desenvolvido entre 2023 e 2024.

Palavras-chave: Limitação dos tempos de trabalho; Constituição; novas formas de organizar o trabalho; a semana de 4 dias.

Summary: After a historical and legal evolution towards limiting working hours, we are now witnessing a deregulation of these limits with realities such as teleworking and new information and communication technologies, as well as with exceptional regimes such as the time bank. Since this is not the path intended and outlined by the Basic Law and the right to non-working time is a fundamental right – for us analogous to rights, freedoms and guarantees – could the 4-day week be a means of guaranteeing these rights again? There is still a long way to go from management idea to regulatory reality, but progress is already being made in various latitudes, including in Portugal with the pilot project developed between 2023 and 2024.

Keywords: Limitation of working hours; Constitution; new ways of organizing work; the 4-day week.

O Título do presente texto corresponde ao tema que me foi sugerido tratar no XVVII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, que teve lugar em Lisboa, no Altis Grand Hotel, nos dias 7 e 8 de novembro de 2024.

Atendendo à enunciação do tema e à limitação do tempo para uma intervenção oral, entendi por bem começar por abordar se e em que medidas novas formas de organização do trabalho contendem com os direitos fundamentais dos trabalhadores a tempos de não trabalho; depois, passar a indagar se e em que medida a semana dos 4 dias de trabalho pode ou não ser uma forma de, por um lado, salvaguardar aqueles direitos e, por outro lado, contribuir para uma maior empregabilidade.

I – As Novas Formas de Organização do Trabalho e os Direitos Fundamentais e Tempos de Não Trabalho

Precederam-nos perto de dois séculos de luta dos trabalhadores por uma contenção dos tempos de trabalho, desde a revolução industrial do século XVIII, passando pela manifestação de 1 de maio de 1886 em Chicago (que assinalou o dia mundial do trabalhador) e pela criação da OIT (cuja primeira convenção, de 1919, versava justamente sobre a limitação do trabalho a 8 horas por dia e 48 por semana).

Sucede que fenómenos da vida real e económica – como os grupos de empresas e, sobretudo, as novas tecnologias de informação e comunicação que permitem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora – levaram progressivamente a que o trabalho real deixasse de estar confinando a apenas um empregador (antes por vezes a uma multiplicidade deles), a um local definido (a sede da empresa ou de um delegação especifica) e, sobretudo, a um horário limitado (com certa hora de inicio e fim da prestação laboral).

A pandemia Covid 19 veio, ainda mais, contribuir para estas novas formas de organização do trabalho, sem limitações espácio-temporais, pois que implicou, em grande parte dos casos, o trabalho a partir de casa ou, enfim, à distância do empregador, sem limitação ao espaço físico deste nem, muito menos, às suas horas normais de laboração/funcionamento.

Nesta medida, assistimos hoje a um fenómeno que podemos talvez apelidar de "desregulação" dos tempos de trabalho. E esta "desregula-

ção", mais do que um fenómeno da vida real ou da vontade contratual (entre trabalhadores e empregadores), surge hoje como algo tutelado, se não mesmo incentivado, pelo legislador (ordinário), que vai consagrando diversos e sucessivos desvios à regra ou princípio da limitação dos tempos de trabalho a um máximo de horas por dia e por semana (8 e 40, respetivamente, segundo ainda consta do art. 203º, nº 1, do CT).

É o caso do regime de adaptabilidade adotado no nosso Cód. Trabalho de 2003 e em que se torna admissível trabalhar até 12 horas por dia. É o caso do regime de banco de horas adotado em 2009, que permite trocar tempo de trabalho a mais por dinheiro e que foi estendido à modalidade grupal (que prescinde da adesão de todos os trabalhadores) nos tempos da crise económica e financeira de 2011-2014. É o caso do regime de teletrabalho, tornado obrigatório nos regulamentos do estado de emergência e outras medidas excecionais decretadas no âmbito da pandemia Covid 19 e que obteve novo fôlego, para situação normais, com a revisão operada pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro. E é o caso de regimes setoriais ou especiais, como o praticado pelos médicos do SNS (sem limitação de horas extra e agora com regimes de dedicação plena) ou o que se anunciou em tempos não muito remotos para os oficiais de justiça com o último projeto de estatuto (que previa um subsídio de "disponibilidade permanente").

Ora, este caminho, não só já de desregulação dos tempos de trabalho na realidade empresaria e laboral, mas também de desregulação na ordem jurídica traz consigo riscos como o de stress e outras doenças que a ciência e a estatística comprovam estar ligadas ao excesso de trabalho, bem como de acarreta necessariamente uma nova escravidão, uma perda de liberdade e, enfim, dignidade, do próprio trabalhador.

Cumpre por isso, numa perspetiva crítica e científica, perguntar: Não indo a realidade no melhor sentido e não parecendo que a legislação ordinária esteja a servir de contracorrente, será que não ficam postos em causa direitos fundamentais, designadamente os direitos a tempos de não trabalho consagrados na Lei Fundamental (a CRP)?. E será que, ficando tais direitos em causa, esta pode servir de "ancora" para um movimento normativo de contenção dos tempos de trabalho?

A nosso ver, a resposta não pode deixar de ser positiva, ainda que o percurso argumentativo para afirmar tal resposta não seja fácil ou imediato.

Cumpre ter presente que a CRP ocupa uma posição cimeira na hierarquia normativa; tem por natureza uma estabilidade que a lei ordinária não tem; e consagrou como direitos fundamentais direitos como o direito ao repouso e lazeres, o direito a descanso semanal e férias, o direito à limitação da jornada de trabalho, o direito à conciliação da vida profissional com a familiar (cfr. o art. 59º da CRP).

É certo que também podemos procurara e encontrar alguma segurança, a este nível, no direito internacional (mormente com as convenções e recomendações da OIT) e da União Europeia (com Diretivas como a 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4/11/2003, relativa a "determinados aspetos da organização do trabalho", ou a 2002/15/CE, do Parlamento e do Conselho, de 11/03/2002, sobre a organização do tempo dos trabalhadores de transportes rodoviários). Mas sempre a título subsidiário, posto que a sua receção e validade interna desses instrumentos normativos não deixam de depender da Constituição (arts. 8º e 3º, respetivamente).

Resta saber se, apesar de a CRP ter consagrado aqueles direitos a tempos de não trabalho como fundamentais, eles podem ser convocados para demonstrar a inconstitucionalidade de certas formulações normativas ordinárias ou para resolver situações litigiosas concretas sobre certos horários ou tempos efetivos de trabalho.

É que a CRP não deixou de dividir os direitos fundamentais em duas grandes categorias: os direitos, liberdade e garantias, por um lado, e os direitos económicos, sociais e culturais, por outro. E só àqueles reconheceu expressamente a força jurídica do art. 18º, ou seja: que são diretamente aplicáveis, que vinculam entidades públicas e privadas e que tem restrições limitadas. O que, para boa parte, se não a maioria, da doutrina constitucional tem levado a sustentar que os direitos da segunda categoria são meramente programáticos ou até meras expetativas de direito ou, ainda pior, de facto (como defende por exemplo o Professor Barbosa Rodrigues no seu "Manual de Direitos Fundamentais e Direitos Humanos")

Não estando os direitos a tempos de não trabalho incluídos na primeira categoria, a interpretação mais imediata é, com efeito, a de que legislador constitucional pretendeu que tais direitos fossem menores, designadamente, que não fossem diretamente aplicáveis, que não vinculassem entidades públicas e privadas ou que pudessem ser livre-

mente restringidos. Contudo, contrariando esta interpretação simplista, podemos convocar a abertura constitucional que o art. 17º deixa à aplicação do regime do art. 18º a direitos fundamentais com uma natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias.

Naturalmente, não é intuitiva ou imediata a demonstração de que os direitos de que falamos têm notas de analogia com os direitos, liberdades e garantias. Mas, fazendo uma comparação entre uns e outros, podemos encontrar as seguintes notas de analogia:

- idêntica importância valorativa, pois que e por exemplo os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e a dispensa do trabalho por maternidade ou paternidade estão no mesmo plano, a nível dos valores protegidos, que os direitos, liberdades e garantias do art. 36º (direito a constituir família e cuidar dos filhos);
- idêntica determinabilidade de conteúdo e suscetibilidade de aplicação direta, não no seu conteúdo máximo (suscetível de ser desenvolvido apenas pela lei ordinária), mas num conteúdo mínimo ou pré-legislativo, pois que e por exemplo, se não é possível ver como compreendido no direito ao descanso semanal a exigibilidade de mais do que um dia de descanso por semana ou a obrigatoriedade de esse descanso ser ao domingo, não deixa de ser possível exigir, só com base na norma constitucional, um dia completo de descanso ao fim de seis de trabalho.

A defesa desta analogia tem toda a pertinência e relevância:

- desde logo, em relação à eficácia dos direitos em causa, que deixa de ser vista apenas como vertical (entre os particulares e o Estado/poderes públicos), mas também horizontal (entre os particulares, uns com os outros);
- depois, quanto às razões de ordem pública que pesam nos aludidos direitos, como sejam as de estímulo à empregabilidade, proteção da saúde, solidariedade social e até proteção de terceiros (prevenindo danos ou prejuízos aos destinatários dos bens ou serviços do trabalhador); e ainda
- quanto à correspondente indisponibilidade dos direitos, no seu conteúdo mínimo, e imperatividade das normas que os consagram.

Esta última ilação permitirá, designadamente, julgar nulos os contratos ou atos jurídicos que ponham em causa o tal conteúdo mínimo, como seria o caso de um trabalhador com isenção de horário cujo acordo contemplasse o dever de estar sempre contactável por telemóvel para qualquer chamada de serviço urgente ou em caso de força maior.

Trata-se, naturalmente, de tese [228] que ainda terá de fazer o seu caminho entre a doutrina e jurisprudência, mas que, a nosso ver, poderá no futuro ser um importante instrumento de regular o que o legislador ordinário vem desregulando, mormente quando este desregulação é feita à custa da saúde, bem-estar e progresso social dos trabalhadores. São, enfim, novos tempos e novas formas de regulação dos tempos de trabalho, a exigir também novas ou renovadas soluções.

II – A Semana dos Quatro Dias de Trabalho

No meio deste "turbilhão" de novas formas de desregulação dos tempos de trabalho e de possíveis instrumentos normativos para os regular em conformidade – entre os quais e designadamente, a própria Constituição – surgiu a ideia da semana de 4 dias de trabalho.

II.1 – Como medida de gestão

Inicialmente e sobretudo "lá fora" [229], a ideia foi acolhida com uma medida de gestão de recursos humanos, uma forma de proporcionar mais bem estar ao trabalhador (dando-lhe uma folga suplementar para recuperação física e psíquica e convívio familiar), de reduzir os gastos da empresa (pois que no dia livre concedido aos trabalhadores consome menos recursos como energia e água) e de aumentar a produtividade (na medida em que motiva os trabalhadores a, nos 4 dias de trabalho, fazerem tanto ou mais do que faziam em 5 dias).

Em particular e segundo pudemos colher das publicações a este

228 Por nós defendida como tese de doutoramento na Universidade Lusíada - Porto em 2/11/2023 e, entretanto, objeto de publicação pela Editora Almedina, Coleção Teses, em 7/11/2024, com o titulo "Tempo e Trabalho na Constituição da República Portuguesa – Os tempos de não Trabalho como Direitos Fundamentais".

229

propósito [230], a ideia ganhou visibilidade, como medida de gestão, por intermédio de Andrew Barnes, fundador da financeira neozelandesa Perpetual Guardian:

- tendo numa viagem lido um artigo de economia que referia que muitos trabalhadores só são produtivos duas horas e meia por dia, começou a refletir sobre as imensas distrações que todos sofremos ao longo do dia de trabalho (pausas para café, "dois dedos de conversa", telefonemas da família, passagens pelas redes sociais… etc) e perguntou-se "E se eu desse ao meu pessoal u dia de folga por semana em troca da mesma produtividade em quatro dias?";
- a história foi partilhada pelo próprio em 2018 numa apresentação que fez no TEDxAuckland e, embora os restantes membros da administração não tivessem apreciado a "grande ideia", enumerando uma série de argumentos contra a mesma, Barnes propôs que se envolvessem 240 trabalhadores na mudança, tendo iniciado uma experiência na Perpetual Guardian durante 2 meses e contratado investigadores da Universidade de Auckland (Helen Delaney e Jarrod Haar) para avaliarem os resultados; estes revelaram que, nos 2 meses (março e abril de 2018), a produtividade tinha aumentado 20%, tendo diminuído os níveis de stress e aumentado os de concentração e satisfação; o que viria a ser noticiado em vários países, formando um movimento global conhecido por "4 days week".

II.2 – Como regime jurídico

De medida de gestão, a ideia passou a ser pensada, tanto "lá fora" como entre nós, como medida de regulação jurídica dos tempos de trabalho [231]:

- não no sentido de concentrar o tempo de trabalho normal em

230 Vd., entre outras, a publicação de Filipa Lino, no Jornal de Negócios de 11/10/2019, com o título "E se trabalhássemos só quatro dias por semana?", disponível on line, designadamente in www.ulisboa.pt.

231 Vd., como publicação já com algum pendor jurídico, ainda que incipiente, o artigo publicado no site da Associação Internacional de Jovens Advogados de Língua Portuguesa, com o título "A (Não) Nova Questão da semana dos 4 Dias de Trabalho", da autoria de Luís Gonçalves Lira e Sérgio de Mesquita Dinis (www.ja-lp.org.pt).

menos dias por semana aumentando a jornada diária – para esse efeito, já existe o regime do horário concentrado, em que é possível concentrar o trabalho semanal em 4 dias, aumentando o período diário para 10 horas (cfr. art. 209º do CT);
- nem no sentido de reduzir a retribuição na proporção da redução do tempo de trabalho – o que não corresponderia à vontade do trabalhador, nem à garantia da irredutibilidade da retribuição (cfr. art. 129º, nº 1, al. d), do CT).

Tendo por objetivos proporcionar mais tempo livre aos trabalhadores, reduzir gastos do empregador e incentivar a produtividade, a semana dos 4 dias de trabalho vem sendo equacionada como uma redução do tempo de trabalho semanal (com menos 1 dias) sem perda salarial. Daí também a resistência a que passe de ideia e possibilidade de gestão a uma realidade normativa.

Ainda assim a semana dos 4 dias de trabalho vem fazendo caminho em diversos países e também o fez entre nós.

Os Emirados Árabes Unidos foram o primeiro país a adotar, integralmente, a semana dos 4 dias de trabalho em janeiro de 2022 para todos os órgãos públicos e, em termos facultativos, para as empresas privadas.

Por seu turno, na Bélgica os trabalhadores têm a opção de trabalhar 4 ou 5 dias por semana, mantendo a mesma carga horária total (que é de 38 horas).

Na Islândia, as jornadas semanais, entre 2015 e 2019, foram reduzidas de 40 para 36 ou 35 horas, permitindo trabalhar menos num dia que nos outros.

Na Escócia, teve lugar uma fase de testes da semana de 4 dias, com apoio financeiro às empresas participantes.

No Japão, o Partido Liberal Democrata propôs uma semana de 4 dias, com um fim de semana de 3 dias.

Em Portugal, podemos ver como uma primeira iniciativa normativa, neste campo, a que ocorreu com Decreto-Lei 325/99, de 18 de agosto, que consagrou a possibilidade de, na Administração Pública, ser adotado um regime de 4 dias de trabalho por semana, mediante a redução de um dia ou dois meios dias no período normal de trabalho semanal. Tratava-se, porém, de um regime a pedido do funcionário, dependente

de autorização superior, por período limitado (um ano, ainda que renovável) e envolvendo uma redução da retribuição para 80%. Face a estas condicionantes, o regime foi adotado em poucos casos, vindo mesmo a sua possibilidade a ser extinta com a Lei 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Mais recentemente e como medida integrada na chamada Agenda do Trabalho Digno, a Portaria nº 301/2022, de 20 de dezembro, veio instituir um projeto piloto no sentido de testar as vantagens da adoção da semana de 4 dias em termos alargados, isto é, também ou até sobretudo no setor privado.

Segundo se diz no respetivo preâmbulo, a melhoria nos processos de trabalho e a evolução tecnológica, que se tornaram fenómenos globais, permitiriam dar mais tempo livre e familiar aos trabalhadores, sem perdas de produtividade e competitividade para as empresas; e em Portugal a alteração seria tanto mais premente quanto é certo que "a OCDE refere que 72% dos portugueses trabalham mais de 40 horas, o que faz de Portugal o terceiro pais, a seguir ao Reino Unido e à Irlanda, onde se trabalha mais horas".

O programa piloto previsto era de adesão voluntária das entidades empregadoras e seus trabalhadores, foi implementado e gerido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, com um coordenador científico de uma universidade inglesa, e traduziu-se na celebração de acordos de cooperação para cada empresa participante com definição de prazos, atividades a implementar, encargos e meios de financiamento.

O início do programa ocorreu em 2023, tendo decorrido em 3 fases:

- Numa primeira fase, que decorreu até fins de março daquele ano, foi feita a divulgação do programa e endereçadas propostas de adesão junto de 99 empresas, das quais 46 aceitaram prosseguir para a 2ª fase, já com um plano de testes da semana de 4 dias e com a assistência de 8 empresas que já tinham adotado tal semana (estas na qualidade de associadas do programa).

Segundo o Relatório desta 1ª fase [232], as razões avançadas pelas empresas que não quiseram prosseguir para a fase de testes efetivos foram

232 O qual, como os demais, se encontra publicado no *site* do IEFP (www.iefp.pt).

do seguinte tipo: não estão reunidas as condições económicas ideais; implica um investimento financeiro; é complexo; poucos benefícios; risco demasiado grande; falta de persuasão dos administradores.

- Numa segunda fase, desencadeada em junho de 2023, os planos foram sendo implementados nas tais 46 empresas que decidiram avançar, sediadas em Lisboa, Porto, Coimbra, Braga, Beja, Faro, Aveiro e Santarém, de modo a que, nessas empresas, o tempo de trabalho fosse reduzido para 4 dias por semana, sem cortes salariais nem perdas de produtividade.

Esta fase decorreu até dezembro de 2023, altura em que foi efetuado um relatório intermédio, revelando que: chegaram até esta altura envolvidas no projeto 41 empresas e 332 trabalhadores; nessas empresas e em média houve uma redução do horário semanal em 13,7%, nalguns casos com mais um dia de folga por semana noutros com essa folga suplementar de 15 em 15 dias; não se verificaram quebras de produtividade sensíveis, posto que o tempo de trabalho a menos foi compensado com menos reuniões de trabalho, com criação de blocos de trabalho ou novo software; e os problemas de saúde associados ao trabalho (ansiedade, fadiga, insónias, depressão…) foram relatados em menor percentagem pelos trabalhadores envolvidos.

- Numa terceira e última fase, que decorreu até junho de 2024, verificou-se que 4 das empresas que participavam no projeto optaram por reverter à semana dos 5 dias, mas 37 decidiram continuar com o regime novo dos 4 dias e 2 novas empresas decidiram experimentá-lo de forma autónoma.

O relatório final do projeto aponta conclusões positivas, mesmo ao nível da produtividade (media pelo volume de vendas, que não foi significativamente afetado, tendo até havido casos de incremento) e propõe, como medidas a adotar no futuro, alterações legislativas no sentido de regulamentação da semana de 4 dias, bem como incentivos às empresas que a adotem, designadamente ao nível fiscal.

A verdade, porém, é que essas medidas ainda constituem uma miragem e, mesmo que venham a ser adotadas, o mais provável é que o venham a ser apenas em termos opcionais ou voluntários, com pouco mais resultados práticos que aqueles que teve a semana dos 4 dias na administração pública. Essa é, infelizmente, a nossa convicção, derivada

não só da resistência que o projeto teve por parte das empresas (poucas chegaram ao fim do projeto e em garantias de manutenção do novo regime experimental para futuro), mas também do aludido fenómeno de desregulação, em vez de maior regulação, dos tempos de trabalho.

E é pena, pois seria não só um progresso civilizacional significativo, um ir além do projeto que a Constituição desenhou em termos de garantia de tempos de não trabalho, como seria uma forma de contribuir para a empregabilidade, sendo certo que o pleno emprego não deixa de ser também um desiderato constitucional segundo art. 58º, nº 2, al. a) da CRP (que incumbe o Estado, para assegurara o direito ao trabalho, de promover "políticas de pleno emprego".

Aliás, além da CRP, também a Carta Social Europeia Revista consagra esse desiderato no seu art. 1º, em que as partes contratantes (entre as quais Portugal) se comprometem, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito ao trabalho: "1) A reconhecer como um dos seus principais objetivos e responsabilidades a realização e a manutenção do nível mais elevado e mais estável possível de emprego, com vista à realização do pleno emprego".