



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

**Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e perceção dos empregadores e trabalhadores das autarquias
locais**

Fábio Ricardo Paulino Lucas

Aveiro

2025



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e perceção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Fábio Ricardo Paulino Lucas

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica do Prof. Luís Nascimento Lopes, do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração e coorientação da Prof. Mestre Andiolina de Almeida Coracini Corticeiro Neves.

Aveiro

2025

Júri

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

Presidente	- Prof. Doutor Hugo Miguel de Almeida Pais de Carvalho (ISCIA)
Orientador	- Prof. Luís Filipe do Nascimento Lopes (ISCIA)
Arguente	- Prof. Doutora Liliana Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho (IPS)

Embora não integrando o Júri, participou como co-orientadora a Prof. Mestre Andiolina de Almeida Coracini Corticeiro Neves

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Dedicatória

“O período de maior ganho em conhecimento e experiência é o período mais difícil da vida
de alguém”

(Dalai Lama)

Como não poderia deixar de ser, este trabalho é para os meus filhos.
É por eles que luto todos os dias pela existência de um mundo melhor.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Agradecimentos

Agradeço aos meus filhos, o orgulho e amor incondicional que tenho por eles, é grande parte da minha inspiração;

Agradeço à minha esposa, Tânia Raposo, que esteve sempre a meu lado, sendo a força e o apoio indispensável no decorrer desta caminhada;

Agradeço à minha família, por fazerem parte da minha vida, por serem os pilares que suportam as minhas quedas e por serem o apoio incondicional que possibilita e se orgulha nas minhas vitórias;

Agradeço aos meus colegas mestrandos da edição 2023-2025 do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração, pelas vivências conjuntas e pelas aprendizagens partilhadas. Foi, sem dúvida, um caminho enriquecedor e inesquecível;

Agradeço aos professores com os quais tive o privilégio de me cruzar nesta experiência, pelos ensinamentos partilhados, em especial aos que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

Por último agradeço ao meu orientador, Professor Luís Lopes, pela forma como guiou o meu caminho no desenvolvimento deste estudo, e à minha coorientadora, Professora Mestre Andiolina de Almeida Coracini Corticeiro Neves, pelo contributo que deu na orientação e norteio no decorrer deste trabalho. Agradeço pelo caminho percorrido, pelos ensinamentos e conhecimentos partilhados, pela paciência e dedicação e pelo incentivo que me foram transmitindo. Com eles a meu lado o caminho foi sem dúvida menos difícil e mais engrandecedor.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Índice Geral

JÚRI.....	I
DEDICATÓRIA	III
AGRADECIMENTOS	V
ÍNDICE DE TABELAS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMO.....	XVII
ABSTRACT.....	XIX
LISTA DE SIGLAS, ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS.....	XXI
INTRODUÇÃO	1
1. SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO.....	3
1.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO.....	3
1.2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	6
1.3. IMPORTÂNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	8
1.4. SEMANA DE QUATRO DIAS DE TRABALHO E SATISFAÇÃO LABORAL	9
2. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONCEPTUAL DA SEMANA DE QUATRO DIAS DE TRABALHO	11
2.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E NORMATIVO	11
2.2. ENQUADRAMENTO HISTÓRICO E EVOLUTIVO.....	13
2.3. NP 4590:2023 IMPULSO PARA A MODERNIZAÇÃO ORGANIZACIONAL	14
3. A SEMANA DE QUATRO DIAS DE TRABALHO.....	17
3.1. SEMANA DE QUATRO DIAS DE TRABALHO EM PORTUGAL	17
3.2. EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL DA SEMANA DE QUATRO DIAS DE TRABALHO.....	19
3.3. ÓCIO E TRABALHO	24
4. METODOLOGIA E MÉTODOS	27
4.1. MÉTODO(S)	27
4.2. INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	28
4.3. QUESTIONÁRIOS	29
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	30
5.1. RESULTADO DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS.....	30
5.2. RESULTADOS.....	63
5.3. DISCUSSÃO.....	65
REFERÊNCIAS.....	70
ANEXOS	75
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO TRABALHADORES.....	75
ANEXO II - QUESTIONÁRIO EMPREGADORES / DECISORES EM MATÉRIA DE RH	82
ANEXO III - MODELO EMAIL ENVIADO COM QUESTIONÁRIOS.....	89

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Índice de Tabelas

Tabela 1- Síntese da análise e pesquisa efetuadas às experiências internacionais da semana de 4 dias de trabalho.....	23
Tabela 2- Resultado do gráfico demonstrativo da opinião de empregadores e trabalhadores acerca do impacto geral da implementação da semana de 4 dias de trabalho.....	49

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Índice de Figuras

Figura 1 – Faixa etária “Questionário 1 – Empregadores”	31
Figura 2 – Faixa etária “Questionário 2 – Trabalhadores”	31
Figura 3 – Ocupação atual dos trabalhadores - “Questionário 2 – Trabalhadores”	32
Figura 4 – Grau académico - “Questionário 1 – Empregadores”	33
Figura 5 - Grau académico - “Questionário 2 – Trabalhadores”	33
Figura 6 – Questão “Já ouviu falar acerca da implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”	33
Figura 7 – Questão “Já ouviu falar acerca da implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”	34
Figura 8 – Opinião geral sobre a implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”	34
Figura 9 – Opinião geral sobre a implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”	35
Figura 10 – Opinião acerca dos benefícios aportados pela implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”	37
Figura 11 – Opinião acerca dos benefícios aportados pela implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”	37
Figura 12 – Opinião dos empregadores quanto aos desafios sentidos / previstos na implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores” ..	38
Figura 13 – Opinião dos trabalhadores quanto aos desafios sentidos / previstos na implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores” ..	38
Figura 14 – Disposição para praticar ou experienciar a implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”	39
Figura 15 – Disposição para trabalhar num regime de 4 dias de trabalho semanal “Questionário 2 – Trabalhadores”	39
Figura 16 – Questão “estaria disposto/a a implementar a prática da semana de trabalho de 4 dias, caso?” “Questionário 1 - Empregadores”	40
Figura 17 – Questão “estaria disposto/a a implementar a prática da semana de trabalho de 4 dias, caso?” “Questionário 2 - Trabalhadores”	40
Figura 18 – Questão “qual seria o modelo que acredita ser o ideal para implementar a semana de 4 dias de trabalho nas autarquias locais?” “Questionário 1 – Empregadores”	41

Figura 19 – Questão “qual seria o modelo que acredita ser o ideal para implementar a semana de 4 dias de trabalho nas autarquias locais?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	42
Figura 20 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?” “Questionário 1 – Empregadores”	42
Figura 21 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	43
Figura 22 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?” – “Questionário 1 – Empregadores”	43
Figura 23 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	44
Figura 24 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?” “Questionário 1 – Empregadores”	44
Figura 25 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	45
Figura 26 – Questão “Estaria disposto(a) a trabalhar menos dias por semana se isso significasse uma redução no seu salário (apenas aplicável a quem auferir um salário superior ao mínimo previsto por força da lei)?” “Questionário 2 – Trabalhadores” ...	45
Figura 27 - Questão “Como acredita que a semana de 4 dias impacta ou impactaria a sua produtividade?” “Questionário 1 – Empregadores”	46
Figura 28 – Questão “Como acredita que a semana de 4 dias impacta ou impactaria a sua produtividade?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	46

Figura 29 – Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada organização ou deveria haver regulamentação governamental?” “Questionário 1 – Empregadores”	47
Figura 30 – Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada organização ou deveria haver regulamentação governamental?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	48
Figura 31 – Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?” “Questionário 1 – Empregadores”	48
Figura 32 - Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	48
Figura 33 – Opinião sobre o impacto geral da implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”	50
Figura 34 – Opinião sobre o impacto geral da implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”	50
Figura 35 – Questão “A sua organização trabalha ou já trabalhou num regime de 4 dias por semana?” “Questionário 1 – Empregadores”	51
Figura 36 – Questão “Trabalha ou já trabalhou num regime de 4 dias por semana?” “Questionário 2 – Trabalhadores”	51
Figura 37 – Questão “Por quanto tempo já trabalhou ou trabalha no regime de 4 dias de trabalho semanal” “Questionário 2 – Trabalhadores”	52
Figura 38 – Avaliação da produtividade da sua organização na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 1 – Empregadores”	53
Figura 39 – Avaliação da sua produtividade na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 2 – Trabalhadores”	53
Figura 40 – Impacto na saúde física dos trabalhadores da sua organização na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 1 – Empregadores”	54
Figura 41 – Impacto na sua saúde física na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 2 – Trabalhadores”	54
Figura 42 – Impacto da semana de 4 dias de trabalho na saúde mental dos trabalhadores da organização - “Questionário 1 – Empregadores”	55
Figura 43 – Impacto da semana de 4 dias de trabalho na sua saúde mental - “Questionário 2 – Trabalhadores”	55

Figura 44 – Questão “Consideraria a adoção da semana de 4 dias de trabalho na sua organização?” - “Questionário 1 – Empregadores”	56
Figura 45 – Questão “Recomendaria a adoção da semana de 4 dias de trabalho na sua organização?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”	56
Figura 46 – Questão “Acredita que a Acredita que a semana de 4 dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho?” - “Questionário 1 – Empregadores” ...	57
Figura 47 – Questão “Acredita que a semana de 4 dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”	57
Figura 48 – Questão “Já houve algum incidente ou acidente de trabalho na sua organização durante a implementação da semana de 4 dias?” - “Questionário 1 – Empregadores”	58
Figura 49 – Questão “Já houve algum incidente ou acidente de trabalho na sua organização durante a implementação da semana de 4 dias?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”	58
Figura 50 – Questão “Se sim, acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal teve alguma influência nesse incidente ou acidente?” - “Questionário 1 – Empregadores”	59
Figura 51 – Questão “Se sim, acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal teve alguma influência nesse incidente ou acidente?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”	59
Figura 52 – Questão “Quanto aos indicadores de incidentes e acidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização melhorou ou iria melhorar os resultados, diminuindo-os?” - “Questionário 1 – Empregadores”	60
Figura 53 – Questão “Quanto aos indicadores de incidentes e acidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização melhorou ou iria melhorar os resultados, diminuindo-os?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”	60
Figura 54 – Questão “Quanto ao indicador de absentismo laboral, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-o?” - “Questionário 1 – Empregadores”	61
Figura 55 – Questão “Quanto ao indicador de absentismo laboral, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-o?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”	61
Figura 56 – Questão “Quanto aos indicadores da taxa de rotatividade dos recursos humanos da organização, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo a rotatividade das equipas?” - “Questionário 1 – Empregadores”	62

- Figura 57** – Questão “Quanto aos indicadores da taxa de rotatividade dos recursos humanos da organização, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo a rotatividade das equipas?” -
“Questionário 2 – Trabalhadores”62
- Figura 58** – Questão “Acredita que a implementação da semana de 4 dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?” -
“Questionário 1 – Empregadores”63
- Figura 59** – Questão “Acredita que a implementação da semana de 4 dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?” -
“Questionário 2 – Trabalhadores”63

Resumo

A redução do tempo de trabalho, sem perda salarial, tem vindo a ganhar relevância no debate público e académico, sendo considerada uma medida inovadora com potencial para promover o equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional, aumentar a produtividade e reduzir os riscos psicossociais no ambiente laboral. Este estudo procura compreender de que forma esta reorganização do tempo de trabalho pode impactar não só o bem-estar e a segurança e saúde dos trabalhadores, mas também a eficácia organizacional e a sustentabilidade dos serviços públicos.

Para tal, foi adotada uma metodologia quantitativa, com o objetivo de recolher e analisar as percepções, experiências e expectativas de empregadores e trabalhadores das autarquias locais relativamente à semana de quatro dias laboral. Foram abordados temas como a sinistralidade laboral, a saúde mental, a motivação, o absentismo, a rotatividade, a intensificação do trabalho e as barreiras culturais e institucionais à mudança organizacional. Os dados recolhidos permitem uma reflexão crítica sobre os potenciais benefícios e desafios deste modelo, tendo em conta as especificidades do setor público local.

O trabalho contempla ainda um aprofundado enquadramento legal e histórico da temática da segurança e saúde no trabalho, bem como da evolução dos modelos de organização do tempo de trabalho, desde a semana de seis dias até às atuais propostas de redução para quatro dias. O estudo examina igualmente os exemplos internacionais de implementação deste modelo, analisando as lições que podem ser extraídas de diferentes contextos sociais e laborais. Em Portugal, destaca-se a realização de um projeto-piloto promovido pelo Governo junto de empresas do setor privado, o qual serve de referência para futuras adaptações no setor público.

Nos resultados obtidos, conclui-se que a semana de quatro dias pode representar um contributo relevante para a melhoria das condições de trabalho, promovendo um ambiente mais seguro, saudável e produtivo, desde que a sua aplicação seja bem planeada, negociada com os diferentes atores e ajustada a cada realidade organizacional. Esta dissertação pretende, assim, contribuir para o aprofundamento do debate sobre práticas laborais contemporâneas e para o desenvolvimento de políticas públicas orientadas para a valorização laboral, a inovação organizacional e a promoção da segurança e saúde ocupacional.

Palavras-chave

Semana de quatro dias de Trabalho; Segurança e Saúde no Trabalho; Percepção dos Empregadores e Trabalhadores; Bem-estar Ocupacional; Cultura Organizacional.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Abstract

The reduction of working time without salary loss has gained increasing relevance in both public and academic debate, being considered an innovative measure with the potential to promote a better balance between personal, family, and professional life, enhance productivity, and reduce psychosocial risks in the workplace. This research aims to understand how this reorganization of working time can affect not only workers' well-being and occupational safety and health, but also organizational efficiency and the sustainability of public services.

To this end, a quantitative methodology was adopted, with the aim of collecting and analyzing the perceptions, experiences and expectations of employers and employees of local authorities regarding the four-day working week.

The study addresses key themes such as occupational accidents, mental health, motivation, absenteeism, staff turnover, work intensification, and cultural and institutional barriers to organizational change. The data collected allow for a critical reflection on the potential benefits and challenges of this model, considering the specific characteristics of the public sector.

The dissertation also includes a comprehensive legal and historical framework on occupational health and safety, as well as the evolution of work time organization models, from the six-day workweek to current proposals for a four-day week. It further examines international experiences with this model, identifying best practices and relevant lessons from diverse social and labor contexts. In Portugal, the government-led pilot project involving private sector companies stands out as a relevant reference for future adaptations in the public sector.

Based on the results obtained, it is concluded that the four-day workweek can significantly contribute to improving working conditions, promoting a safer, healthier, and more productive environment—provided its implementation is well planned, negotiated with all stakeholders, and adapted to each organization's reality. This dissertation thus aims to contribute to the ongoing debate on contemporary labour practices and to support the development of public policies focused on decent work, organizational innovation, and the promotion of occupational safety and health.

Keywords

Four-day workweek; Occupational health and safety; Employer's and worker's perception; Occupational well-being; Organizational culture.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Lista de Siglas, Acrónimos e Abreviaturas

ACT	-	Autoridade para as Condições do Trabalho
Art.	-	Artigo
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
ONU	-	Organização das Nações Unidas
RH	-	Recursos Humanos
SST	-	Segurança e Saúde no Trabalho
ST	-	Segurança no Trabalho

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Introdução

As mudanças no mercado de trabalho e nas práticas organizacionais têm levado a uma crescente discussão sobre modelos laborais alternativos, capazes de equilibrar a produtividade empresarial com o bem-estar dos trabalhadores. Entre essas iniciativas, a implementação da semana de trabalho de quatro dias destaca-se como uma proposta inovadora que desafia as convenções tradicionais, tal como na história, fruto da evolução trabalhista, já haviam sido desafiadas anteriormente, com a alteração da semana de seis dias de trabalho para cinco dias de trabalho ou a alteração e legislação de horários laborais.

Este modelo procura reduzir o número de dias de trabalho sem perda salarial, propondo um equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, além de possíveis benefícios em termos de saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores. O impacto deste modelo na saúde e segurança dos trabalhadores tem sido amplamente debatido, uma vez que a redução do tempo de trabalho pode trazer implicações positivas, como diminuição do *stress*, aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, benefícios físicos e mentais, e maior disponibilidade para práticas saudáveis e para a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional. No entanto, também levanta preocupações sobre a intensificação do trabalho em dias úteis, que pode acarretar efeitos adversos para o trabalhador, como fadiga.

Este estudo tem como objetivo explorar a percepção dos trabalhadores e empregadores em relação à semana de quatro dias, analisando tanto os impactos diretos na saúde e segurança dos trabalhadores quanto as implicações para as dinâmicas organizacionais. Por meio de uma abordagem metodológica quantitativa, procura-se compreender as expectativas, os desafios e os benefícios apontados pelos diferentes atores (trabalhadores e empregadores) envolvidos neste modelo.

A presente dissertação procura contribuir para o debate em torno da viabilidade da semana de quatro dias, fornecendo percepções sobre o equilíbrio entre ganhos em qualidade de vida e benefícios ao nível da segurança e saúde dos trabalhadores e as exigências de produtividade empresarial. Além disso, espera-se oferecer recomendações para a implementação de práticas laborais mais sustentáveis e centradas no bem-estar humano, dando assim o seu contributo à temática e ao impacto que esta prática pode ter na segurança e saúde dos trabalhadores.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

1. Segurança e Higiene no Trabalho

As organizações, na realização das suas atividades operacionais e processos de produção, originam perigos e riscos associados a essa operacionalidade, que podem comprometer as condições laborais dos trabalhadores, bem como ter impacto na higiene, saúde e segurança dos trabalhadores. De forma a prevenir e mitigar esses impactos e assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores, bem como promover locais de trabalho seguros e saudáveis, deve ser realizado um trabalho por parte de cada organização, no sentido de identificar as suas necessidades nesta matéria, visando implementar medidas que mitiguem ou anulem eficazmente questões problemáticas que possam ter impacto nos trabalhadores e assegurem a segurança e saúde dos mesmos.

De acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, Lei nº 79/2019 de 02 de setembro, “Perigo” é a propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho como potencial de provocar dano.” Importa assegurar medidas preventivas para eliminar os riscos associados a esses perigos nos postos de trabalho. Deste modo, o conceito de Segurança no Trabalho foca-se na eliminação das condições inseguras nos postos de trabalho, ou seja, a mitigação desses perigos passa por uma correta avaliação de riscos e segura utilização dos equipamentos de trabalho, conjuntamente com uma interação segura no ambiente de trabalho e nos métodos e processos de trabalho utilizados, tendo como objetivo a prevenção de riscos profissionais e acidentes de trabalho (Garcez, 2008).

Ainda segundo a NP 4397:2008, “Perigo é uma fonte, situação, ou ato com potencial para o dano em termos de lesão ou afeção da saúde, ou uma combinação destes.”

O princípio da promoção da Segurança e Saúde dos trabalhadores deve ser respeitado e cumprido por cada organização, pois, de acordo com o disposto no artigo 15.º da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, o empregador deve assegurar as condições de Segurança e Saúde do trabalhador em todos os âmbitos do seu trabalho, com adoção de políticas de promoção da SST, assegurando a integridade física e respeitando os princípios de prevenção de riscos profissionais.

1.1. Evolução Histórica da Segurança e Higiene no Trabalho

De forma geral, é comum pensar-se que as preocupações com a Segurança no Trabalho são recentes. No entanto, evidências históricas demonstram que essas questões remontam a milhares de anos. Desde que o ser humano começou a utilizar utensílios para

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais realizar tarefas, que surgiram as primeiras práticas de proteção, como o uso de folhas de palma “enrançadas” para proteger as mãos ou de conchas e ossos como dedais.

Hipócrates (460 a.C.), considerado o pai da medicina moderna, foi o primeiro médico a relacionar doenças com o ambiente de trabalho, identificando o saturnismo – envenenamento causado pelo contato com chumbo – entre os trabalhadores da extração desse material.

Na década de 70 (1970), no século XVIII, Bernardino Ramazzini destacou-se ao analisar os riscos de exposição a produtos químicos em diversos trabalhos. Os seus estudos tornaram-se referências fundamentais para a medicina ocupacional, sendo, por isso, considerado o precursor desta área.

Antes da industrialização, a produção era, essencialmente, artesanal, permitindo que os trabalhadores controlassem os meios de produção e os riscos associados. Com o advento da Revolução Industrial no século XIX, houve uma mudança significativa. A introdução de máquinas, o aumento das cargas horárias e as condições inadequadas de trabalho, muitas vezes envolvendo mulheres e crianças, resultaram num crescimento exponencial dos acidentes e doenças profissionais, além do agravamento das condições de vida. Diante desta realidade, os Estados dos países industrializados começaram a implementar medidas visando a proteção da saúde dos trabalhadores, marcando o início de regulamentações específicas para a Segurança no Trabalho.

Em Portugal, remontam precisamente ao século XIX os primeiros sinais de preocupação com a Segurança e Higiene no Trabalho, através de inspeções levadas a cabo para assegurar condições de trabalho nas organizações. Acompanhando essa tendência, começou a existir legislação específica nessa matéria. Foi no ano de 1891, através do decreto de 10 de fevereiro, que vem limitar o número de horas de trabalho e definir uma idade mínima para a admissão e prática laboral de um trabalhador, sendo que no seguimento desse decreto, foi promulgada a primeira lei específica sobre Higiene e Segurança no Trabalho no sector da construção e obras públicas (Graça, 2004), a 6 de junho de 1895.

O enquadramento jurídico, à época, em matéria de Segurança e Higiene no Trabalho, estava diretamente ligado à legislação laboral que visava assegurar a proteção social dos trabalhadores, tendo sido impulsionada legislação específica nesta matéria pela vontade da melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e pelas influências internacionais que se notavam na altura (Graça, 2004).

Em 1913, foi promulgada a Lei nº 83, de 24 de julho, que vem legislar a regulação e responsabilização da entidade patronal pelos riscos de acidentes de trabalho, afirmando que

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais “em caso de incapacidade temporária ou permanente, devida a acidente ou doença, os trabalhadores por conta de outrem, tinham até então que recorrer à caridade (pública ou privada)” (Graça, 2004).

Poucos anos depois, em 1919, no ano em que é fundada a Organização Internacional do Trabalho, surge o conceito jurídico de doença profissional (Graça, 2004).

Em 1933, é criado o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (INTP), em pleno Estado Novo, que fica ainda marcado nesta matéria pela aprovação da Lei nº 1942, de 27 de julho de 1936, que instituiu o regime jurídico de proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, lei que esteve em vigor perto de 30 anos, sendo revogada em 1965 (Graça, 2004).

Uma Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, levada a cabo em 1962, lançou a criação do Gabinete de Higiene e Segurança do Trabalho através da Junta de Ação Social, que objetivava desenvolver o estudo em matéria de investigação no que respeita a técnicas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Graça, 2004).

A Direção-Geral de Higiene e Segurança no Trabalho (DGHST) surge em 1978, mas foi após 1986 que se verifica um significativo desenvolvimento legislativo em matéria de Segurança no Trabalho, com a entrada de Portugal na Comunidade Europeia. Nesse mesmo ano, foram promulgados três Decretos-Lei relativos a estabelecimentos comerciais, incêndios e sinalização de segurança nos locais de trabalho, um avanço significativo para a proteção de pessoas e bens em contexto de trabalho em apenas um ano.

Atualmente, de acordo com o Decreto-Lei nº 326-B, de 28 de setembro de 2007, revogado pelo Decreto Regulamentar nº 47/2012, de 31 de julho, é a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a entidade competente para a promoção das condições de trabalho em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho, que tem como “missão” fiscalizar o cumprimento da legislação em vigor em matéria laboral, bem como ao nível da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Após uma breve resenha histórica neste âmbito, pode considerar-se quatro leis que são pilares de suporte à temática e que asseguram as garantias de compromisso para com a Segurança e Saúde dos trabalhadores, sendo elas:

-) O Código de Trabalho, revisto pela Lei nº 7/2009, de 10 de setembro, que atualmente vai na sua 24ª revisão, a Retificação nº 13/2023, de 29 de maio, retifica a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

-) Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que legisla a Segurança e Saúde Ocupacional, regulamentando o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, na sua versão mais recente Lei nº 79/2019 de 02/09. A presente lei aborda questões relacionadas com as normas de Higiene, Saúde e Segurança no trabalho, de acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa (Art. Nº 56º alínea C) e é coordenada pelo Ministério do Trabalho, cujo objetivo principal é salvaguardar a integridade física e mental dos trabalhadores perante os riscos a que possam ser submetidos em ambiente de trabalho.
-) Lei nº 98/2009, de 4 de setembro que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
-) Lei nº 79/2019, de 2 de setembro, estabelece as formas de aplicação do regime da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho previsto no Código do Trabalho, aos órgãos e serviços da Administração Pública.

1.2. Organização Internacional do Trabalho

A OIT foi criada em 1919, após a I Guerra Mundial, pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, tendo como suporte negocial o Tratado de Versalles (tratado de paz assinado pelas potências europeias que encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial).

A organização supracitada tem a sua sede em Genebra, possui carácter universal e tem como órgão supremo a Conferência Internacional do Trabalho. A organização tem focado a sua intervenção na temática da Segurança e Higiene no Trabalho, tanto no que respeita a medidas genéricas, como as condições específicas (Miguel, 1998).

A governação desta organização destaca-se pelo trabalho efetuado na globalização da regulação implementada em matéria do trabalho, integrando os seus estados membros, que, em matéria de regulamentação laboral, exercem um menor poder face à administração do trabalho, dando primazia à comunicação e negociação, procurando promover a proteção dos trabalhadores e a melhoria das condições de trabalho (Henriques, 2009). A OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU), onde existe representação dos vários governos dos países membros, de empregadores e de trabalhadores, cuja finalidade maior é trabalhar na elaboração de normas orientadoras em matéria de SST, para que tenham efeito

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais prático, sendo aplicáveis, elaborem recomendações e convenções e regulamentem através da criação de legislação, com efeito internacional.

Segundo a (OIT,2007), faz parte da sua missão, trabalhar no sentido de criar igualdade de oportunidades, zelando pela igualdade de género no acesso ao trabalho, nas condições de liberdade de escolha e na segurança e trabalho digno. A sua formalização, em 1999, foi assente nestes princípios, sendo o seu baluarte o “trabalho decente”.

São quatro os principais objetivos da OIT, assentes na convergência entre aderentes e no conceito de “trabalho decente”: o respeito pelos direitos no trabalho; A extensão da proteção social; A promoção do emprego de qualidade e produtivo; e, por último, o Fortalecimento do diálogo social.

Na base desta constituição, no ano de 1981, está um conjunto de princípios fundamentais desenhados pela OIT para a Prevenção de Riscos Profissionais, adaptados da Convenção 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 3 de junho de 1981, na sua 67ª sessão. Foi após essa Convenção que existiu a obrigação dos estados de estruturar um Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais (OIT, 2007), objetivando uma maior preocupação por parte dos estados para com as condições de trabalho e os riscos a que estão expostos os trabalhadores.

A Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da Segurança e da Saúde dos trabalhadores no trabalho, transposta para o Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de novembro, vem estabelecer para os Estados da União Europeia um conjunto de regras comuns e a transformação pelo zelo até então facultado à Prevenção de Riscos Profissionais, dos quais saem reforçados alguns aspetos, tais como:

-) A necessidade de as medidas preventivas serem desenvolvidas em articulação com o processo produtivo bem como com a gestão da empresa;
-) A obrigatoriedade do empregador face aos seus trabalhadores, no que respeita à Prevenção de Riscos Profissionais;
-) O dever do desenvolvimento das atividades preventivas, de acordo com uma ordem fundamental de princípios gerais de prevenção por parte de todo e qualquer empregador;
-) O empregador tem a obrigação de escolher as medidas preventivas e hierarquizá-las de acordo com os princípios gerais de prevenção;

) O empregador tem, ainda, o dever fundamental de, no âmbito da hierarquia estabelecida face às medidas preventivas, promover a avaliação dos riscos que não puderam ser eliminados (Daniel; José Modas, 2024).

Portugal, sendo um dos países integrantes do Tratado de Versalles, conta com uma delegação que tem a sua sede em Lisboa.

1.3. Importância das Condições de trabalho na Satisfação dos Trabalhadores

As condições de trabalho estão diretamente ligadas à satisfação dos trabalhadores, que, por sua vez, é determinante para a produtividade, retenção de talentos, motivação das equipas de trabalho, bons desempenho organizacionais no que respeita a taxa de absentismo laboral, taxa de rotatividade entre outras parametrizações que para obtenção de bons resultados dependem diretamente do maior ativo de qualquer organização, ou seja, os seus trabalhadores, conforme afirma Ricardo Costa, CEO do grupo Bernardo da Costa, “As empresas não são feitas de Pessoas, as Empresas são as Pessoas”.

A satisfação dos trabalhadores e a produtividade estão de braços dados nas organizações. Essa satisfação é impulsionada pelas condições de trabalho e contribui ainda para a fixação de talentos. As condições de trabalho englobam fatores físicos, organizacionais e psicológicos, fatores esses que impactam de forma direta a experiência do trabalhador no ambiente de trabalho.

Segundo Silva (2018) e Ribeiro (2020), “um ambiente adequado reduz o *stress* e o cansaço, aumentando a produtividade e a satisfação”. Desta forma, as condições físicas de trabalho, como a segurança, a temperatura, a ergonomia, a iluminação ou o ruído, influenciam significativamente o bem-estar dos trabalhadores, ainda que, por vezes, o próprio trabalhador não tenha essa percepção.

A relação entre a o mundo do trabalho e a saúde mental tem, ao longo dos anos, ganhado destaque e sido objeto de estudos, afirmando teóricos que “um ambiente de trabalho saudável, com apoio da gestão, reconhecimento profissional e oportunidades de crescimento, contribui para a motivação e o comprometimento dos colaboradores” (Carvalho & Matos, 2017). Esta relação entre estes pontos é, nos dias de hoje, inquestionável e começam a ser postas em causa as horas trabalhadas e a produtividade das mesmas, uma vez que “a carga de trabalho equilibrada e a autonomia são essenciais para evitar o *burnout* e aumentar o compromisso dos trabalhadores” (Pereira & Sousa, 2019).

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Conforme supracitado, “As empresas não são feitas de Pessoas, as Empresas são as Pessoas.”, essa perspectiva reforça a importância do que, na atualidade, se entende por cultura organizacional saudável e no que se sente diariamente em cada organização, influenciado pelo ambiente de trabalho, tendo todos estes fatores impacto direto com a satisfação que, por sua vez, se refletem na produtividade. Uma cultura organizacional positiva, baseada na transparência e no respeito, fortalece o vínculo entre os empregados e a organização (Fernandes, 2016).

Todos estes temas estão relacionados e são peça chave no que respeita à produtividade ou retenção de talentos, pois trabalhadores satisfeitos tendem a ser mais inovadores, produtivos e menos propensos a faltar ou mudar de emprego. Estudos indicam que empresas que investem em boas condições de trabalho possuem menor rotatividade e maior desempenho organizacional (Rodrigues & Almeida, 2021).

Garantir boas condições de trabalho é fundamental para promover a satisfação dos trabalhadores e, consequentemente, a eficiência da organização. Investimentos em suporte psicológico, ergonomia no trabalho, o desenvolvimento dos profissionais e uma cultura organizacional sã e saudável são fundamentais para um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

1.4. Semana de Quatro Dias de Trabalho e Satisfação Laboral

A transformação dos modelos de trabalho tem sido, ao longo dos anos, alvo de estudos por parte de empregadores e decisores em matéria de recursos humanos, ligando esse estudo ao enfoque que o mundo do trabalho apresenta de dar a quem trabalha dignidade e qualidade de vida no trabalho. Um dos modelos mais debatidos na atualidade nesta temática é a implementação da semana de quatro dias de trabalho, sem redução salarial, como forma de aumentar a satisfação laboral e a produtividade. Este modelo tem sido adotado experimentalmente por diversas organizações e países, com resultados distintos, mas, em grande parte, esses resultados são positivos (Jones *et al.*, 2022).

Segundo afirma Miguel Garcia, “Country Manager” da Xing, em Portugal, “Cada vez as pessoas reconhecem mais que o tempo é um dos bens mais preciosos que têm na vida, permitir que os colaboradores tenham tempo pode ser algo muito poderoso e que é reconhecido”.

A satisfação laboral está diretamente relacionada com fatores como carga de trabalho, reconhecimento, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Herzberg, 1966). A

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

implementação da semana de quatro dias pode impactar positivamente nestes fatores, proporcionando aos trabalhadores mais tempo para atividades pessoais, descanso e desenvolvimento profissional.

Estudos indicam que a redução do tempo de trabalho semanal leva a uma melhoria na saúde física e mental trabalhadores, reduzindo casos de *burnout* e aumentando o bem-estar geral (Sonnentag, 2018). Além disso, ao otimizar os processos e eliminar tarefas desnecessárias, as empresas podem manter ou até aumentar a produtividade, contrariando a ideia de que menos horas de trabalho resultam em menor produção (Perlow & Porter, 2021).

Apesar dos benefícios evidenciados, a transição para a semana de quatro dias de trabalho não é isenta de desafios.

Empresas que operam em setores que exigem atendimento contínuo podem ter dificuldades em reorganizar turnos sem impactar a produtividade (Gordon, 2022). Além disso, algumas organizações enfrentam resistência por parte dos decisores, que temem a perda de controlo sobre a *performance* dos funcionários (Kelliher & Anderson, 2020).

Outro ponto de consideração é a necessidade de adaptação das políticas viradas para o mundo do trabalho e regulamentações existentes, visto que a legislação, em muitos países, ainda é baseada no modelo tradicional de 40 horas semanais (Eurofound, 2021). Assim, para que a semana de quatro dias se torne uma realidade mais ampla, é essencial o envolvimento de governos, sindicatos e empregadores na criação de diretrizes que assegurem tanto a viabilidade económica quanto a equidade no acesso a este modelo de trabalho.

A semana de quatro dias de trabalho surge como uma solução inovadora para melhorar a satisfação laboral e a produtividade empresarial. As evidências científicas sugerem que esta abordagem pode trazer benefícios tanto para os trabalhadores, quanto para as organizações, reduzindo o *stress*, aumentando a motivação e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, podendo, nesta temática, beneficiar as empresas e aportar melhorias de resultados no que respeita a taxas de acidentes e incidentes de trabalho, absentismo ou rotatividade. No entanto, a sua implementação não deixa de ser um grande desafio para as organizações, pois exige planeamento estratégico e adaptação organizacional para garantir um equilíbrio entre eficiência e bem-estar dos colaboradores, caminho desafiante que nem todas as empresas estão, ainda, predispostas a percorrer.

2. Enquadramento Legal e Conceptual da Semana de Quatro Dias de Trabalho

A Semana de quatro Dias de Trabalho é um modelo organizacional que propõe a redução da carga horária semanal sem perda de remuneração, visando melhorar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores.

No plano legal e conceptual, esta abordagem envolve a análise da legislação laboral vigente, incluindo normas sobre modelos alternativos de horários de trabalho, contratos e flexibilidade laboral. Foram vários os países que já testaram ou adotaram este modelo, muitas vezes através de projetos-piloto e regulamentação específica. O conceito baseia-se em princípios como a otimização do tempo de trabalho, a valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a adaptação das empresas às novas dinâmicas do mercado de trabalho.

A sua implementação levanta desafios jurídicos, económicos e sociais, exigindo um enquadramento legal que assegure direitos e deveres, tanto dos empregadores, quanto dos trabalhadores.

2.1. Enquadramento Legal e Normativo

Pode-se considerar a semana de quatro dias de trabalho como uma forma de flexibilizar o tempo de trabalho, em que essa flexibilização passa por concentrar o horário normal de trabalho em quatro dias, aumentando as horas nesses mesmos dias, de forma a suprimir eventuais necessidades de produção do empregador, bem como contribuir para que o trabalhador responda a eventuais necessidades da sua vida pessoal (Carvalho, 2011).

O horário concentrado, surge, pela primeira vez, em 2009, no artigo 209º do Código do Trabalho, mencionando no 1º ponto que “O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias”.

Desta forma, com o regime de horário concentrado, é possível ao empregador e trabalhador o alargamento do período normal de trabalho, sendo esse aumento depois compensado através de descanso desse trabalho suplementar no decorrer do seu período normal de trabalho semanal, como exemplo, executar diariamente uma hora suplementar de segunda a quinta-feira e à sexta-feira executar apenas quatro horas de trabalho, ou executar diariamente duas horas de trabalho suplementar no decorrer de quatro dias de trabalho semanal e no quinto dia ter a compensação das horas trabalhadas de forma suplementar.

Com o horário concentrado, não é fixado um aumento do período normal de trabalho, apenas é validado o prolongamento da prestação de trabalho suplementar em alguns dias da

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

semana, que pode, posteriormente, ser compensado na extensão do descanso semanal do trabalhador, ficando, desta forma, o trabalhador com o horário de trabalho semanal concentrado em menos dias de trabalho semanal, podendo, de acordo com a alínea a) do supracitado artigo, cita “Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho”, ficar concentrado em quatro dias de trabalho semanal, ou em três, de acordo com a alínea b) do mesmo artigo, “Por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias”.

Verifica-se assim, que o Código do Trabalho prevê duas hipóteses de horário de trabalho, na primeira remete até um máximo de quatro dias de trabalho por semana e pode ser definida por convenção coletiva ou por acordo individual.

O Código do Trabalho prevê duas hipóteses de horário concentrado (art. 209º, nº 1). Na primeira hipótese [al. a)] prevê um máximo de quatro dias de trabalho por semana, caso em que pode assentar em convenção coletiva ou acordo individual. Neste caso, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas por dia, de maneira a concentrar o período normal de trabalho semanal em quatro dias de trabalho. Assim, o período normal de trabalho semanal é sempre respeitado, através da extensão do descanso semanal e da concentração das quarenta horas semanais em quatro dias.

Esta modalidade pode transformar-se numa revogação ao nº 1 do artigo 203.º do Código do Trabalho: “O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana”, isto porque, de acordo com o nº 1 do artigo 203º, o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas de trabalho diárias, contudo, a implementação de qualquer um dos regimes anteriormente mencionado que visam o horário concentrado, implica o alargamento do período normal de trabalho diário. O alargamento semanal, desta forma, não implica o pagamento suplementar ao trabalhador, uma vez que esse trabalho suplementar não está previsto como suplementar, mas sim como compensatório, beneficiando posteriormente o trabalhador dessas horas como descanso no seu período normal de trabalho semanal, ainda que esse regime possa obrigar a uma “maior indisponibilidade e penosidade para o trabalhador” (Fernandes, 2012).

O Código do Trabalho faculta um regime especial de tempo de trabalho a trabalhadores com responsabilidade familiares. Pode verificar-se no que respeita ao trabalho parcial, mencionado no artigo 55º, ao horário flexível, artigo 56.º, ao teletrabalho, artigo

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais 166º), a dispensa de trabalho no regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, artigo 58º e a dispensa de trabalho suplementar, artigo 59º. Estas situações aplicavam-se, essencialmente, a situações de parentalidade, e esqueciam-se da legislação para outras responsabilidades familiares, nomeadamente os com responsabilidade de cuidadores dos seus ascendentes. Verifica-se, assim, que a diretiva da União Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional, pessoal e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho e a regulamentação portuguesa que não estavam totalmente alinhadas, sendo que a regulamentação portuguesa teria, necessariamente, de sofrer algumas alterações, de forma a ir ao encontro dos objetivos da nova Diretiva.

A Lei nº 13/2023, de 3 de abril, altera o Código do Trabalho e acrescenta alíneas sobre o trabalhador cuidador, que pode trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível, sendo que o mesmo tem que ter o comprovativo de estatuto de cuidador informal não principal.

Tudo isto demonstra que a legislação portuguesa já prevê alguma “formas alternativas” aos convencionais cinco dias de trabalho semanais bem como o caminho está apontado para um olhar mais “cuidador” para com os trabalhadores no que respeita à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Ainda assim, será relevante para toda e qualquer alteração ao regime convencional o papel das convenções coletivas de trabalho, previstas no artigo 492º do Código do Trabalho, pois são parte fundamental para facultar suporte à implementação da semana de quatro dias de trabalho, permitindo e contribuindo para os ajustes setoriais ou empresariais que este regime possa implicar, adaptando as normas gerais à realidade das empresas.

2.2. Enquadramento Histórico e Evolutivo

A semana de trabalho, no que respeita a dias de trabalho, tem vindo a sofrer alterações, uma vez que, no início do século XIX, a prática de trabalho semanal passava por trabalhar seis dias por semana, sendo que foi a partir do início do século XX, nos EUA, por uma prática de gestão, que algumas empresas começaram a adotar a semana de cinco dias de trabalho (Gomes & Fontinha, 2024). Esta prática estendeu-se a grandes empresas e acabou por ser legislada em 1940, estendendo-se a todas as empresas dos EUA, alterando mentalidades e opiniões referentes à duração de uma semana de trabalho, essencialmente desde 1926, segundo Christian (2022). Esta prática ganha força por Henry Ford, pioneiro

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais da indústria automobilística dos Estados Unidos, ter implementado este regime nas suas fábricas, pois Ford compreendeu que a melhor forma de valorizar os seus empregados nas suas fábricas não era aumentar os salários, mas sim reduzir a semana de trabalho de 6 para 5 dias (Gomes, 2023).

Gomes, refere ainda que a “cada dia, 10% dos seus empregados faltavam ao trabalho e, em média, apenas aguentavam três meses na empresa (uma taxa de rotação de 370% ao ano)”, indo ao encontro da melhoria expectável no que respeita à taxa de rotatividade com a prática da semana de trabalho de quatro dias.

Na altura (séc. XX), as críticas desapareceram pouco depois da implementação legal, pois as empresas começaram a perceber os benefícios para a economia e para a sua própria realidade, bem como a percepção pública deste regime de trabalho alterou e as críticas a esta prática foram desaparecendo, sendo que as críticas atuais à semana de quatro dias de trabalho são exatamente as mesmas que as proferidas na década de 1930 em relação à semana de cinco dias de trabalho (Gomes e Fontinha, 2024).

Dado que a sociedade sofreu transformações significativas, quer na velocidade da comunicação e informação, quer na natureza do trabalho, na tecnologia, nas práticas de gestão, na riqueza gerada, no nível de qualificação, na estrutura familiar, na participação das mulheres no mercado de trabalho, na longevidade e nas interações sociais, é pertinente questionar aos dias de hoje se a semana de trabalho de cinco dias permanece como a melhor forma de organizar a economia no século XXI ou se a sua continuidade se deve, sobretudo, à dificuldade de transformar uma realidade profundamente enraizada. Esta é a questão.

2.3. NP 4590:2023 impulso para a modernização organizacional

A adoção da semana de quatro dias de trabalho representa uma transformação estrutural nas dinâmicas laborais, com implicações diretas na organização do tempo, produtividade e bem-estar dos trabalhadores. No setor público, em especial nas autarquias locais, estas mudanças exigem uma abordagem estratégica que garanta, simultaneamente, a qualidade dos serviços e a sustentabilidade organizacional. É neste enquadramento que a Norma Portuguesa NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (renovação da NP4552:2016) e a NP4590:2023 - Sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional assumem um papel estruturante e podem ser fundamentais para a modernização e adaptação dos sistemas (IPQ, 2022; IPQ, 2023).

A NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (renovação da NP4552:2016) oferece um referencial de boas práticas que permite às organizações, quer públicas, quer privadas, implementar políticas de conciliação de forma planeada, qualificada e integrada com os seus objetivos estratégicos. A sua implementação está alinhada com o Programa “3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar”, lançado em 2018 pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que visa promover uma cultura de conciliação transversal às organizações públicas e privadas e reforçar o papel do Estado enquanto exemplo nesta matéria (CIG, 2018). Para as autarquias locais, cuja missão inclui o atendimento direto às populações e a gestão de serviços de proximidade, esta norma pode ser um instrumento determinante para harmonizar a inovação laboral com os compromissos de serviço público. Através da aplicação de princípios como a flexibilidade organizacional, a participação dos trabalhadores, a avaliação contínua de impacto e o compromisso com a equidade, a norma contribui para um redesenho do trabalho que respeita a diversidade de necessidades dos trabalhadores e das comunidades servidas (IPQ, 2019; OECD, 2020).

Por sua vez, a NP 4590:2023 – Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional é uma norma voluntária que propõe um modelo orientado para a promoção do bem-estar, da felicidade e da sustentabilidade nas organizações, sem impor obrigações legais, ao contrário da legislação laboral. Esta norma assume especial relevância para o setor público, ao oferecer um quadro metodológico que valoriza fatores humanos, relacionais e emocionais no desempenho organizacional, favorecendo uma abordagem mais holística e humanizada da gestão.

A experiência-piloto da semana de quatro dias, já testada em várias entidades públicas e privadas a nível nacional e internacional, conforme abordado anteriormente no presente trabalho, tem demonstrado benefícios ao nível da produtividade, redução do absentismo e melhoria do bem-estar geral (Dias, 2023; Eurofound, 2022). No entanto, a sua aplicação no contexto das autarquias locais exige um modelo de governação participado e flexível, onde a gestão da qualidade e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal não sejam vistas como medidas complementares, mas como eixos centrais da reforma administrativa.

Assim, a interligação entre a semana de quatro dias, a NP 4552:2022, a NP 4590:2023 e as autarquias pode abrir caminho para uma nova cultura organizacional no setor público. Esta “nova” cultura organizacional valoriza não apenas os resultados operacionais, mas também o bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade social das suas práticas. A NP 4590:2023, enquanto norma voluntária, mas orientadora, pode funcionar como um

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais
instrumento de liderança e inovação, ajudando as autarquias a assumir um papel de
vanguarda na modernização do emprego público em Portugal.

As normas NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (renovação da NP 4552:2016) e a NP 4590:2023 – Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional são voluntárias, não tendo força legal obrigatória, ao contrário da legislação laboral, que impõe requisitos vinculativos.

3. A Semana de Quatro Dias de Trabalho

Assim como ocorreu há um século atrás, diversas empresas e organizações de diferentes setores em todo o mundo, têm, na atualidade, experimentado a redução da semana de trabalho, desta vez para quatro dias. A implementação da semana de trabalho de quatro dias, enquanto prática de gestão (caracterizada pela redução das horas semanais sem corte salarial e distinta do trabalho a tempo parcial ou da semana concentrada), tem sido adotada com o propósito de incrementar a produtividade e a competitividade, bem como de promover o bem-estar dos trabalhadores, mitigando, por exemplo, o *stress* e os casos de *burnout* (Gomes & Fontinha, 2024).

Pode esta prática ser ainda vista como um acelerador tecnológico e de evolução às organizações, pois esta prática pode contribuir para que exista uma aceleração e alavancagem por parte das organizações, impulsionando o seu espírito inovador e incrementando as novas tendências futuristas, estando, assim, mais preparadas para eventuais alterações a curto/medio prazo nesta matéria.

Os benefícios para as empresas advêm de diversas poupanças nos custos intermédios associados à gestão de recursos humanos, variando, significativamente, em função do setor de atividade. Entre esses benefícios, pode destacar-se: a redução dos custos de recrutamento e formação devido a uma menor rotatividade de pessoal, a diminuição dos custos com trabalhadores temporários em consequência da redução do absentismo, a poupança em matérias-primas resultante da menor incidência de erros de produção e de produtos defeituosos e eventuais economias de energia, decorrentes da redução do tempo de ocupação dos espaços de escritório (Gomes & Fontinha, 2024). Por outro lado, os benefícios para as famílias refletem-se num aumento do bem-estar e da qualidade de vida, na melhoria da saúde física e mental, em mais tempo disponível para a convivência familiar e para atividades de lazer, promovendo um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como na redução das desigualdades de género, desta forma acabam valorizados os recursos humanos de qualquer organização, ou seja, o seu maior ativo.

3.1. Semana de Quatro Dias de Trabalho em Portugal

A generalização da semana de cinco dias em Portugal ocorreu ao longo das décadas de 1970 e 1980, fortemente influenciada pela ação dos sindicatos no período pós-25 de Abril. Contudo, apenas em 1996 foi formalmente consolidada na legislação laboral. Atualmente, Portugal é um dos países da União Europeia com maior número de horas semanais de

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais trabalho. Em 2022, segundo o Eurostat, a média semanal de horas trabalhadas em Portugal era de 40 horas, superada apenas por Roménia, Grécia, Polónia e Bulgária. Em contraste, países como Itália e Espanha, próximos da média da União Europeia, registavam menos duas horas e meia de trabalho semanal, enquanto em nações como Alemanha, Dinamarca, Noruega e Países Baixos a média situava-se abaixo de 35 horas.

A proposta de adoção de uma semana de quatro dias em Portugal surgiu, inicialmente, de iniciativas voluntárias de empresas privadas, antes mesmo de ser debatida pelo Governo. Exemplos notáveis incluem o Doutor Finanças e a Feedzai. O Doutor Finanças realizou um teste durante um mês de verão, reduzindo a carga horária para 32 horas semanais e mantendo o horário diário de oito horas, quatro dias por semana, aproveitando o menor volume de trabalho típico desse período. Já a Feedzai implementou este modelo durante todo o mês de agosto. Ambas as empresas relataram aumentos na produtividade e na satisfação dos trabalhadores (Ventura, 2023).

Paralelamente, as melhorias tecnológicas, o crescimento da *internet* e a constante evolução do mercado de trabalho têm incentivado organizações e investigadores a explorar alternativas ao modelo tradicional de cinco dias semanais (Barnes & Jones, 2020). Neste sentido, a adoção da semana de quatro dias tem emergido como uma inovação na gestão do tempo, com potencial para aumentar a satisfação organizacional e promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal (Gomes, 2022).

O Governo Português, no final do ano de 2022 e início do ano 2023, lançou um projeto-piloto onde 39 empresas e 1000 trabalhadores aderiram à semana de trabalho de quatro dias. Este projeto-piloto era destinado ao setor privado, permitindo a adesão voluntária de empresas sem custos financeiros associados. O mesmo teve como foco reduzir a carga horária, sem redução salarial para que os trabalhadores pudessem ter mais um dia de descanso (PORTUGAL.GOV.PT., 2023).

Walker & Fontinha (2022) afirmam que, para as empresas, esta experiência pode aumentar a produtividade, melhorar a capacidade de atrair e reter talento e aumentar a satisfação dos colaboradores. Quanto aos horários, a alteração consiste na redução para 36 horas, 34 horas e 32 horas, sendo a mais habitual na adaptação destes estudos-piloto a de 32 horas (Fontinha, 2023).

Posto isto, durante seis meses, o Governo forneceu apoio técnico e administrativo para facilitar a transição para este formato de trabalho (PORTUGAL.GOV.PT, 2023). Na segunda fase do projeto, está prevista a implementação no setor público, alinhada com a meta

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais de 35 horas semanais, aproximando-se das 32 horas visadas na semana de quatro dias no setor privado (PORTUGAL.GOV.PT, 2023; Lira, 2022).

Os seis meses de experiência do projeto-piloto decorreram entre junho e novembro de 2023, seguido por um "mês de reflexão" em dezembro para as empresas participantes (PORTUGAL.GOV.PT, 2023). Este projeto foi desenvolvido a nível nacional pelo Governo Português, em colaboração com a investigadora Rita Fontinha e o Professor Pedro Gomes, e estruturado em três fases principais: a primeira fase, de novembro de 2022 a fevereiro de 2023; a segunda, de março a maio de 2023; e a terceira, de junho a novembro de 2023 (Gomes & Fontinha, 2023a).

Pode-se verificar desta forma que o caminho da transição tem ocorrido no sentido de serem alterados os horários de trabalho em Portugal, mesmo não estando implícito de forma clara na legislação laboral, existindo, inclusive recentemente, várias propostas políticas para redução de horários de trabalho nos programas eleitorais de alguns partidos políticos em Portugal. Esta transição tem como finalidade beneficiar quer a classe empregadora, pela adaptabilidade e inovação tecnológica impulsionadas por este regime de trabalho, tendo efeitos na produtividade que se pretende ser superior fruto dessa inovação, bem como consequência da satisfação dos seus recursos humanos, quer a classe trabalhadora, que conseguiu conjugar de melhor forma a sua vida profissional com a pessoal ou familiar, ganhando com isso compromisso, entusiasmo e lealdade com a entidade empregadora, podendo existir benefícios ao nível da rotatividade das equipas de trabalho, absentismo laboral e melhores resultados em matéria de sinistralidade laboral, ponto este que deve ser preponderante para a equação desta prática laboral, uma vez que, segundo dados da ACT, nos últimos cinco anos morreram pelo menos 695 pessoas em acidentes de trabalho, representando um acréscimo face ao período dos cinco anos anteriores (2015-2019), período no qual se registou 646 acidentes mortais, podendo a implementação desta prática laboral vir a ser um contributo significativo para impactar estes números registados.

3.2. Experiência Internacional da Semana de Quatro Dias de Trabalho

A semana de quatro dias de trabalho já deixou de ser uma experiência, sendo, atualmente, uma realidade em alguns países do mundo, tais como a nossa vizinha Espanha, os Emirados Árabes Unidos, o Reino Unido, a Islândia, a Suécia, a Bélgica ou a Escócia. A confederação árabe localizada no Golfo Pérsico, formada por monarquias, cada uma detendo a sua soberania, denominada Emirados Árabes Unidos (equivalentes a principados), foram

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais pioneiros no mundo no que respeita a passarem à prática desta jornada de trabalho, uma vez que, em Janeiro de 2022, implementaram a semana de trabalho de quatro dias e meio de trabalho no setor público, sendo que, no setor privado, as empresas tiveram a opção de um modelo de trabalho flexível (Observador, 2021; BBC Brasil, 2021).

Esta mudança implementada pelo Governo visa melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores, bem como impactar positivamente a produtividade dos mesmos. O horário é repartido entre a segunda-feira e a sexta-feira de manhã, sendo uma estratégia governativa para dar continuidade ao compromisso da população com a sua cultura, uma vez que a sexta-feira à tarde é considerada o dia da oração na cultura muçulmana, algo que é muito importante e respeitado nesta região (Observador, 2021; BBC Brasil, 2021).

No ano de 2021, a Espanha foi um dos primeiros países europeus a idealizar a implementação desta jornada laboral através de um projeto piloto que visava abranger empresas do sector industrial de pequena e média dimensão por um período de dois anos. O investimento deste projeto rondava os 9,6 milhões de euros e não existia redução salarial para os trabalhadores, apesar do projeto implicar redução do número de horas de trabalho. O investimento por parte do governo Espanhol era uma medida de incentivo à adesão das empresas, podendo as mesmas obter uma compensação de até 200 mil euros por cada trabalhador, bem como obter ainda incentivos financeiros destinados a implementação destes projetos, como consultoria ou formação. O objetivo principal do estudo lançado pelo governo Espanhol prendia-se com a avaliação ao impacto que o referido projeto teria na produtividade, satisfação e bem-estar laboral, ou ainda a nível ambiental. Algumas das empresas aderentes ao estudo relataram existir melhorias no que respeita à produtividade e à motivação dos trabalhadores (Lira & Dinis, 2020; Coelho, 2023; Forbes, 2023; Ventura; 2023).

O Reino Unido (Escócia, Inglaterra, Irlanda do Norte e País de Gales) estudou também este método laboral com uma componente prática, sendo desenvolvido um dos maiores testes mundiais a esta prática laboral. Este projeto decorreu no ano de 2022, envolveu 61 empresas e mais de 3.300 funcionários. O horário laboral era de 34 horas semanais repartido por quatro dias de trabalho. O programa foi dirigido por investigadores das Universidades de Cambridge e Oxford e do Boston College, bem como os grupos de reflexão sem fins lucrativos “*4 Day Week Global*”, a Campanha “*4 Day Week UK*” e o *think tank* “*Autonomy*” do Reino Unido. O estudo não implicava redução salarial, e as empresas aderentes saudaram a experiência como "extremamente bem-sucedida", contribuiu para

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais resultados positivos no equilíbrio trabalho-família (Euronews, 2023). Segundo Joe Ryle diretor da campanha “4 Day Week UK” é uma possibilidade “que a jornada de quatro dias seja a normal até o final da década”.

Na Islândia, entre 2015 e 2019, foi realizado o maior projeto piloto mundial de redução do tempo de trabalho das habituais semanas de 40 horas semanais, para uma semana de 35 a 36 horas de trabalho, sem implicar redução salarial. Foram cerca de 2500 pessoas participantes, neste primeiro teste, sendo que os resultados obtidos foram analisados pelo *think tank* britânico Autonomy e pela Associação islandesa sem fins lucrativos para a Sustentabilidade e Democracia (ALDA), sendo que passou com distinção e o balanço foi reconhecido como muito positivo por investigadores e pelos sindicatos islandeses.

Posteriormente, num segundo teste houve adesão de quase 90% da população ativa, beneficiando essa população trabalhadora de horários reduzidos ou outras alterações nos seus horários de trabalho, como a flexibilidade. Houve redução no *stress* e esgotamento dos trabalhadores, impactando positivamente nos riscos psicossociais para a classe trabalhadora, existindo ainda uma melhoria no equilíbrio entre a vida familiar, pessoal e laboral (Euronews, 2023). A saúde e no bem-estar dos trabalhadores também melhoraram, assim como diminuiu a ocorrência dos problemas relacionados com *burnout* (Diário de Notícias; 2021; Ventura, 2023).

Em 2015, na Suécia, no decorrer de um projeto piloto com a mesma finalidade, houve contestação e divergentes opiniões acerca da temática. Houve quem considerasse a experiência economicamente “difícil”, bem como quem a considerasse de fácil adaptação. Na Suécia não foi aplicada de uma forma integral, pois o país já tem na sua cultura laboral implementada uma política de horários mais flexíveis e reduzidos, comparativamente a outros países, ainda assim alguma empresas decidiram aderir e reduzir o horário de trabalho dos seus funcionários (Ventura, 2023).

Na Bélgica, a implementação da semana de quatro dias de trabalho acabou por não ter o impacto esperado, uma vez que os belgas mantiveram as mesmas 40 horas de trabalho, distribuídas pelos quatro dias de trabalho, sendo que o salário não sofria alterações. Neste modelo não existiu melhorias em ponto essenciais como a produtividade ou o *stress* laboral, visto a carga horaria ser a mesma, em menos dias de trabalho (Ventura, 2023).

Baseado nas experiências da Nova Zelândia e da Islândia, foi desenvolvido um projeto piloto em 2023 na Escócia, uma vez que as experiências modelo tinham sido bem-sucedidas.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

O governo da Escócia apoiou as empresas aderentes à semana de quatro dias de trabalho com cerca de 10 milhões de euros. O impacto da experiência foi positivo junto dos trabalhadores, verificando-se uma redução dos níveis de stress e de “turnover” ou taxa de rotatividade, afirmando cerca de 62% dos que passaram pela experiência que existiu uma maior conjugação entre a vida familiar e de trabalho. (Grosso, 2021; Saber Transmitir, 2021).

Analisados estes casos, é importante realçar algumas experiências empresariais deste modelo de trabalho. A empresa Perpetual Guardian (Nova Zelândia), no mês de 2018, avançou com um projeto denominado de “4 Day Week Trial”. Durante oito semanas, trabalharam num regime de quatro dias por semana, sem redução salarial. Esta experiência visava aferir se este modelo resultava num aumento da produtividade ou se melhorava a felicidade e bem-estar laboral dos seus trabalhadores. Os resultados obtidos foram positivos, existindo uma melhor conjugação entre a vida familiar, pessoal e profissional, bem como uma maior felicidade e bem-estar organizacional. Quanto à produtividade o balanço também foi positivo, melhorando a mesma (Ventura, 2023).

Outra empresa que efetuou um teste à semana de quatro dias, reduzindo o tempo de trabalho em 20%, sem redução de salário e objetivando 100% da produtividade, foi a internacional Unilever, na Nova Zelândia, provavelmente fruto das experiências a este modelo laboral desenvolvidas no país. Este estudo decorreu entre dezembro de 2020 e junho de 2022. De acordo com a empresa, o impacto positivo no equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal abrangeu 67% dos funcionários. O *stress* reduziu 33% comparativamente ao modelo anterior, enquanto a sensação de “força e vigor no trabalho” aumentou 15% (Poder360, 2022). Placid Jover, diretor de Expertise, Inovação e Finanças da companhia afirma que a “flexibilidade é fundamental para atrair talentos” e que “novos modelos de trabalho, objetivam evoluir, adaptar e melhorar a experiência de trabalho”.

A Microsoft lançou um projeto piloto ao qual chamaram *Work-Life Choice Challenge Summer* 2019 na sua filial no Japão. Este projeto abrangeu cerca de 2300 trabalhadores e decorreu durante o mês de agosto de 2019, tendo como principal finalidade a implementação de uma semana de quatro dias de trabalho, com três dias de descanso semanal, permitindo uma maior flexibilidade de horários aos funcionários e com isto melhorar a gestão entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores. Os resultados alcançados foram extremamente positivos, uma vez que a produtividade dos trabalhadores aumentou cerca de 40%, houve uma redução da despesa da organização com eletricidade em cerca de 23%, bem como o tempo de duração das reuniões diminuiu em cerca de 46% (Ventura, 2023).

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Todos estes exemplos demonstram que é possível a implementação deste modelo de trabalho e também que essa implementação é passível de acontecer alcançando o sucesso.

Pode-se verificar que esta medida pode beneficiar os trabalhadores, impactando positivamente os mesmos a nível pessoal, social ou psicológico e ainda beneficiar as empresas, aumentando a produtividade. Estas medidas ao serem implementada beneficiam ainda a segurança e saúde dos trabalhadores, pois trabalhadores felizes, motivados e com melhor conjugação entra a vida familiar, profissional e pessoal, acabam por estar mais despertos e menos atreitos ao erro, minimizando as falhas humanas, principal causa dos acidentes de trabalho, pois segundo a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a fadiga é uma das principais causas para a ocorrência de acidentes de trabalho.

Sumarizando o que foi exposto até agora e considerando as situações analisadas em diversos países, apresenta-se de seguida uma tabela de elaboração própria que resume as principais experiências internacionais com a implementação da semana de quatro dias de trabalho.

Tabela 1 - Síntese da análise e pesquisa efetuadas às experiências internacionais da semana de 4 dias de trabalho

Experiência internacional da semana de 4 dias							País / Organização
Horas de Trabalho / Regime Semanal	Satisfação com a implementação (1-Baixa / 2-Media / 3- Alta)	Avançou para além do estudo (implementada) Sim, Não, n.d (Não Definido)	Modalidade de trabalho	Existe redução salarial	Reduziu a produtividade	Melhoria na saúde física e mental dos trabalhadores	
4 dias semanais / 32 horas	3- Alta	Parcialmente (algumas empresas)	Adaptado a cada organização	Não estava previsto	Não	Sim	Espanha
4 dias e meio (Sector Público)	3 - Alta	Sim	4 dias e meio de trabalho, apenas aplicado ao sector público	Não estava previsto	Não	Sim	Emirados Árabes Unidos
Trabalho flexível (Sector Privado)							
4 dias semanais / 34 horas semanais	3 - Alta	Não definido, há esforços para transformar numa política oficial.	4 dias semanais	Não estava previsto	Não	Sim	Reino Unido
4 dias semanais, apenas organizações aderentes ao regime	2 – Media (a Suécia já beneficia de horários de trabalho flexíveis e reduzidos)	Não definido	4 dias semanais, ou, horários reduzidos ou flexíveis	Não estava previsto	Não	Sim, sem o impacto esperado	Suécia

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Experiência internacional da semana de 4 dias							País / Organização
Horas de Trabalho / Regime Semanal	Satisfação com a implementação (1-Baixa / 2-Media / 3- Alta)	Avançou para além do estudo (implementada) Sim, Não, n.d (Não Definido)	Modalidade de trabalho	Existe redução salarial	Reduziu a produtividade	Melhoria na saúde física e mental dos trabalhadores	
4 dias semanais / 40 horas semanais		Não definido	4 dias semanais	Não	Não	Não teve o impacto esperado	Bélgica
4 dias semanais / 36 horas semanais	3 - Alta	Sim, grande parte da população	4 dias semanais	Não	Não	Sim	Islândia
4 dias semanais / 35 a 36 horas semanais	3 - Alta	Não definido	4 dias semanais	Não	Não	Sim	Escócia
4 dias semanais / 35 a 36 horas semanais	3 - Alta	Não definido (muitas empresas avançaram)	4 dias semanais	Não	Não	Sim	Nova Zelândia
4 dias semanais / 32 horas semanais	3 - Alta	Sim	4 dias semanais	Não	Não, aumentou	Sim	Microsoft Japão
4 dias semanais / 35 a 36 horas semanais	3 - Alta	Sim	4 dias semanais	Não	Não, aumentou	Sim	Perpetual Guardian (Nova Zelândia)
4 dias semanais / 32 horas	3 - Alta	Sim	4 dias semanais, híbrida/ autónoma (escolha do dia)	Não	Não, aumentou	Sim	Unilever (Nova Zelândia)

Fonte: Elaboração Própria

3.3. Ócio e Trabalho

A relação entre ócio e trabalho tem sido um tema de debate por estudiosos relacionados com as ciências sociais e humanas, destacando-se este tema pela sua relevância no entendimento do equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. O conceito de ócio vai além da mera ausência de trabalho, sendo frequentemente definido como um estado de

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais liberdade e criatividade que promove a autorrealização e o desenvolvimento pessoal (Dumazedier, 1974).

A natural ligação entre o trabalho e a produtividade e a sobrevivência humana também desempenham um papel fundamental na identidade e no sentido de propósito dos indivíduos (Csikszentmihalyi, 1990).

Na atualidade, impulsionado pelos avanços tecnológicos e pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho, o conceito de “ócio” tem adquirido novos significados, uma vez que, atualmente, não é visto apenas como um momento de recuperação dos trabalhadores, mas como uma oportunidade para enriquecer a vida pessoal e fortalecer competências que podem ser, inclusive, aplicadas no ambiente profissional (Stebbins, 2001). A distinção entre trabalho e ócio, contudo, nem sempre é clara, especialmente em economias digitais, onde as fronteiras entre esses dois domínios estão cada vez mais difusas (Kniffin, 2021).

Para os trabalhadores, a adoção de uma semana de trabalho mais curta é frequentemente associada a uma melhoria na qualidade de vida. Estudos revelam que, ao reduzir o número de dias de trabalho, os funcionários experienciam menores níveis de *stress* e uma maior satisfação geral (Desilver, 2020). Essa mudança permite uma gestão mais equilibrada entre as responsabilidades profissionais e os momentos de ócio, o que contribui para o fortalecimento das relações familiares, maior envolvimento em atividades sociais e maior atenção à saúde física e mental (Bakker & Demerouti, 2017). Adicionalmente, a percepção dos trabalhadores em relação ao valor do tempo livre altera-se significativamente. Muitos passam a encarar o ócio não apenas como um período de descanso, mas como um componente essencial para o estímulo da criatividade e da produtividade, uma vez que este tempo adicional permite o desenvolvimento de *hobbies*, participação em atividades de aprendizagem contínua e uma recuperação mais eficiente do desgaste causado pelo trabalho (Csikszentmihalyi, 1990). Ainda assim, é importante referir-se que a percepção pode variar em função do setor de atividade, da faixa etária e das próprias condições económicas. Trabalhadores de áreas com alta intensidade de trabalho ou que dependem de horas extras para complementar os seus rendimentos podem sentir-se apreensivos quanto à possibilidade de redução ou estagnação de salários ou aumento da pressão para cumprir metas em menos tempo (Spencer, 2023).

Por outro lado, os empregadores têm demonstrado uma variedade de reações à implementação da semana de quatro dias. Enquanto alguns encaram esta mudança como uma oportunidade para modernizar as estruturas organizacionais e atrair ou reter talentos, outros manifestam receios relacionados com a sustentabilidade do modelo e o impacto na

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

produtividade e na rentabilidade. Empresas que adotaram o modelo relataram, em muitos casos, um aumento na produtividade dos seus trabalhadores, desafiando a noção de que mais horas de trabalho resultam em maiores rendimentos produtivos (Perlow & Porter, 2019).

Esses relatos de sucesso devem-se, em parte, ao maior foco e eficiência durante os dias úteis e à redução de ausências por questões de saúde. Além disso, as organizações beneficiam de melhorar a sua imagem corporativa enquanto empregadoras, tornando-se mais atrativas para potenciais candidatos e promovendo maior retenção de talentos (Bakker & Demerouti, 2017).

Existem, ainda assim, vários desafios e percepções sobre o tema, contudo, a percepção de alguns decisores à época atual é de que a redução dos tempos de trabalho pode criar uma sobrecarga de trabalho durante os dias úteis, potencialmente comprometendo a qualidade e os resultados (Spencer, 2023).

A semana de quatro dias de trabalho reconfigura a percepção coletiva sobre o equilíbrio entre ócio e trabalho, desafiando paradigmas profundamente enraizados. Para os trabalhadores, o tempo livre passa a ser valorizado como um recurso estratégico para o bem-estar e a realização pessoal. Já para os empregadores, a implementação bem-sucedida deste modelo exige uma mudança cultural e organizacional, além de uma abordagem centrada na eficiência e nos resultados.

A conjugação desses fatores sublinha a necessidade de um diálogo aberto entre as partes interessadas, para que sejam delineadas políticas laborais adaptadas às realidades específicas de cada contexto. Assim, a semana de quatro dias de trabalho emerge como um potencial catalisador de transformação nas dinâmicas de trabalho e lazer, promovendo um modelo mais sustentável e equilibrado para o futuro (Bregman, 2021).

4. Metodologia e Métodos

A pesquisa efetuada que resulta no trabalho apresentado acerca das experiências, expectativas e percepção dos trabalhadores e empregadores das autarquias locais face à semana de trabalho de quatro dias foi realizada utilizando uma abordagem metodológica quantitativa, e teve como objetivo maior contribuir para a investigação deste tema e do seu impacto junto dos trabalhadores das autarquias locais, analisando os impactos nas condições de trabalho, produtividade e bem-estar dos envolvidos, bem como ao nível dos benefícios ou malefícios para a Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Segundo a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) na sua publicação trimestral “Síntese Estatística do Emprego Público” (SIEP), através da qual divulga informação estatística sobre emprego público no âmbito das estatísticas do mercado de trabalho, a 31 de março de 2025, o emprego no setor das administrações públicas situou-se em 758 889 postos de trabalho, assinalando um aumento de 1,3% em termos homólogos e de 0,7% face ao trimestre anterior. Não sendo possível determinar ao certo o número de trabalhadores das autarquias locais, verificamos que o universo de trabalhadores da função pública é elevado e a amostra ficou abaixo das expectativas.

Do universo de trabalhadores e empregadores das autarquias locais, responderam ao questionário aplicados a Empregadores/ Decisores em matéria de RH 10 inquiridos, bem como ao aplicado a trabalhadores, responderam 158 trabalhadores.

De acordo com o “*Margin of Error Calculator*”, disponibilizado *on-line* através do link: <https://www.smartsurvey.co.uk/resources/calculators/margin-of-error-calculator>, considerando a população de 758.889 e o tamanho da amostra 168, para um grau de confiança de 90%, a amostra apresenta uma margem de erro de 6,36%, considerada aceitável, em termos de representatividade da mesma. Assim, é possível afirmar que a amostra tem a dimensão suficiente para ser considerada representativa da população.

4.1. Métodos

A abordagem à investigação efetuou-se com uma metodologia quantitativa, em que numa primeira parte do trabalho, procura-se aportar ao enquadramento teórico do mesmo uma compreensão mais aprofundada das opiniões e experiências já realizadas, através de técnicas como a análise de conteúdo ou grupos focais, em que analisa discussões públicas acerca do tema para coletar e comparar diferentes perspetivas sobre o impacto dessa medida ou identificar padrões emergentes acerca do tema.

Por sua vez, numa segunda parte do trabalho, na abordagem quantitativa, aplicou-se questionários estruturados para avaliar estatisticamente as percepções gerais dos trabalhadores e decisores em matéria de Recursos Humanos, sendo essa pesquisa desenvolvida nas autarquias locais (câmaras municipais e juntas de freguesia).

Aquando da realização dos questionários pretendeu-se que as questões colocadas estivessem sincronizadas com o objetivo do estudo e que fossem apresentadas de forma clara e sucinta aos inquiridos, optando-se por questionários estruturados, onde as opções de respostas eram definidas. Este método de investigação é vantajoso uma vez que economiza tempo e recursos humanos e consegue obter-se um alto número de dados, uma vez que pode abranger uma grande área geográfica, anonimato e maior uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento.

Marconi & Lakatos (1996) definem o questionário estruturado como uma “[...] série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”. Como vantagens apresentadas, referem permitir alcançar um maior número de pessoas, ser um questionário menos dispendioso e a padronização das questões possibilitar uma uniformidade mais acentuada dos inquiridos, facilitando a compilação e comparação das respostas dadas nos questionários, assegurando o anonimato e sigilo do inquirido.

4.2. Instrumentos de Pesquisa

No que respeita ao Desenvolvimento da pesquisa, o foco primeiramente foi compreender e selecionar a amostragem. A amostragem objeto de estudo, foram os trabalhadores e empregadores / decisores em matéria de Recursos Humanos das autarquias locais (câmaras municipais e juntas de freguesia) que tenham experienciado, implementado ou considerado implementar a semana de trabalho de quatro dias ou ainda a percepção dos mesmos quanto à aplicabilidade dessa prática.

Quanto ao instrumento utilizado para aplicação o questionário, optou-se pelo *Google Forms*, com um questionário estruturado, aplicando perguntas que possam analisar e avaliar a experiência, percepção ou expectativa dos recursos humanos das autarquias locais, quanto ao impacto da semana de quatro dias de trabalho na produtividade, Segurança e Saúde no Trabalho, equilíbrio entre a vida familiar, pessoal e laboral e percepção geral da satisfação com o modelo de semana laboral objeto de estudo. Para analisar as respostas aos questionários foi utilizado o Excel de forma a obter uma visão geral das percepções, comparando grupos e identificando padrões e comparar com outros estudos ou até com confronto de ideias e

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais opiniões entre quem já praticou esta modalidade de semana laboral e quem nunca praticou, contudo tem uma percepção do impacto da aplicação dessa realidade na sua vida, no seu dia a dia.

4.3. Questionários

Os questionários que se encontram em anexo (anexos I e II) foram enviados por *email* (modelo do email, anexo III) para as 308 câmaras municipais de Portugal, com um modelo próprio e único. O email enviado reunia os requisitos previstos no artigo 102º, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na medida em que apresentava informação de identificação pessoal essencial do autor, tal como:

-) Nome;
-) Domicílio;
-) Número de identificação civil;
-) Número identificação fiscal (NIF);
-) Número de Telemóvel;

No *email* enviado, constava ainda a solicitação aos municípios para a partilha do questionário para com as suas uniões de freguesia. Paralelamente, o autor enviou os questionários diretamente para algumas uniões de freguesia próximas à sua área de residência.

Em anexo (anexos I, II e III) apresenta-se os modelos dos questionários aplicados, bem como o modelo tipo do *email* enviado a todas as autarquias.

5. Resultados e Discussão

Os dados relativos às questões formuladas foram recolhidos e tratados através do *Google Forms*, plataforma utilizada para aplicação dos questionários. Do universo de trabalhadores e empregadores das autarquias locais, responderam ao questionário aplicados a Empregadores/ Gestores decisores em matéria de RH 10 inquiridos, bem como ao aplicado a trabalhadores, responderam 158 trabalhadores. Os números não correspondem às expectativas iniciais, mas ainda assim são representativos de uma franja bem informada de trabalhadores das autarquias locais, que já se encontram familiarizados e conhecedores do tema em questão. Esta plataforma revelou-se eficaz por possibilitar a ampla divulgação do questionário, dado que o seu *link* direto para cada questionário pode ser facilmente partilhado por diversos meios, alcançando assim um elevado número de potenciais inquiridos. O meio de divulgação principal para divulgação dos questionários a aplicar foi o *email* diretos às autarquias.

No ponto seguinte, para além da apresentação gráfica dos resultados, será também desenvolvida uma reflexão crítica sobre os mesmos, tendo em conta tanto a objetividade dos dados obtidos como a perspetiva subjetiva do autor, influenciada pelas emoções suscitadas pelos diferentes cenários propostos no questionário.

5.1. Resultado dos questionários aplicados

Os questionários aplicados encontravam-se divididos em três partes distintas, sendo que a Parte I abrangia questões referentes à percepção ou experiência geral dos trabalhadores / empregadores quanto à implementação da semana de quatro dias de trabalho, a Parte II abrangia questões quanto à percepção e expectativa ou experiência dos gestores de topo decisores em matéria de RH e trabalhadores, quanto à positividade ou negatividade da implementação da semana de quatro dias de trabalho e a Parte III dizia respeito à percepção e expectativa ou experiência dos trabalhadores e empregadores (gestores decisores em matéria de RH), quanto ao impacto que a prática da semana de quatro dias de trabalho tem ou acreditam que teria com a sua implementação na segurança e saúde dos trabalhadores.

No que diz respeito à primeira questão do Grupo I (onde se pretende aferir a expectativa, percepção ou experiência geral dos inquiridos quanto à implementação da semana de 4 dias de trabalho), referente à faixa etária dos inquiridos, apresentada nos questionários, aos quais para efeitos de apresentação de resultados, denominamos de “Questionário 1 –

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Empregadores” e “Questionário 2 – Trabalhadores”, verifica-se na Figura 1 (Empregadores) que a grande maioria (60%) pertence à faixa etária de 45 a 54 anos, 20% têm entre 35 e 44 anos e 20% pertencem à faixa etária de 55 anos ou mais. No que respeita à na Figura 2 (Trabalhadores), a tendência quanto à faixa etária em número superior, volta a verificar-se a faixa etária entre os 45-54 anos com (43,7%), seguidamente aparece a faixa etária entre os 35-44 anos, com 25,3%, a 55 anos ou mais, com 15,8%, a 25-34 anos com 13,3%, e por último, mais residual, aparece a de até 24 anos com 1,9%, o que pode ter duas interpretações a de que os recursos humanos nas autarquias locais são em maior força de idades superiores a 35 anos, o que demonstra a falta de jovens a abraçarem as carreiras nas autarquias locais e que pode indicar recursos humanos mais envelhecidos, ou por outro lado, a falta de respostas aos questionários apresentados por parte dos jovens e, com isso a falta de interesse por parte dos jovens em estudos e investigações científicas.

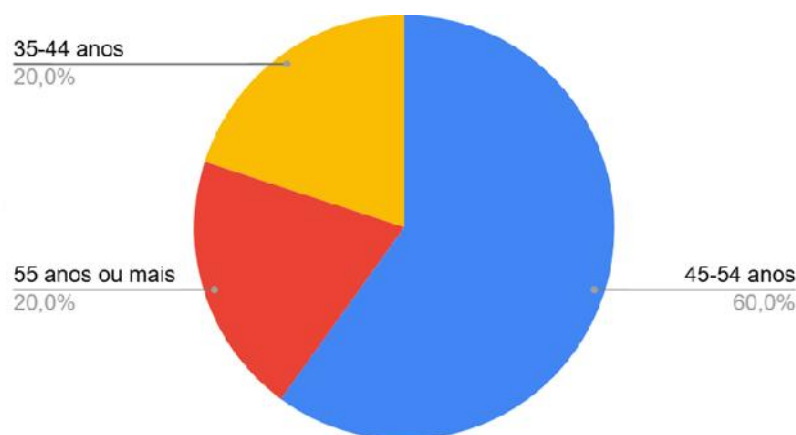


Figura 1 – Faixa etária “Questionário 1 – Empregadores”

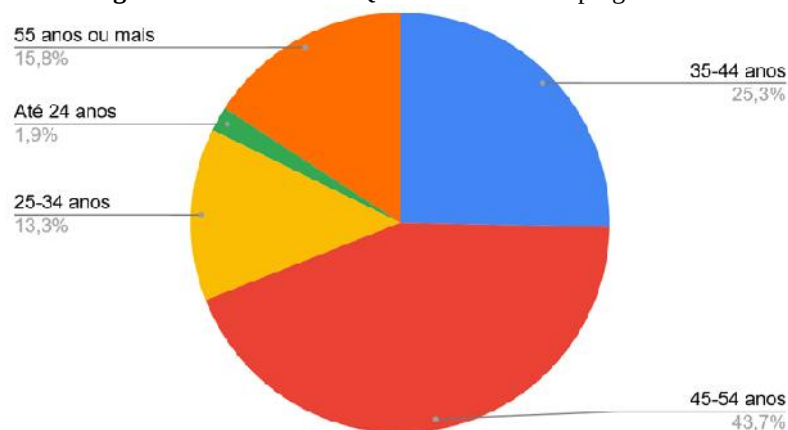


Figura 2 – Faixa etária “Questionário 2 – Trabalhadores”

Na Figura 3, seguidamente apresentada, encontra-se o tipo de ocupação que os trabalhadores das autarquias locais inquiridos têm, sendo que a grande maioria se encontra

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais empregado a tempo integral (98,7%) e apenas 1,3%, uma percentagem residual, se encontra empregada a tempo parcial.

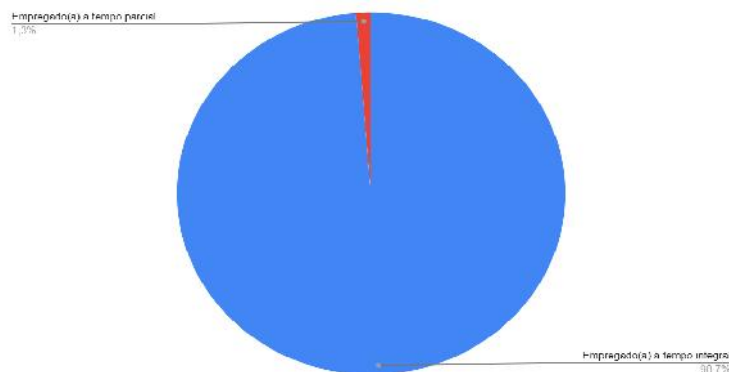


Figura 3 – Ocupação atual dos trabalhadores - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (4 e 5) respeitam ao grau académico dos empregadores, verificando-se que todos tem grau superior, sendo que a grande maioria tem como habilitações académicas a licenciatura (90%), os restantes (10%) têm como habilitação académica a pós-graduação. No que respeita à classe trabalhadora inquirida no questionário, denominada pelo número 2, verifica-se que existe uma maior disparidade de resultados no que aos graus académicos diz respeito, contudo, verifica-se também aqui a maior percentagem (41,1%) com licenciatura, sendo que, seguidamente, aparece o ensino secundário (12º ano) com 28,5%, o mestrado (12,7%), a pós-graduação (8,2%), e as restantes opções com percentagens muito residuais, com o 3º ciclo (9º ano) e o Curso Superior Técnico Profissional a apresentarem percentagens iguais (2,5% cada) e o 2º ciclo (6º ano) a apresentar a percentagem de 1,3%. As outras opções apresentadas, foram “comecei a licenciatura este ano”; “Curso técnico profissional nível 4” e “escola da vida”, que apresentaram percentagens iguais, sendo as mais baixas, como 0,6%. Pode ainda observar-se que é no grupo inquirido respeitante aos trabalhadores que encontramos inquiridos com doutoramento (1,3%), apesar do universo de inquiridos ser superior, não deixa de ser importante realçar que existem na classe trabalhadora pessoas com mais habilitações académicas do que na classe gestora decisora em RH, o que pode vir a fazer a diferença no olhar crítico entre cada grupo.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

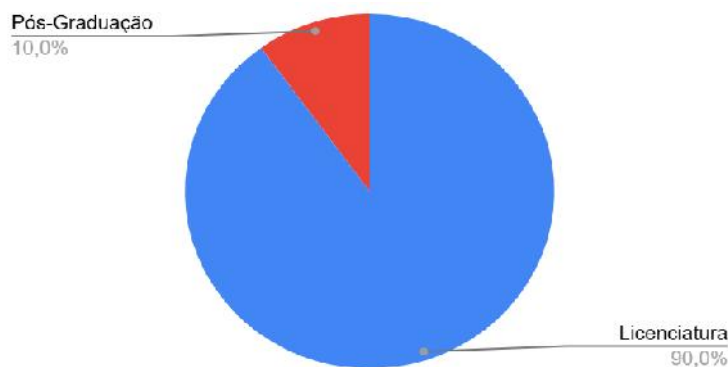


Figura 4 – Grau académico - “Questionário 1 – Empregadores”

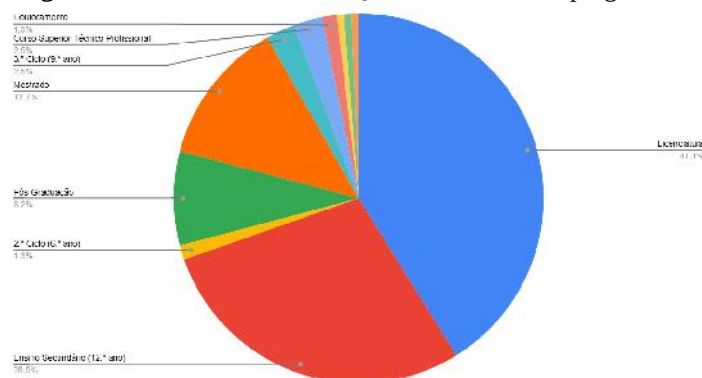


Figura 5 - Grau académico - “Questionário 2 – Trabalhadores”

Na pergunta 3 do questionário aplicado aos empregadores e 4 do aplicado aos trabalhadores, encontra-se a questão “Já ouviu falar acerca da implementação da semana de quatro dias de trabalho?”. Observa-se na Figura 6, que na realidade empregadora, todos os inquiridos (100%), demonstraram conhecimento, enquanto que na realidade trabalhadora, Figura 7, a grande maioria (96,8%) mostrou conhecimento, ainda que uma percentagem reduzida (3,2%) mostrou total desconhecimento acerca da temática.

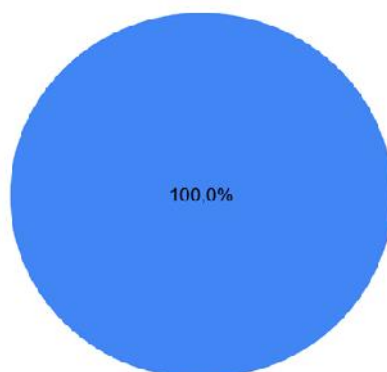


Figura 6 – Questão “Já ouviu falar acerca da implementação da semana de 4 dias de trabalho”
“Questionário 1 – Empregadores”

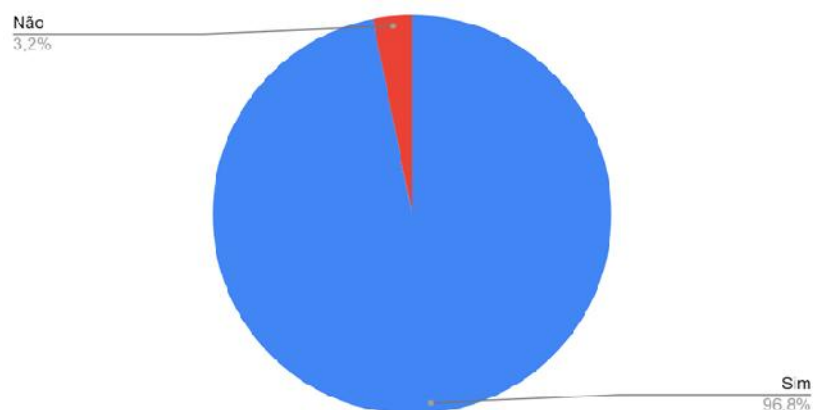


Figura 7 – Questão “Já ouviu falar acerca da implementação da semana de 4 dias de trabalho”
“Questionário 2 – Trabalhadores”

As Figuras seguintes (8 e 9) representam a opinião geral acerca da implementação da semana de quatro dias de trabalho. Verifica-se grande abertura de qualquer um dos “lados” para esta modalidade de trabalho, ainda que em maior percentagem da classe trabalhadora, sendo que 73,2% dos trabalhadores entendem que é muito positiva a implementação da semana de quatro dias de trabalho, seguida de 19,7% que a olham para esta implementação de forma positiva, e 6,4% são neutros, ou seja, não acham este regime laboral nem positivo, nem negativo. Por parte da classe empregadora / gestora ou decisora em matéria de recursos humanos, verifica-se que a opinião na generalidade (60%) continua a ser muito positiva, seguidamente encontra-se os neutros com 20% e em percentagens (10%) iguais encontra-se os que entendem esta implementação positiva ou negativa. Regista-se o facto de nenhum inquirido ter uma opinião muito negativa referente à implementação da semana de quatro dias de trabalho.

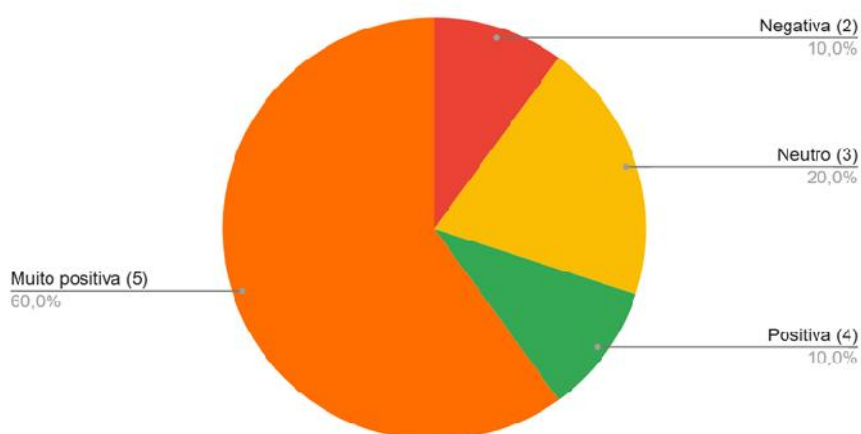


Figura 8 – Opinião geral sobre a implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”

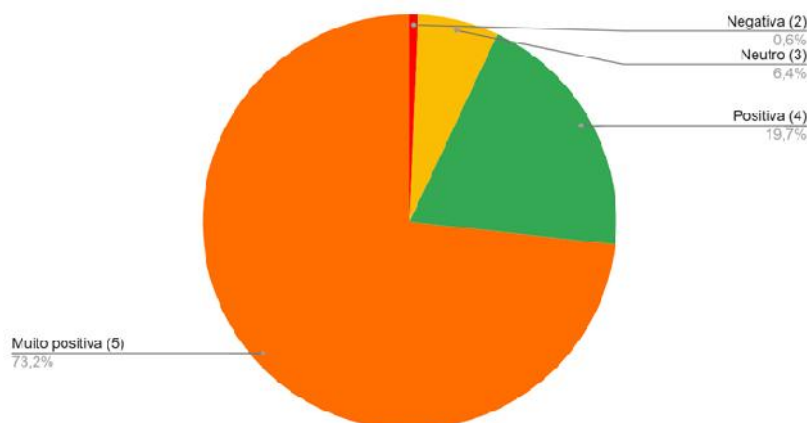


Figura 9 – Opinião geral sobre a implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (10 e 11) visavam aferir a opinião dos inquiridos quanto aos benefícios que acreditam aportar a implantação da semana de quatro dias de trabalho. As questões aplicadas eram de escolha opcional entre oito opções facultadas no questionário, sendo elas, 1 - Aumento da produtividade / 2 - Melhoria do equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e a vida pessoal / 3 - Redução do *stress* e *burnout* / 4 - Aumento da satisfação no trabalho / 5 - Melhoria na saúde mental / 6 - Impacte na redução do absentismo laboral / 7 - Impacte na redução do turnover (rotatividade das equipas e pessoas) / 8 - Impacte na redução de incidente e acidentes de trabalho. Os inquiridos tinham ainda a opção “outra opção”, na qual poderia acrescentar outro benefício que acredita poder aportar a semana de quatro dias de trabalho.

No questionário dos empregadores, não se verificou a partilha de outras opções contributivas à questão, sendo que, no aplicado aos trabalhadores, verifica-se a partilha de mais quatro opções, sendo elas a 9 - Maior bem-estar geral; 10 - Mais comprometimento organizacional; 11 - Aumento das capacidades, pela possibilidade de dedicação a outras áreas; 12 - Aumento do volume de trabalho e processos pendentes. Quanto aos resultados, verifica-se relativamente aos benefícios relacionados com a implementação da semana de quatro dias de trabalho dois gráficos distintos, um com a percepção de empregadores (Figura 9) e outro com a de trabalhadores (Figura 10). Quanto aos benefícios mais destacado no gráfico referente aos empregadores, verifica-se a Melhoria do equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal (sete votos); o Aumento da satisfação no trabalho (seis votos); e em seguida, com quatro votos cada, o Aumento da produtividade; Redução do *stress* e *burnout* e a Melhoria na saúde mental. Como menos destacados, verificam-se o Impacte na redução do absentismo laboral (três votos); Impacte na redução de incidente e acidentes de

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais trabalho (dois votos) e o Impacte na redução do turnover (rotatividade das equipas e pessoas) (zero votos).

No que respeita aos benefícios mais destacados na Figura 11 referente aos trabalhadores, verifica-se como benefícios mais destacados com a implementação da semana de trabalho de quatro dias de trabalho a Melhoria do equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal (146 votos), seguida pela Melhoria na saúde mental (117 votos), Redução do *stress* e *burnout* (115 votos), Aumento da produtividade (112 votos), Aumento da satisfação no trabalho (110 votos). Seguidamente, verifica-se com um destaque menor, mas com votos consideráveis o Impacte na redução do absentismo laboral (59 votos), o Impacte na redução da rotatividade das equipas e pessoas (37 votos) e o Impacte na redução de incidente e acidentes de trabalho (36 votos). Como menos destacados, com um voto cada, encontram-se os benefícios apontados como “outra opção”, sendo eles o Maior bem-estar geral, o Maior comprometimento organizacional, o Aumento das capacidades, pela possibilidade de dedicação a outras áreas e o Aumento do volume de trabalho e processos pendentes (este último não se consideram como um benefício aportado, mas sim a gestão que poderá ser feita para evitar esse tipo de acontecimentos).

Pode, assim, verificar-se que a classe trabalhadora e empregadora valoriza alguns pontos relacionados diretamente com a segurança e saúde dos trabalhadores, é notória essa valorização ao apontar a saúde mental (117 votos) como um ponto de destaque nos benefícios, sendo que os empregadores apontam este benefício de uma forma menos destacada (quatro votos). Os trabalhadores apontam ainda a Redução do *stress* e *burnout* (115 votos) de forma acentuada, sendo que os empregadores neste ponto não valorizam de forma tão acentuada (quatro votos). Quanto aos pontos que visam melhorar a segurança dos trabalhadores como o Impacte na redução do absentismo laboral, o Impacte na redução do turnover (rotatividade das equipas e pessoas) e o Impacte na redução de incidente e acidentes de trabalho, os resultados são baixos e ficam aquém das expectativas como se verifica na análise aos resultados acima, sendo preocupante a baixa valorização da “redução de incidentes e acidentes de trabalho” por ambos os grupos.

Os empregadores, curiosamente, revelam uma maior consciência sobre os ganhos na saúde e no bem-estar. Isto pode estar ligado ao facto de perceberem melhor o impacto do *burnout* e do absentismo em produtividade e custos operacionais. Os trabalhadores seguem esta tendência de maior valorização de aspetos relacionados com saúde e bem-estar.

Ainda que o bem-estar seja uma força importante neste modelo de trabalho, acredita-se que os aspetos ligados à saúde, deviam merecer maior destaque tanto por trabalhadores

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais como por empregadores. A semana de quatro dias não é apenas uma questão de produtividade ou equilíbrio, conforme se verifica ao longo da componente teórica do trabalho, mas também uma medida preventiva de saúde pública e segurança laboral.

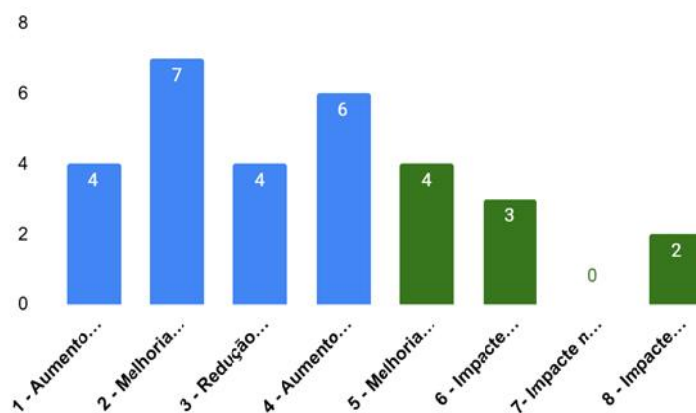


Figura 10 – Opinião acerca dos benefícios aportados pela implementação da semana de 4 dias de trabalho
“Questionário 1 – Empregadores”

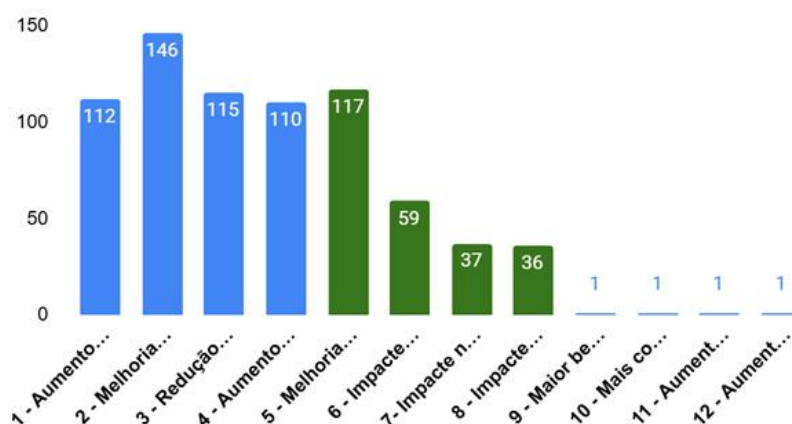


Figura 11 – Opinião acerca dos benefícios aportados pela implementação da semana de 4 dias de trabalho
“Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (12 e 13) respeitam aos desafios sentidos / previstos pelos empregadores e trabalhadores na implementação da semana de quatro dias de trabalho. Verifica-se que, no caso dos trabalhadores, a grande maioria dos inquiridos aponta a resistência por parte da gestão/administração das organizações (114 votos) e a resistência por parte das chefias e/ou quadros superiores (104 votos) como as principais objeções a este modelo de trabalho, considerando as chefias como o maior desafio ou resistência a esta prática. Apontam, ainda, como desafio manutenção do salário na íntegra (50 votos), sendo que a preocupação com a carga laboral (38 votos) e a dificuldade em cumprir prazos aparecem como sendo os desafios menos sentidos. São ainda apontados como outros desafios

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais com um voto cada, os seguintes: Não se encontram chefias para decidir; Redução de tempo disponível para atendimento aos munícipes; Como desafio conseguido o aumento da produtividade e a maior organização necessária.

No que respeita aos empregadores, verifica-se que a preocupação com a carga de trabalho (oito votos) e a dificuldade em cumprir prazos (sete votos), se encontram no topo das dificuldades apontadas. Seguidamente aparece a manutenção do salário na íntegra e a resistência por parte das chefias e/ou quadros superiores como dificuldades com quatro votos cada e como “dificuldade” menos apontada, verificamos a resistência da gestão/administração (dois votos).

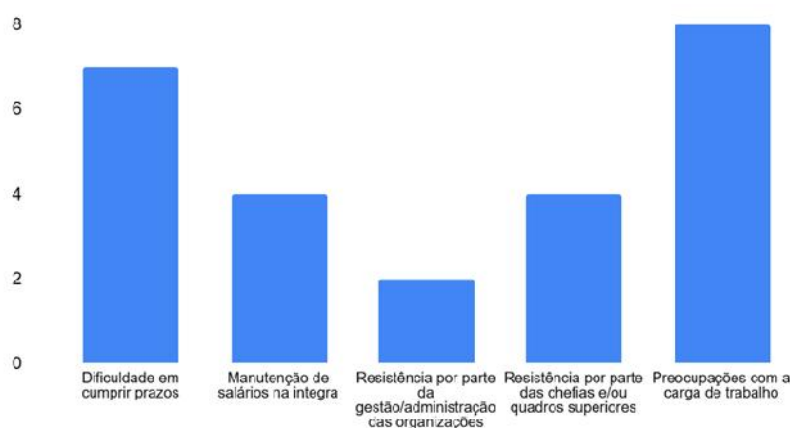


Figura 12 – Opinião dos empregadores quanto aos desafios sentidos / previstos na implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”

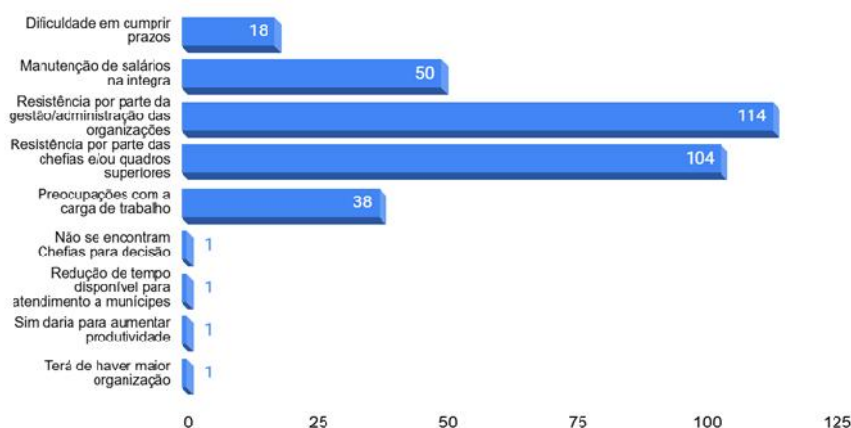


Figura 13 – Opinião dos trabalhadores quanto aos desafios sentidos / previstos na implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”

Nas Figuras 14 e 15, analisa-se o resultado à pergunta, “estaria disposto a trabalhar (trabalhadores) ou a implementar (empregadores) um regime de 4 dias de trabalho”. Verifica-

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

se que nas respostas apresentada, existe pouca objeção clara e direta a esta prática laboral, uma vez que existe nas respostas facultadas apenas dois “nãos” por parte dos trabalhadores, o que pode ter a interpretação clara de que esta prática está a ganhar adeptos no mundo laboral. Quanto aos empregadores, verifica-se respostas mais comedidas, sendo que 70% dos inquiridos respondem que “sim”, estariam dispostos a implementar esta prática laboral, enquanto 30% respondem “talvez”, não lhe fechando a porta. No que respeita aos trabalhadores, verifica-se mais entusiasmo, com quase a totalidade (96,2%) dos inquiridos a responderem afirmativamente à disponibilidade para exercer a prática semanal de quatro dias de trabalho, frente a uma percentagem muito residual que responde não estar disposto a esta esta prática laboral (3,8%).

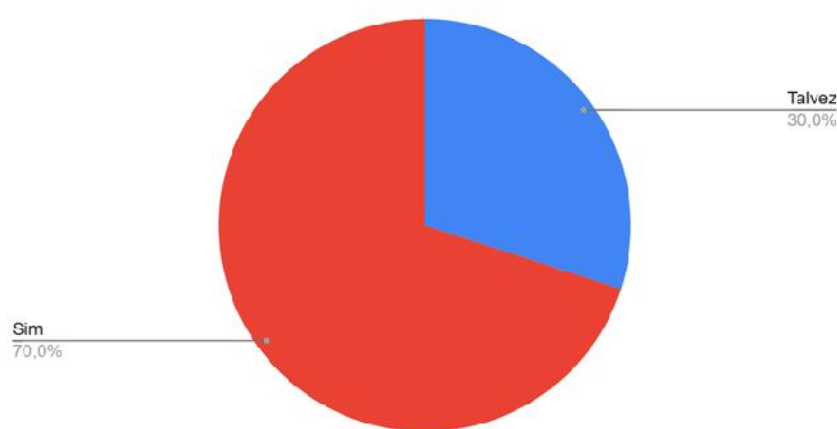


Figura 14 – Disposição para praticar ou experienciar a implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”

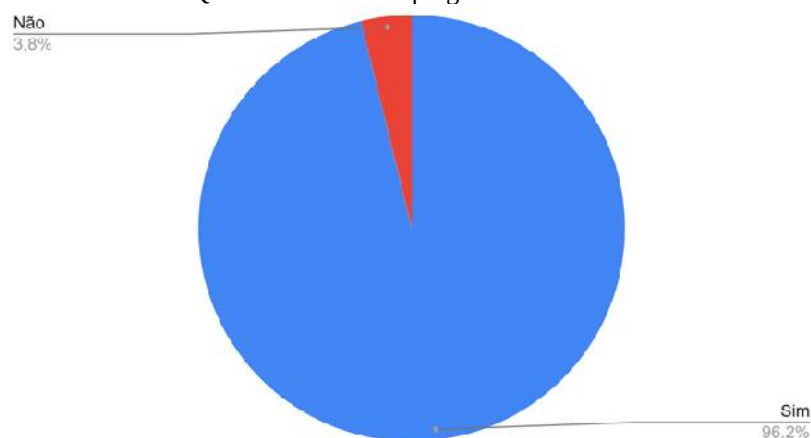


Figura 15 – Disposição para trabalhar num regime de 4 dias de trabalho semanal “Questionário 2 – Trabalhadores”

As Figuras 16 e 17, respeitam ao aumento, diminuição ou manutenção das horas de trabalho para a prática da semana laboral de quatro dias de trabalho. Ambas as questões

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais perguntavam, “estaria disposto/a a trabalhar / implementar a prática de semana de trabalho de quatro dias de trabalho caso?”.

Dentro das opções, tinham “exista uma redução de horas de trabalho”, “mantivesse a horas de trabalho” ou “exista um aumento das horas de trabalho e ainda “outra opção”.

No que respeita aos empregadores, verifica-se a maioria a estar disposto a implementar este regime no caso de manter as horas de trabalho (quatro votos), seguidamente (três votos), aceitam com uma redução das horas de trabalho e residualmente (um voto), acredita resultar com um aumento das horas de trabalho. Duas pessoas (dois votos) responderam não se aplicar.

Quanto aos trabalhadores, a maioria (108 votos) estaria disposto a esta prática laboral caso existisse a manutenção das horas semanais, seguidamente (74 votos) estariam dispostos a esta prática caso houvesse uma redução das horas laborais e apenas 18 inquiridos aceitariam, caso existisse um aumento das horas laborais.

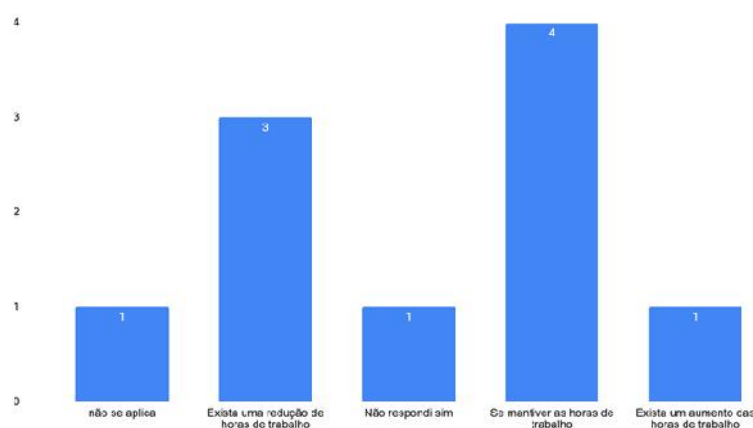


Figura 16 – Questão “estaria disposto/a a implementar a prática da semana de trabalho de 4 dias, caso?” “Questionário 1 - Empregadores”

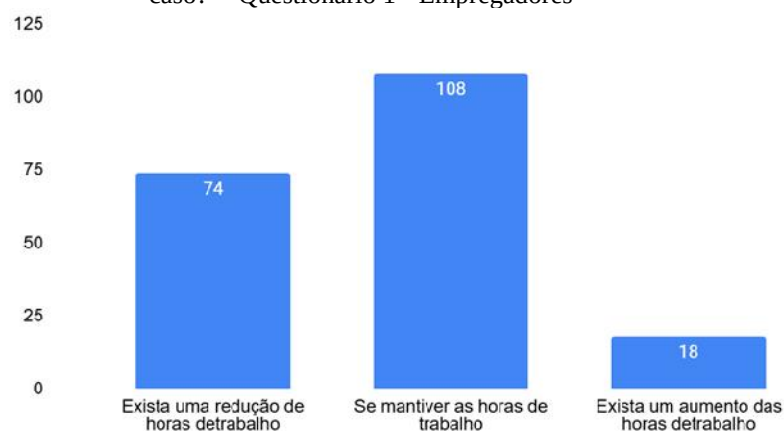


Figura 17 – Questão “estaria disposto/a a implementar a prática da semana de trabalho de 4 dias, caso?” “Questionário 2 - Trabalhadores”

As Figuras 18 e 19 respeitam ao modelo ideal de implementação da semana de trabalho de quatro dias nas autarquias locais. As respostas a esta pergunta têm sentidos diferentes, apesar da diferença não ser acentuada, pois verifica-se que a maioria dos empregadores (cinco votos a entenderem como modelo ideal 32 horas semanais – 8 horas diárias, enquanto a maioria dos inquiridos trabalhadores (70 votos) acredita que o modelo ideal é 28 horas semanais – sete horas diárias.

Seguidamente, os empregadores acreditam no modelo 28 horas semanais – sete horas diárias (quatro votos) e de forma residual (um voto) 34 horas semanais – 8,5 horas diárias. Por sua vez os trabalhadores, como segunda opção mais votada (68 votos), acreditam no modelo 32 horas semanais – oito horas diárias, seguido de 34 horas semanais – 8,5 horas diárias. Como outras opções com um voto cada, aparece ainda o modelo 7,5 horas diárias; horário contínuo de 7 horas e a possibilidade de jornada contínua, não se aplicando a resposta à questão aplicada, uma vez que não responde claramente ao pretendido, que é o modelo semanal ideal para implementação desta prática.

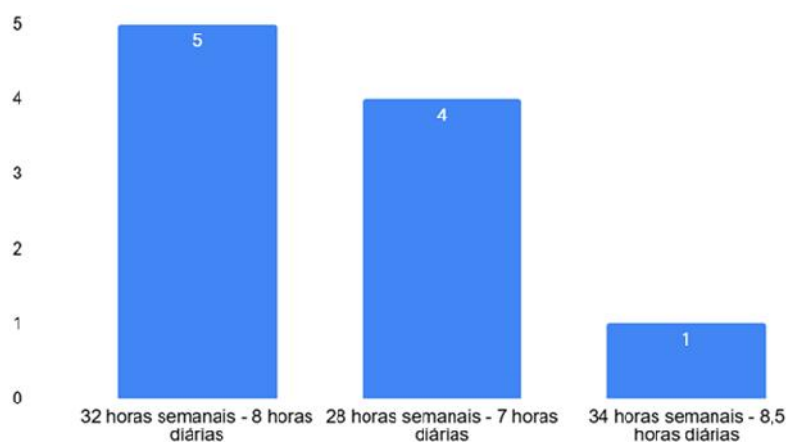


Figura 18 – Questão “qual seria o modelo que acredita ser o ideal para implementar a semana de 4 dias de trabalho nas autarquias locais?” “Questionário 1 – Empregadores”

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

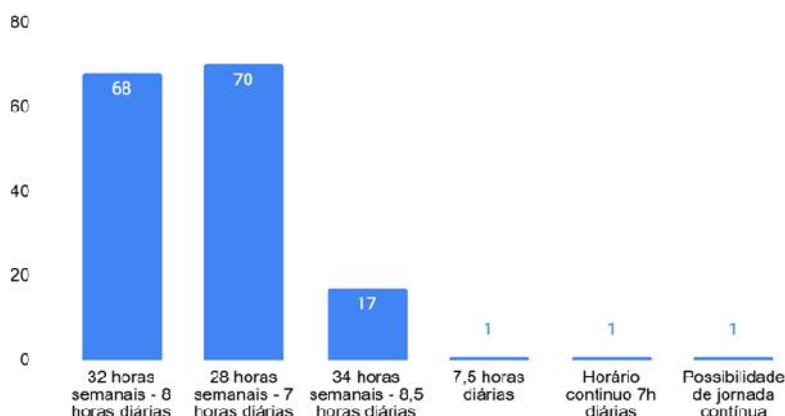


Figura 19 – Questão “qual seria o modelo que acredita ser o ideal para implementar a semana de 4 dias de trabalho nas autarquias locais?” “Questionário 2 – Trabalhadores”

De seguida, encontram-se as Figuras 20 e 21 que analisam a pergunta comum a trabalhadores e empregadores “Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?”. As respostas são muito opostas nesta questão, pois, no que respeita aos empregadores, 30% considera que sim, e 70% considera que não é esse facto que irá trazer maior justiça entre público e privado. Muito diferente é a opinião dos trabalhadores, com 66,9% dos inquiridos a acreditar que esse facto traz maior justiça entre público e privado e 33,1% a considerarem que não.

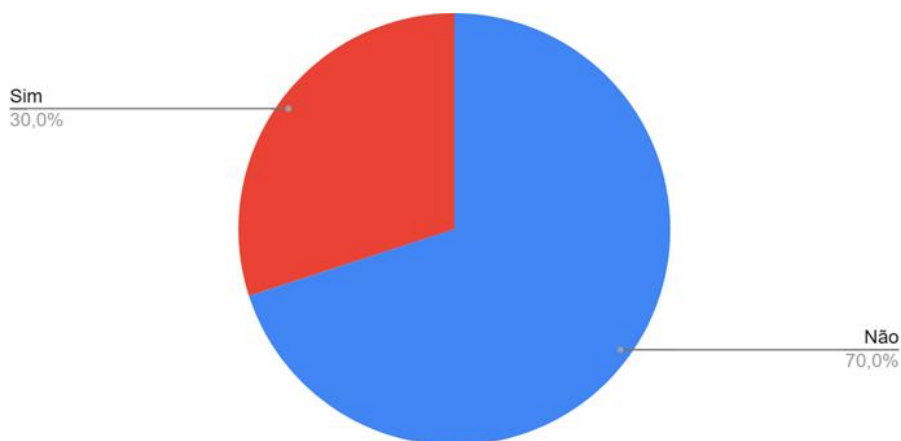


Figura 20 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?” “Questionário 1 – Empregadores”

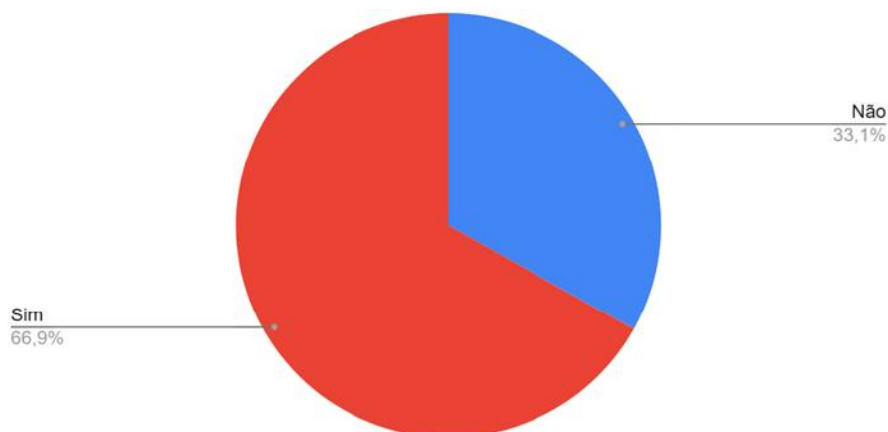


Figura 21 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?”
“Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (22 e 23) respeitam à questão “Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?”

No caso dos empregadores, as respostas são equiparadas, com 50% a dizerem que sim e 50% a dizerem que não.

No caso dos trabalhadores, uma percentagem maioritária com 72,8%, acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores), e apenas 27,2% acredita que esse facto não tem a relevância para o sentido de justiça invocado na questão.

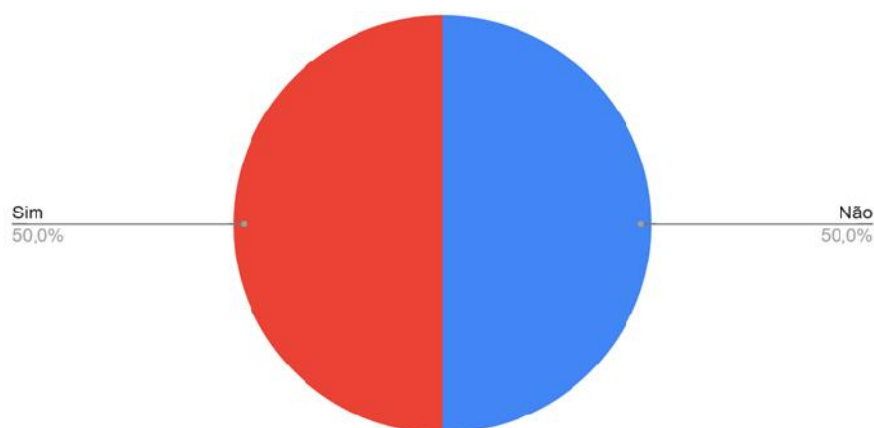


Figura 22 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?” – “Questionário 1 – Empregadores”

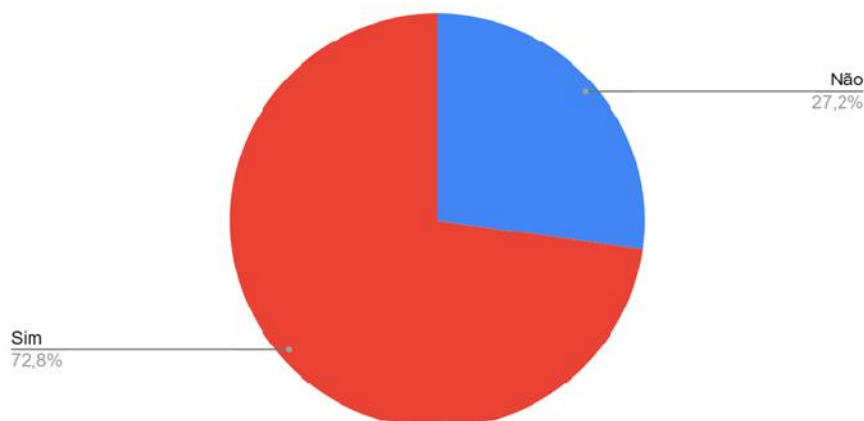


Figura 23 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?” “Questionário 2 – Trabalhadores”

As Figuras 24 e 25 apresentadas abaixo, representam as respostas à questão “Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?”. Verifica-se nas respostas dos inquiridos do denominado “Questionário 1” efetuado aos “empregadores”, uma percentagem igual, com 50% a acreditarem que este regime laboral pode implicar na justiça social e igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local e os restantes 50% a entenderem que este regime não é relevante. No que respeita aos trabalhadores, verifica-se uma tendência superior a acreditar que este regime laboral é relevante com 72,9% dos inquiridos a responderem afirmativamente à questão, contra uma percentagem mais reduzida de 27,1% a responderem que não.

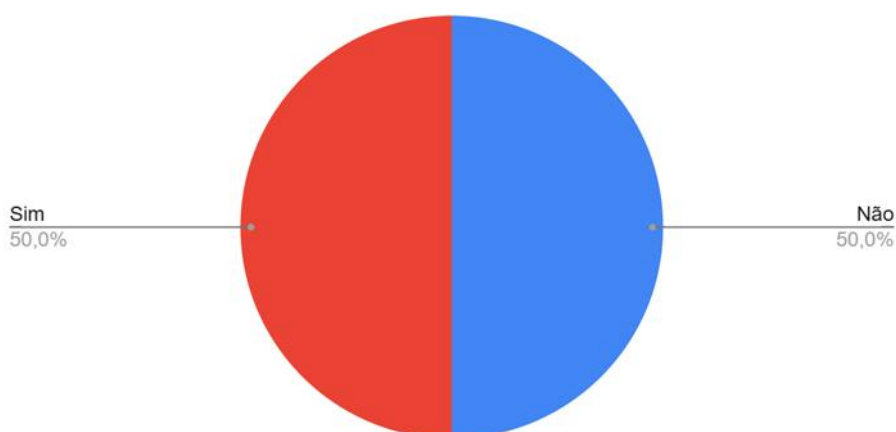


Figura 24 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?” “Questionário 1 – Empregadores”

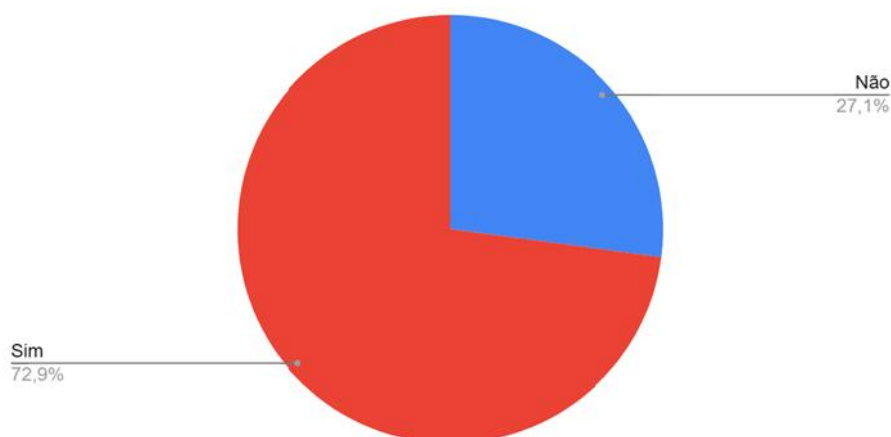


Figura 25 – Questão “Acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?” “Questionário 2 – Trabalhadores”

A figura seguinte (26) respeita à pergunta efetuada apenas a trabalhadores, que pretendia analisar se os mesmos estariam dispostos a trabalhar num regime de menos dias de trabalho semanal se isso significasse uma redução no seu salário, a mesma era aplicável apenas a quem tem um salário superior ao mínimo previsto por força da lei. Verifica-se que a maioria dos inquiridos, 118 votos, respondem que sim, mas apenas se o salário permanecesse o mesmo trabalharia num regime de quatro dias de trabalho. Seguidamente, com 29 votos, encontra-se a faixa dos inquiridos que não aceitariam de todo trabalhar num regime de quatro dias de trabalho semanal e por último, com 11 votos, encontram-se os que sim, aceitariam ajustar o seu salário para trabalharem num regime de 4 dias de trabalho semanal.

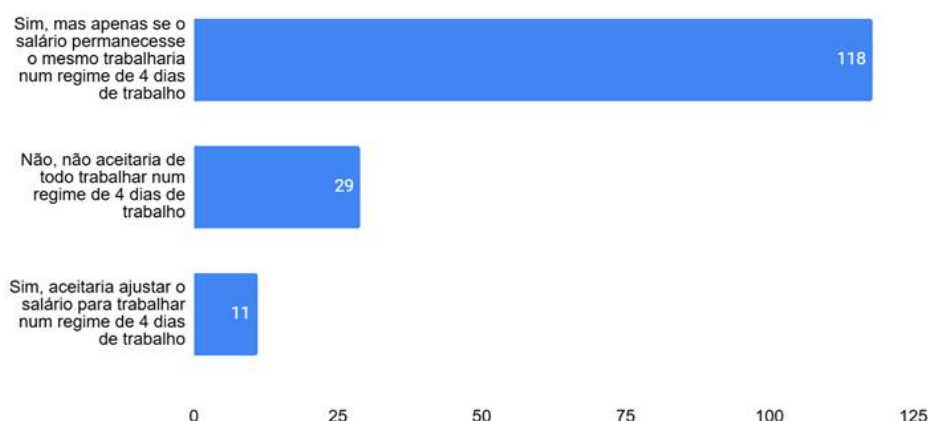


Figura 26 – Questão “Estaria disposto(a) a trabalhar menos dias por semana se isso significasse uma redução no seu salário (apenas aplicável a quem auferir um salário superior ao mínimo previsto por força da lei)?” “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (27 e 28) representam a opinião dos empregadores e trabalhadores quanto ao impacto que acreditam que a semana de quatro dias de trabalho teria

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais na produtividade da sua organização ou da sua própria produtividade. Quanto aos empregadores, verifica-se que 30% acreditam que a produtividade da sua instituição/organização aumentaria com esta prática laboral, enquanto que a maioria, 70%, acredita que esta prática não aumentaria nem diminuiria a produtividade da organização. Ressalva-se o fator positivo de nenhum empregador acreditar que esta prática diminuiria a produtividade da sua instituição, mostrando confiança neste método laboral.

Quanto aos trabalhadores, assinala-se o facto de a maioria, 62,2%, acreditar que a prática da semana de trabalho de quatro dias, impactaria positivamente a sua produtividade, aumentando a mesma. Verifica-se que 37,2% dos trabalhadores inquiridos acreditam que esta prática não aumentaria nem diminuiria a sua produtividade, enquanto uma percentagem muito residual, de 0,6% acredita que esta prática impactaria negativamente a sua produtividade, diminuindo-a.

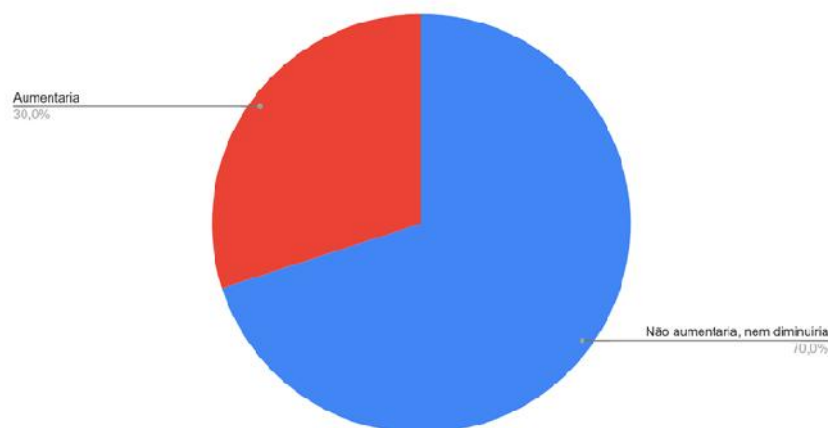


Figura 27 - Questão “Como acredita que a semana de 4 dias impacta ou impactaria a sua produtividade?”
“Questionário 1 – Empregadores”

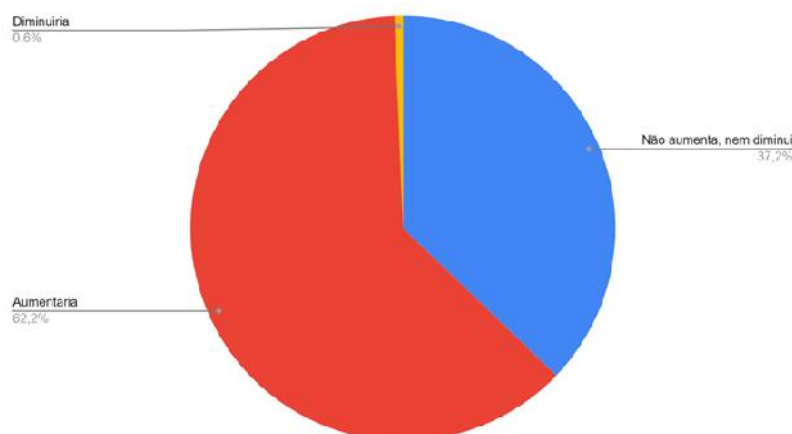


Figura 28 – Questão “Como acredita que a semana de 4 dias impacta ou impactaria a sua produtividade?”
“Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras abaixo (29 e 30), representam as respostas dos inquiridos à questão “Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada organização ou deveria haver regulamentação governamental?”. Verificam-se duas interpretações diferentes, uma vez que 40% dos empregadores acreditam que a decisão deveria caber a cada organização/empresa e uma percentagem igual acredita que deveria existir regulamentação governamental, enquanto que apenas 20% acreditam que deve ser partilhada essa decisão por força de ambas (decisão da organização e por regulamentação governamental). No que respeita aos trabalhadores, verifica-se que a maioria, 48,7%, acredita que deveria passar por regulamentação governamental, enquanto que 34,2% acreditam que deve passar por ambas (decisão da organização e por regulamentação governamental) e numa percentagem menor, 17,1% acreditam que esta implementação deve passar por força de decisão de cada organização.

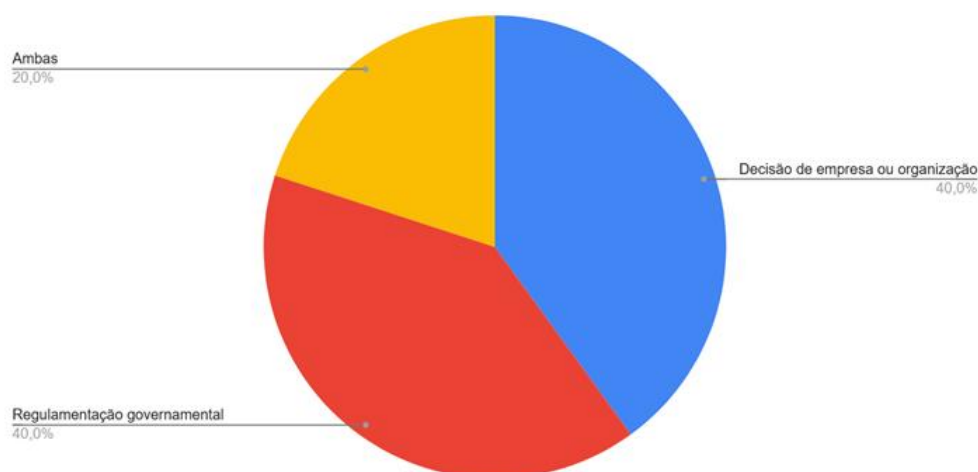


Figura 29 – Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada organização ou deveria haver regulamentação governamental?” “Questionário 1 – Empregadores”

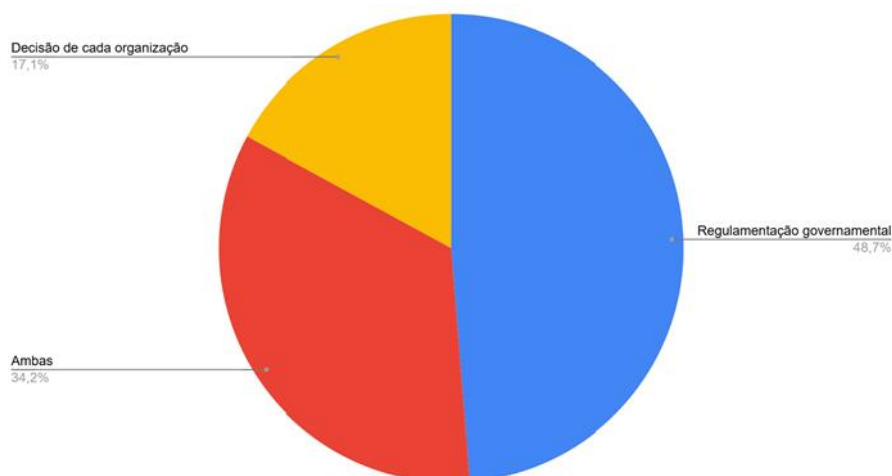


Figura 30 – Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada organização ou deveria haver regulamentação governamental?” “Questionário 2 – Trabalhadores”

Uma vez mais, nas figuras seguintes (31 e 32) que respeitam à pergunta “Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?”, verifica-se uma diferente opinião geral entre empregadores e trabalhadores, sendo que, no que respeita aos empregadores, verifica-se a maioria (40%) a acreditar que não é possível adotar este modelo laboral em todas as atividades em todos os sectores, contra 30% que responderem sim e que acreditam ser possível e 30% a responderem não sabe/não responde.

No que respeita aos trabalhadores, verifica-se o oposto, com a maioria (64,4%) a acreditar ser possível adotar este modelo laboral a qualquer atividade em qualquer sector e a minoria (35,4%) a responderem “não” acreditar ser possível.

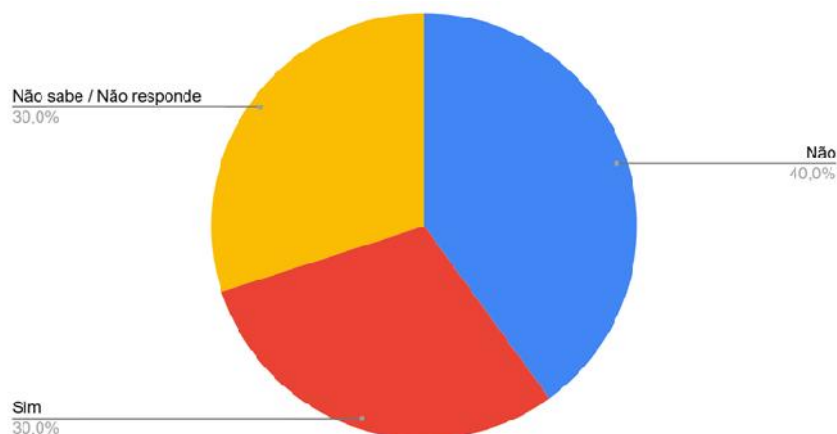


Figura 31 – Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?” “Questionário 1 – Empregadores”

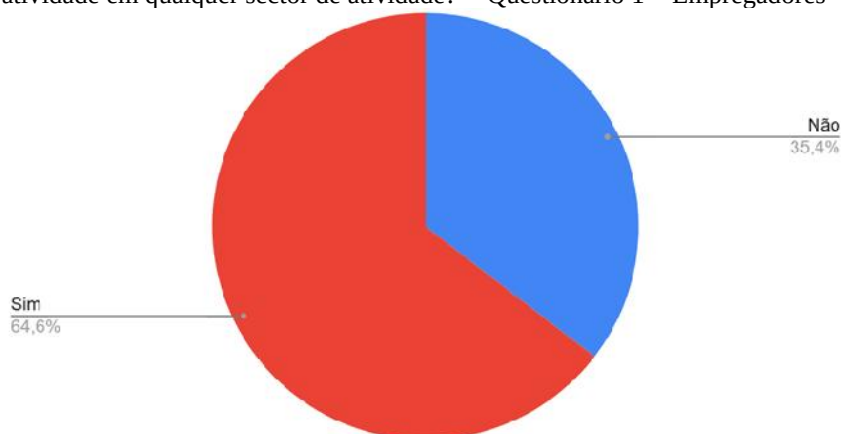


Figura 32 - Questão “Na sua opinião, a implementação da semana de 4 dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?” “Questionário 2 – Trabalhadores”

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

A Tabela 2 e as figuras seguintes (33 e 34) demonstram a opinião dos empregadores e trabalhadores acerca do impacto geral da implementação da semana de quatro dias de trabalho. Na pergunta colocada aos inquiridos, foram apresentadas seis opções de resposta, em que os mesmos podiam escolher, sendo que a sexta opção era denominada de “outra opção”, onde os inquiridos poderiam partilhar a sua opinião em texto escrito.

Abaixo, apresenta-se uma tabela (Tabela 2) com as opções apresentadas e com o número de “votos” para cada opção. Verifica-se que nem no caso dos empregadores, nem dos trabalhadores existiu a escolha “outra opção”.

Verifica-se, ainda, em ambos os casos, realçarem a positividade do impacto geral da implementação deste regime laboral, dando principal foco ao bem-estar organizacional e dos trabalhadores (empregadores oito votos / trabalhadores 131 votos) em ambos os questionários aplicados, seguindo-se do aumento da produtividade (119 votos) e do impacto ambiental positivo (110 votos) no caso das opções dos trabalhadores. Nos empregadores, segue-se o benefício para a economia e para o consumo (cinco votos) e em igual votação (quatro votos cada) as opções, impacto positivo dos custos operacionais das organizações e aumento da produtividade.

Tabela 2- Resultado do gráfico demonstrativo da opinião de empregadores e trabalhadores acerca do impacto geral da implementação da semana de 4 dias de trabalho

Opção:	Empregadores:	Trabalhadores:
	Votos:	
É benéfica para a economia e estimula o consumo (as pessoas têm mais tempo de lazer e podem gastar mais em lazer, turismo e entretenimento, impulsionando esses setores da economia).	5 votos	102
Tem um impacto ambiental positivo (menos deslocações podem reduzir a pegada de carbono, o que é um benefício indireto para o ambiente a longo prazo)	3	110
Impacta o bem-estar organizacional e dos trabalhadores (Trabalhadores felizes e com bem-estar laboral tendem a ser mais motivados, o que pode levar a uma menor rotatividade, menos absentismo e maior lealdade às organizações)	8	131
Impacta positivamente os custos operacionais das organizações (as organizações podem economizar com a energia, os transportes e outros custos associados a manter um local de trabalho em funcionamento por menos dias)	4	81
Aumentaria a produtividade (estudos mostram que muitas vezes a produtividade por hora aumenta numa semana de trabalho mais curta, porque os funcionários se concentram mais durante as horas de trabalho)	4	119
Não tem impacto, não acredito neste regime de trabalho	1	6

Fonte: Elaboração Própria

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

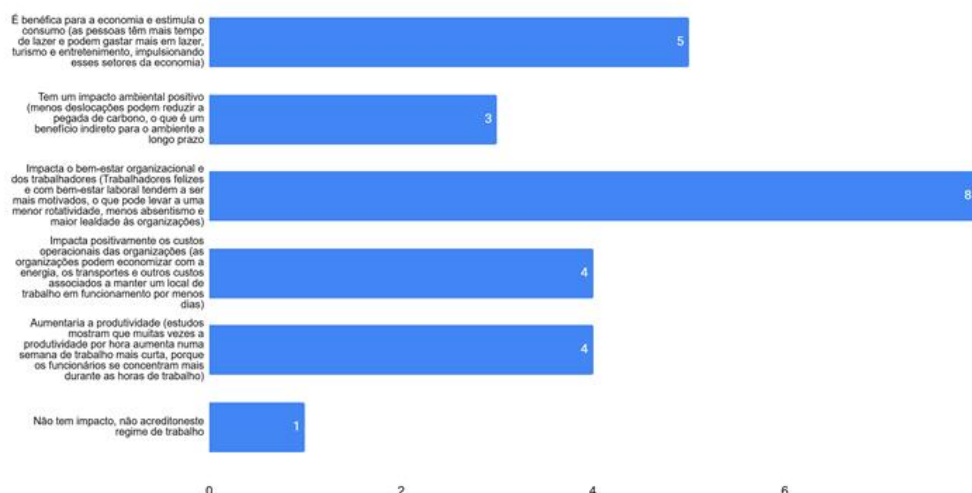


Figura 33 – Opinião sobre o impacto geral da implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 1 – Empregadores”

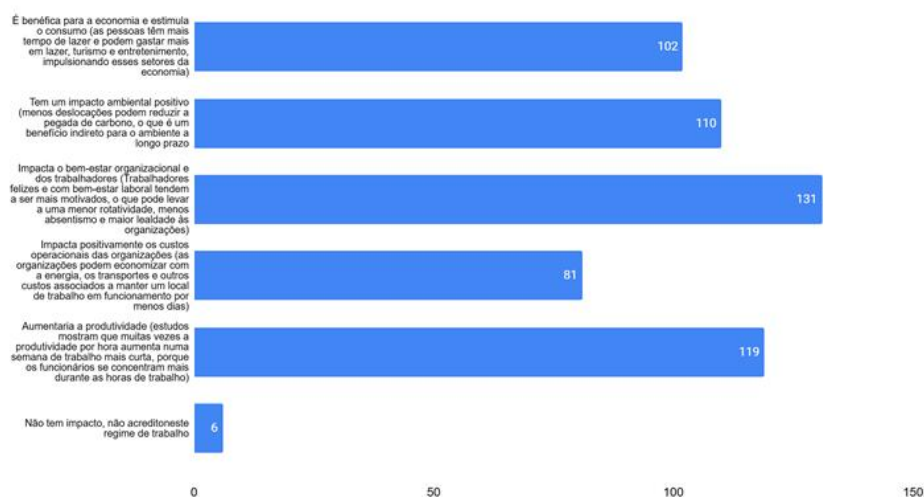


Figura 34 – Opinião sobre o impacto geral da implementação da semana de 4 dias de trabalho “Questionário 2 – Trabalhadores”

A Parte II dos questionários aplicados que apresentava questões quanto à percepção e expectativa ou experiência dos gestores de topo / decisores em matéria de RH e dos trabalhadores, quanto à positividade ou negatividade da implementação da semana de quatro dias de trabalho, tem como primeira questão aos empregadores se “a sua organização trabalha ou já trabalhou num regime de quatro dias por semana”.

Na questão apresentada aos trabalhadores “trabalha ou já trabalhou num regime de quatro dias por semana”, verifica-se (Figura 35) que a totalidade dos empregadores (100%) respondeu que a sua organização não trabalha nem trabalhou num regime de quatro dias por semana. No caso dos trabalhadores, verifica-se (Figura 36) que uma grande maioria (96,8%) não trabalha nem nunca trabalhou num regime de quatro dias por semana e apenas uma pequena minoria (3,2%) prática ou já experienciou este regime laboral.

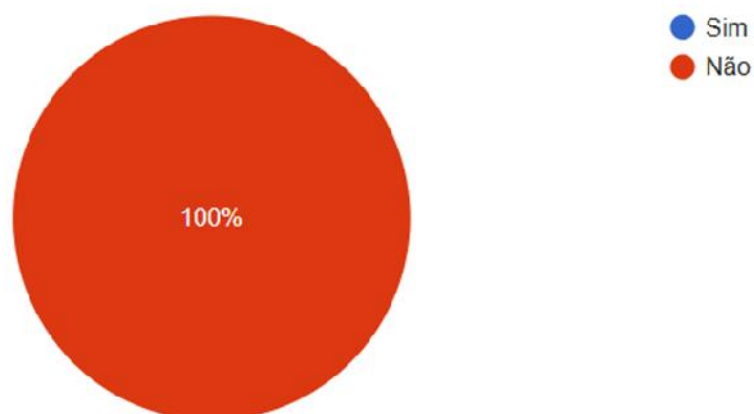


Figura 35 – Questão “A sua organização trabalha ou já trabalhou num regime de 4 dias por semana?”
“Questionário 1 – Empregadores”

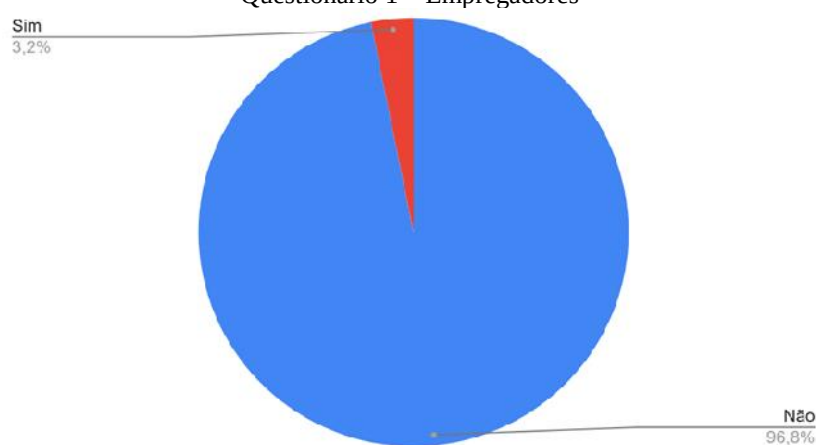


Figura 36 – Questão “Trabalha ou já trabalhou num regime de 4 dias por semana?” “Questionário 2 –
Trabalhadores”

Seguidamente, na Figura 37, verifica-se a resposta à pergunta “se sim, por quanto tempo?”. Esta questão acaba por se aplicar apenas aos trabalhadores, uma vez que a totalidade dos empregadores respondeu “não” à questão anterior. Existiam cinco opções possíveis, sendo elas: até 6 meses; 6 meses a 1 ano; 1 a 3 anos; 3 a 5 anos; mais de 5 anos. Das opções possíveis, apenas foram selecionadas três por parte dos 3,2% dos trabalhadores que responderam “sim” à questão anterior em percentagens iguais, repartidas em 33,3% distribuídas pelas opções, 6 meses a 1 ano, até 6 meses e mais de 5 anos.

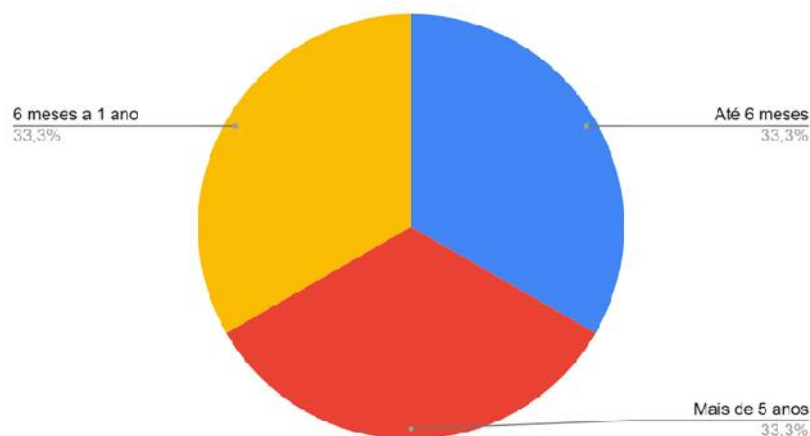


Figura 37 – Questão “Por quanto tempo já trabalhou ou trabalha no regime de 4 dias de trabalho semanal”
“Questionário 2 – Trabalhadores”

Nas figuras seguintes (38 e 39), pretende-se aferir a avaliação dos empregadores quanto à produtividade da sua organização na prática da semana de quatro dias de trabalho, no caso de nunca terem experienciado, pedia-se a percepção quanto ao impacto que acreditam ter. Quanto aos trabalhadores, pedia-se que se autoavaliassem no que respeita à sua produtividade na prática laboral da semana de quatro dias de trabalho, caso nunca a tivessem experienciado, pois pretendia-se resposta da percepção quanto ao impacto que acreditam ter. A escala aplicada era de 1 a 5, em que 5 é muito elevada e 1 é muito baixa. Dos 10 “empregadores” inquiridos, todos responderam à questão, sendo que a avaliação 4 (elevada) com 50%, foi a mais utilizada, seguida da 3 (neutra) e 5 (muito elevada) com 20 % das respostas cada. A escala 1 (muito baixa) não foi utilizada.

Quanto aos trabalhadores, verifica-se que as escalas mais utilizadas foram a 5 (muito elevada) com 43%, e a 4 (elevada) com 36,1%, seguidas de 11,4% dos inquiridos a responderem não sabe / não responde, 8,9% a mostrarem-se neutros (escala 3), e a utilização da escala 2 (baixa) a ser apontada por 0,6% dos inquiridos. Regista-se o facto de nenhum inquirido, mais uma vez, selecionar a escala 1 (muito baixa) no que respeita à sua produtividade na prática da semana de trabalho de quatro dias.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

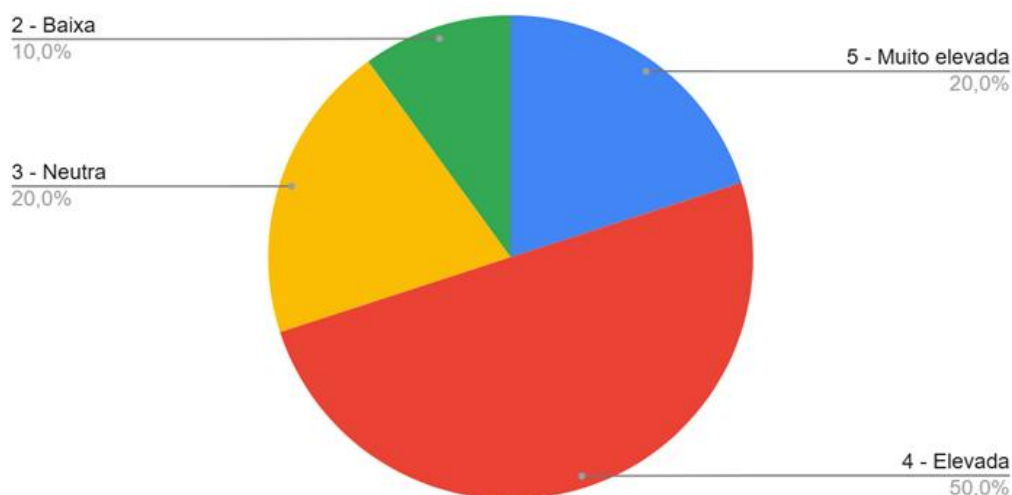


Figura 38 – Avaliação da produtividade da sua organização na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 1 – Empregadores”

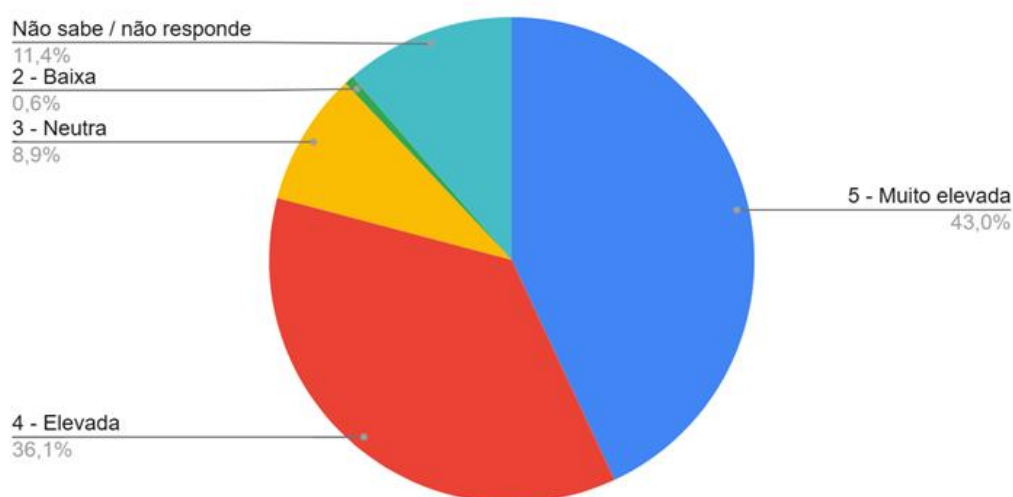


Figura 39 – Avaliação da sua produtividade na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (40 e 41), respeitam ao impacto da semana de trabalho de quatro dias na saúde física dos trabalhadores. Os empregadores, na sua maioria, apontam este regime laboral como positivo (40%) ou muito positivo (30%), sendo 20% dos empregadores inquiridos neutros e apenas 10% apontam como negativa para a saúde física dos trabalhadores. No que respeita aos próprios trabalhadores, verifica-se que a grande maioria aponta como muito positiva (54,4%) ou positiva (29,7%), ficando por percentagens mais contidas os inquiridos que respondem não sabem / não respondem (7,6%), os que apontam ser negativa (7%) e os que são neutros (1,3%).

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

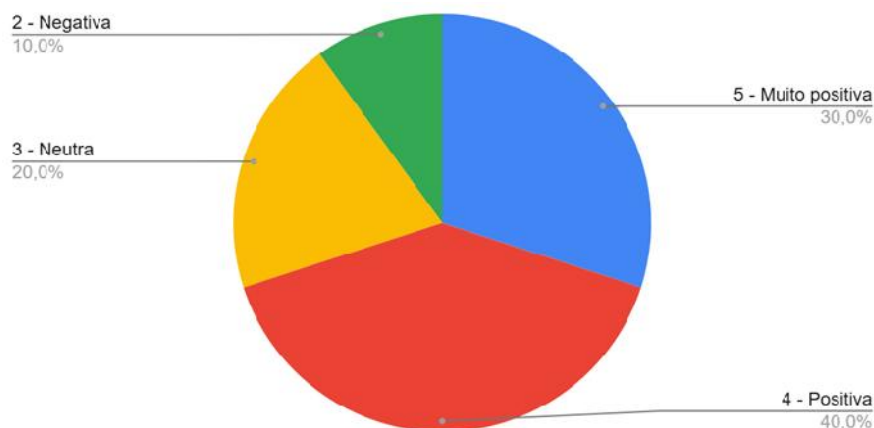


Figura 40 – Impacto na saúde física dos trabalhadores da sua organização na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 1 – Empregadores”

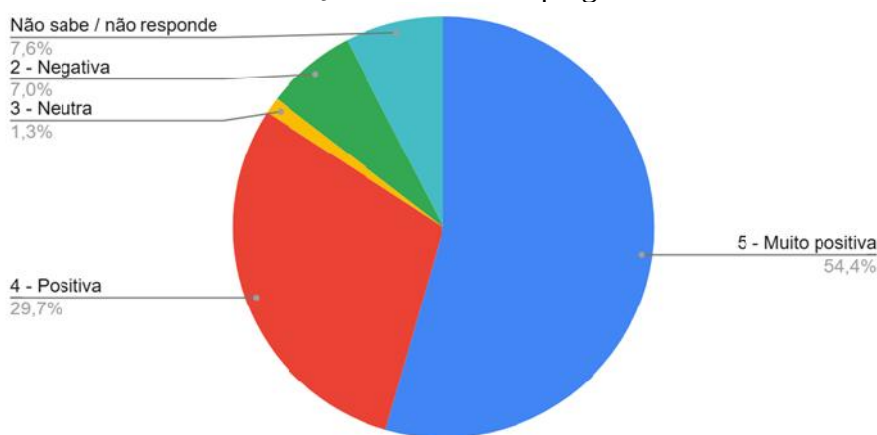


Figura 41 – Impacto na sua saúde física na prática da semana de 4 dias de trabalho - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras abaixo (42 e 43), avaliam o impacto da semana de quatro dias de trabalho na saúde mental dos trabalhadores, do ponto de vista dos próprios e do ponto de vista desse impacto sobre a perspectiva dos “empregadores” na sua organização. Em ambos os casos, verifica-se que a maioria tem uma opinião positiva acerca dessa prática laboral e do benefício positivo que acrescenta aos trabalhadores. Pode assim verificar-se que, da parte dos empregadores, 30% entendem que esse impacto é muito positivo, 40% positivo e 30% são neutros. No que respeita às respostas facultadas pelos trabalhadores, 67,1% acreditam esse impacto ser muito positivo, 20,3% positivo, 1,9% assumem uma posição neutra e 10,8% selecionaram a resposta não sabe/não responde. De realçar que, em nenhum dos casos, existiu uma avaliação negativa ou muito negativa ao impacto desta prática laboral na saúde mental dos trabalhadores.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

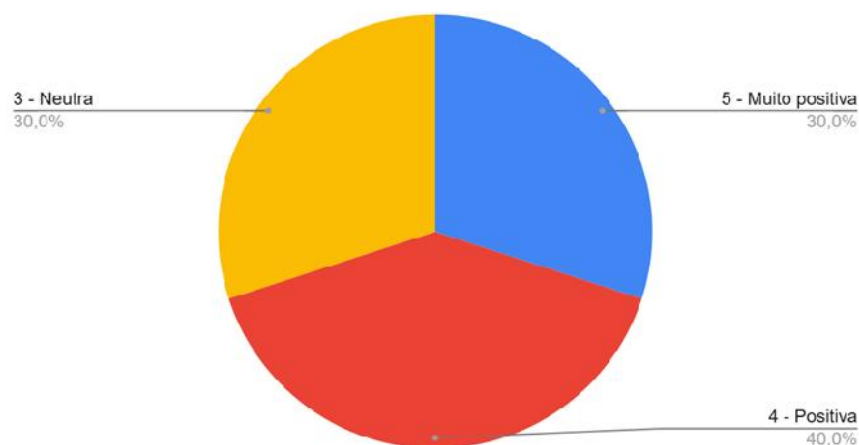


Figura 42 – Impacto da semana de 4 dias de trabalho na saúde mental dos trabalhadores da organização - “Questionário 1 – Empregadores”

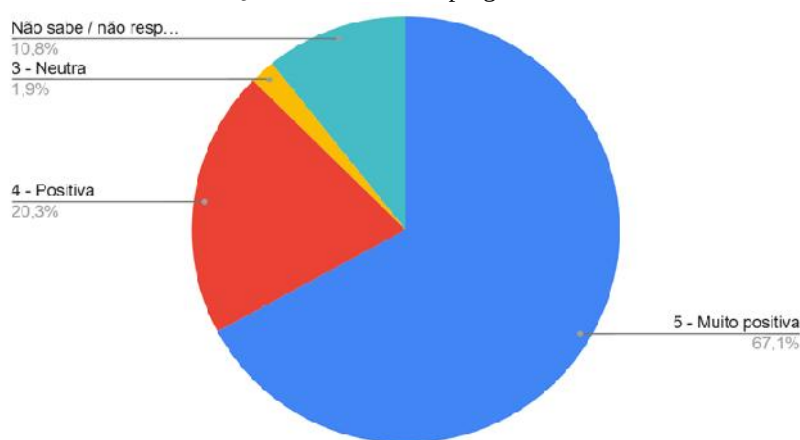


Figura 43 – Impacto da semana de 4 dias de trabalho na sua saúde mental - “Questionário 2 – Trabalhadores”

Nas figuras seguintes (44 e 45), a última questão da parte II dos questionários apresentados aos empregadores e trabalhadores, analisa-se da parte dos empregadores, se os mesmos considerariam a adoção da semana de quatro dias de trabalho e da parte dos trabalhadores se a recomendariam à sua organização. Verifica-se que, da parte dos empregadores, a maioria (60%) respondeu que sim, consideraria a adoção desta prática, a minoria (20%) respondeu não considerar esta prática laboral, enquanto que a restante percentagem de inquiridos (20%) não sabe / não responde.

Na figura 45 representativa dos trabalhadores, a grande maioria (90,5%) recomendaria a adoção da semana de quatro dias de trabalho na sua organização, uma pequena minoria (3,2%) responde não recomendar esta prática laboral à sua organização e os restantes inquiridos (6,3%) respondem não sabem / não respondem.

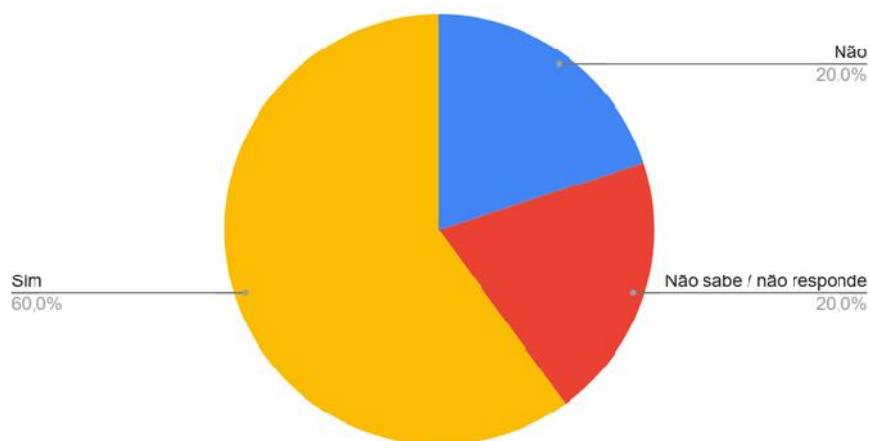


Figura 44 – Questão “Consideraria a adoção da semana de 4 dias de trabalho na sua organização?” - “Questionário 1 – Empregadores”

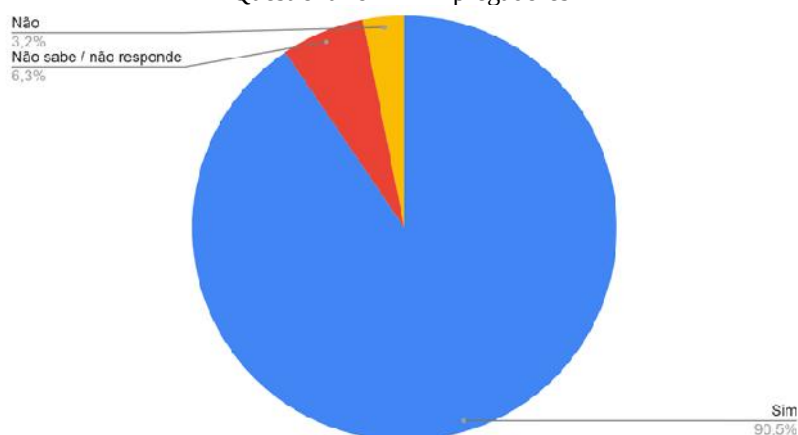


Figura 45 – Questão “Recomendaria a adoção da semana de 4 dias de trabalho na sua organização?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

A Parte III dos questionários aplicados que apresentava questões quanto à percepção e expectativa ou experiência dos gestores de topo / decisores em matéria de RH e dos trabalhadores, quanto ao impacto que a prática da semana de quatro dias de trabalho tem ou acreditam ter na segurança e saúde dos trabalhadores.

A primeira questão da terceira parte dos questionários pretende saber se os trabalhadores e empregadores acreditam que a semana de quatro dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho.

Nas respostas apresentadas pelos empregadores (Figura 46) verifica-se que a maioria dos empregadores responde “não sabe / não responde (60%), contudo, uma grande parte (40%) responde acreditar aumentar a segurança dos trabalhadores, registando-se, ainda, o facto de nenhum empregador responder acreditar que esta prática laboral diminui a segurança dos trabalhadores.

Nas respostas apresentadas pelos trabalhadores (Figura 47) verifica-se novamente que a maioria responde “não sabe / não responde (53,2%), seguidamente (44,3%) responde

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais acreditar aumentar a segurança dos trabalhadores, e numa percentagem residual (2,5%) responde acreditar diminuir a segurança dos trabalhadores no seu local de trabalho.

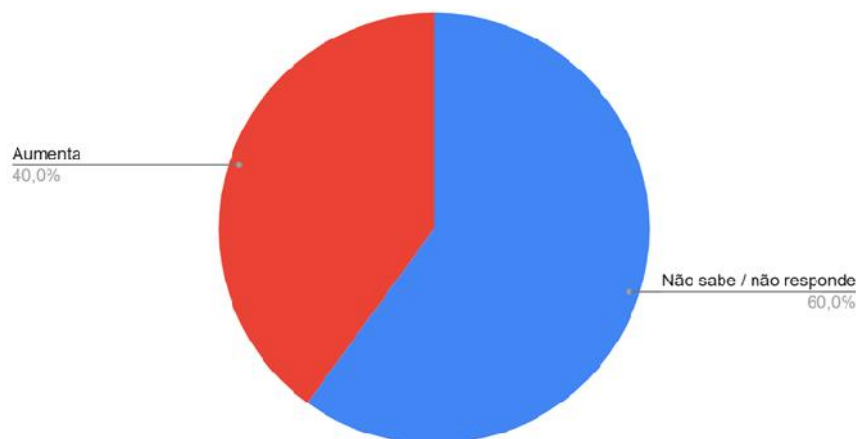


Figura 46 – Questão “Acredita que a semana de 4 dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho?” - “Questionário 1 – Empregadores”

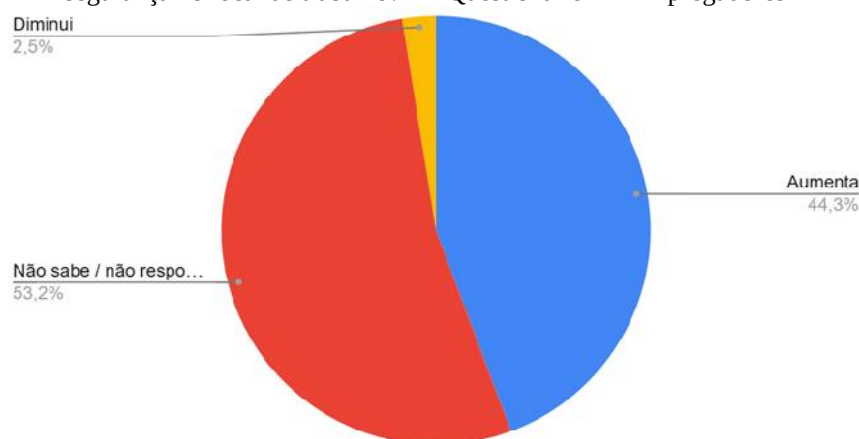


Figura 47 – Questão “Acredita que a semana de 4 dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (48 e 49), respeitam à questão para os empregadores “Já houve algum incidente ou acidente de trabalho na sua organização durante a implementação da semana de quatro dias?” e para os trabalhadores “Já houve algum incidente de segurança no seu trabalho durante a implementação da semana de quatro dias?”.

Verifica-se que os empregadores responderam na totalidade, não ou não sabe / não responde, contudo como se pode verificar na Figura 35 - Gráfico das respostas dos empregadores à questão “A sua organização trabalha ou já trabalhou num regime de 4 dias por semana?” “Questionário 1 – Empregadores”, verifica-se que a totalidade dos empregadores nunca trabalhou nem trabalha neste regime laboral, logo dificilmente podem ter uma avaliação realista desta temática, uma vez que não tem forma de fazer um comparativo entre o regime laboral praticado e o que se debruça o estudo apresentado.

Quanto aos trabalhadores, conforme se pode observar na Figura 36 – Gráfico das respostas dos trabalhadores à questão “Trabalha ou já trabalhou num regime de quatro dias por semana?” “Questionário 2 – Trabalhadores”, 3,2% dos trabalhadores afirmam praticar ou já ter praticado a semana de quatro dias de trabalho, contudo a situação mantém-se e é difícil obter uma avaliação realista desta temática, uma vez a percentagem de trabalhadores que pode fazer um comparativo entre o regime laboral praticado e o que se debruça o estudo apresentado é muito diminuta, ainda assim, verifica-se que, conforme era expectável, a grande maioria (74,1 %) responderam “não sabe / não responde”, 25,3% dos trabalhadores responderam não ter ocorrido nenhum acidente ou incidente e apenas 0,6% responderam sim, ter ocorrido um acidente ou incidente no decorrer desta prática laboral (semana de quatro dias de trabalho).

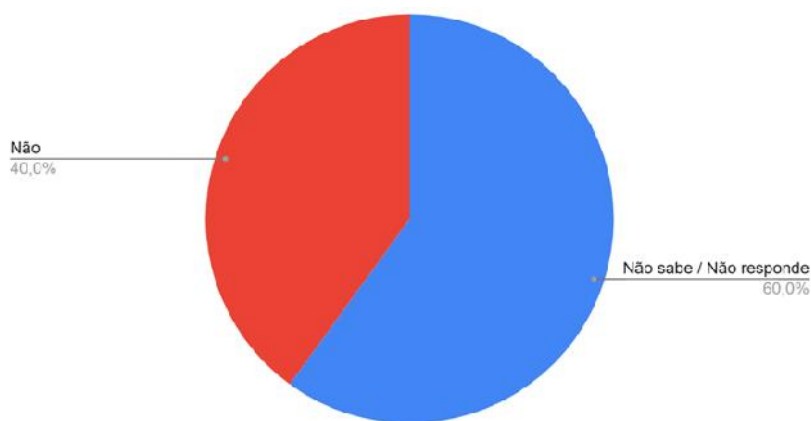


Figura 48 – Questão “Já houve algum incidente ou acidente de trabalho na sua organização durante a implementação da semana de 4 dias?” - “Questionário 1 – Empregadores”

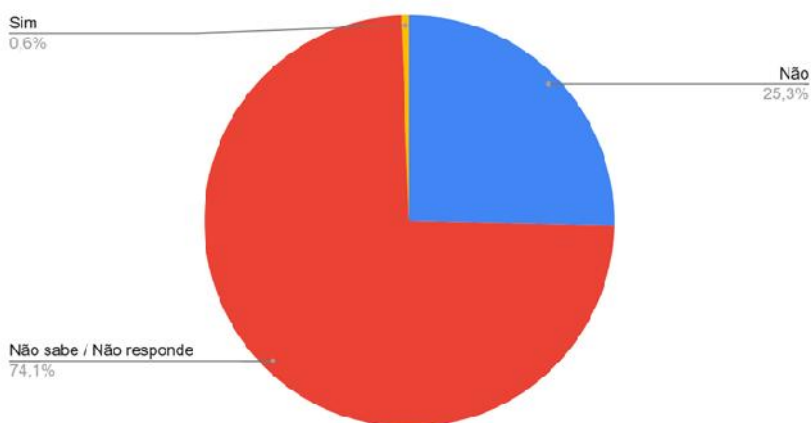


Figura 49 – Questão “Já houve algum incidente ou acidente de trabalho na sua organização durante a implementação da semana de 4 dias?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras abaixo (50 e 51) interrelacionam-se com a pergunta anterior, uma vez que solicitava que os inquiridos respondessem, caso tivessem respondido à pergunta anterior que sim, se acreditavam que essa prática laboral que praticam ou já praticaram da semana de

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

quatro dias de trabalho teve influência no(s) acidente(s) ou incidente(s) ocorrido(s). Verifica-se que a totalidade dos empregadores responde “não sabe / não responde”. No caso dos trabalhadores, com 88,6%, ocorreu a seleção a mesma resposta, com 10,8%, afirmam que não teve influência essa prática laboral nos incidentes ou acidentes ocorridos e 0,6% (1 trabalhador) afirma que essa prática laboral teve influência.

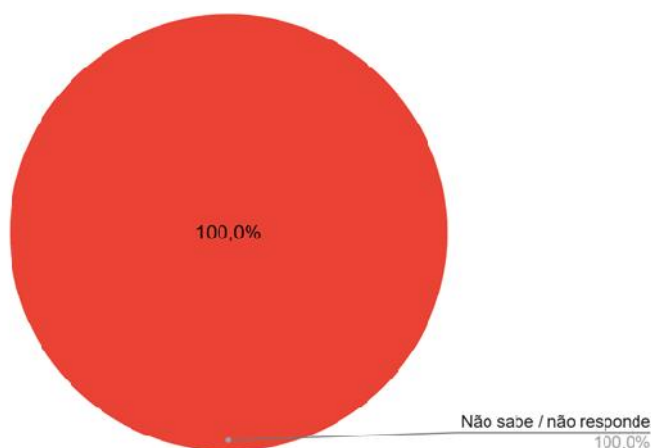


Figura 50 – Questão “Se sim, acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal teve alguma influência nesse incidente ou acidente?” - “Questionário 1 – Empregadores”

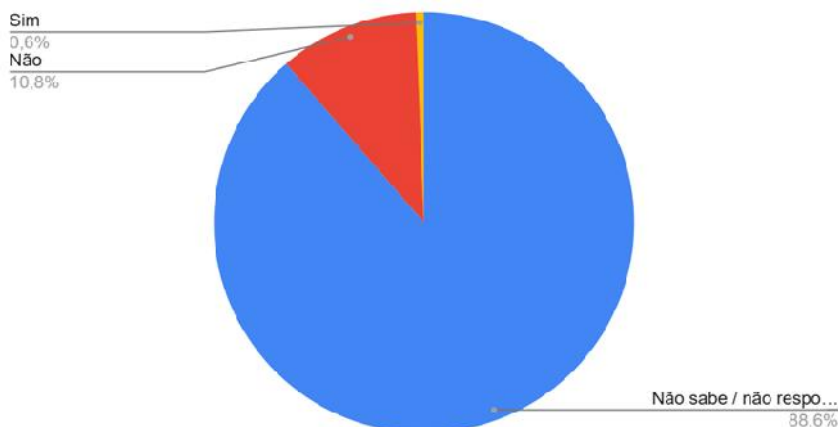


Figura 51 – Questão “Se sim, acredita que o regime de 4 dias de trabalho semanal teve alguma influência nesse incidente ou acidente?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (52 e 53) correspondem à pergunta 5 da parte III dos questionários aplicados, e que pretendia saber se, na opinião de empregadores e trabalhadores, os indicadores de incidentes e acidentes de trabalho melhoraram ou iriam melhorar os resultados com a implementação da semana de quatro dias de trabalho. Verifica-se que, no que respeita aos empregadores, 20% acreditam que sim, estes indicadores iriam melhorar, enquanto que os restantes 80% dos inquiridos responderam que não sabem / não respondem. No que respeita aos trabalhadores, verifica-se que uma percentagem muito residual, 3,8%, acredita que esses indicadores não iriam apresentar melhores resultados com a

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

implementação da semana de quatro dias de trabalho, enquanto que 39,7% acreditam que sim e os restantes 56,5% dizem não saber / não responde.

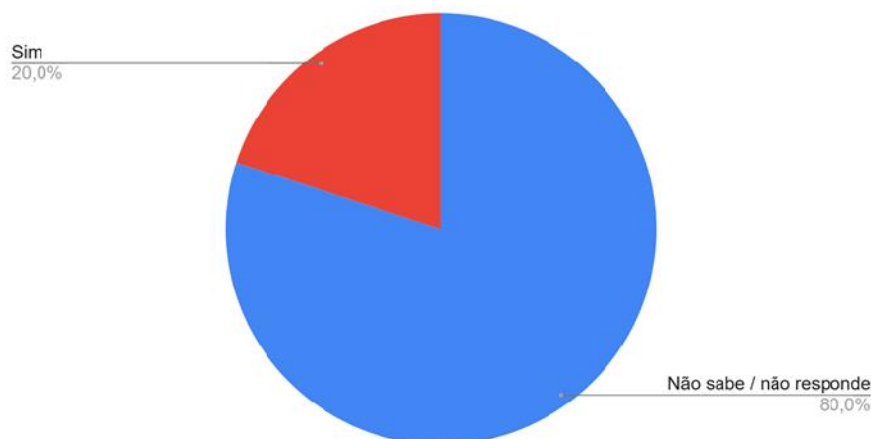


Figura 52 – Questão “Quanto aos indicadores de incidentes e acidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização melhorou ou iria melhorar os resultados, diminuindo-os?” - “Questionário 1 – Empregadores”

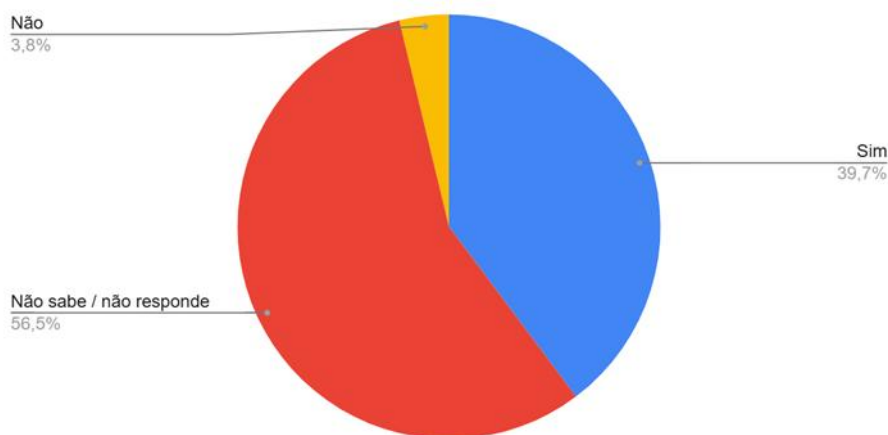


Figura 53 – Questão “Quanto aos indicadores de incidentes e acidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização melhorou ou iria melhorar os resultados, diminuindo-os?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (54 e 55) respeitam aos indicadores referentes ao tema absentismo laboral, em que se pretendia, na questão apresentada, analisar qual a opinião sob ponto de vista dos empregadores e trabalhadores acerca do absentismo laboral e os resultados do mesmo com a implementação da semana de quatro dias de trabalho. Verifica-se que, na opinião dos empregadores, 40% acreditam que essa melhoria de resultados ocorria com a implementação da semana de quatro dias de trabalho, 10% respondem não, demonstrando não acreditar na melhoria do indicador e 50% responde não saber / não responde.

Os trabalhadores, por sua vez, à mesma questão, referem, na sua maioria (62%), acreditar na melhoria desse indicador com a implementação da semana de quatro dias de

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais trabalho, apenas 1,3% respondem não acreditar na melhoria do indicador e 36,7% respondem não saber / não responde.

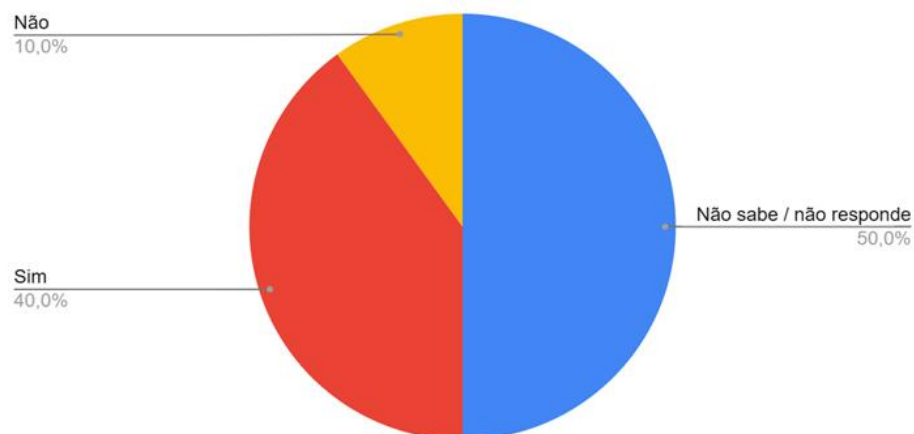


Figura 54 – Questão “Quanto ao indicador de absentismo laboral, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-o?” - “Questionário 1 – Empregadores”

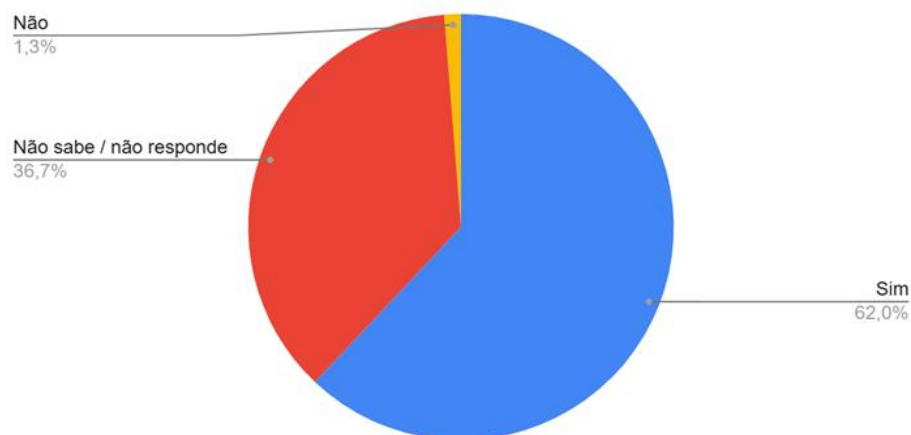


Figura 55 – Questão “Quanto ao indicador de absentismo laboral, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho a sua organização iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-o?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As Figuras 56 e 57 abaixo apresentadas respeitam à opinião dos empregadores e trabalhadores à questão da taxa de rotatividade e a melhoria ou não desse indicador com a implementação da semana de quatro dias de trabalho. Verifica-se que os empregadores, na maioria, respondem não saber / não responde (70%), seguidos de 20% que respondem sim e de 10 % que respondem não. Na Figura 57 que representa as respostas dos trabalhadores, verifica-se, uma vez mais, diferenças nas respostas relativamente às dos empregadores, pois a maioria acredita que sim (50,6%), existe melhoria no indicador analisado, seguida da resposta não sabe/ não responde, com 44,3% e os restantes 5,1% respondem não acreditar na melhoria do indicador com a implementação da semana de quatro dias de trabalho.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

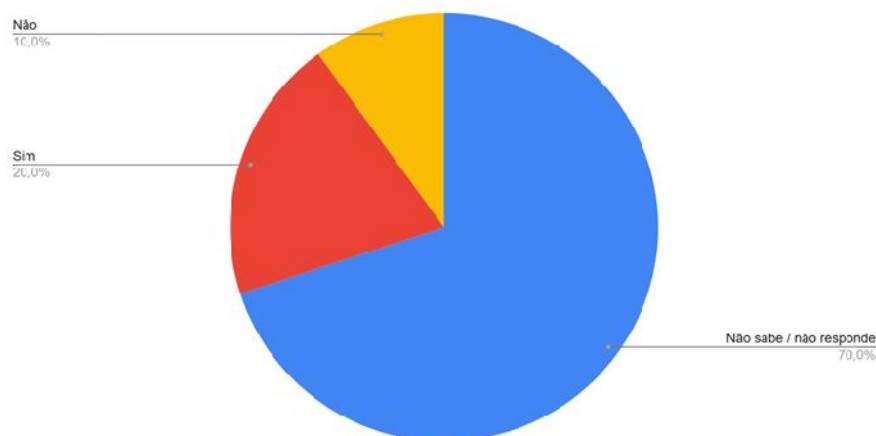


Figura 56 – Questão “Quanto aos indicadores da taxa de rotatividade dos recursos humanos da organização, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo a rotatividade das equipas?” - “Questionário 1 – Empregadores”

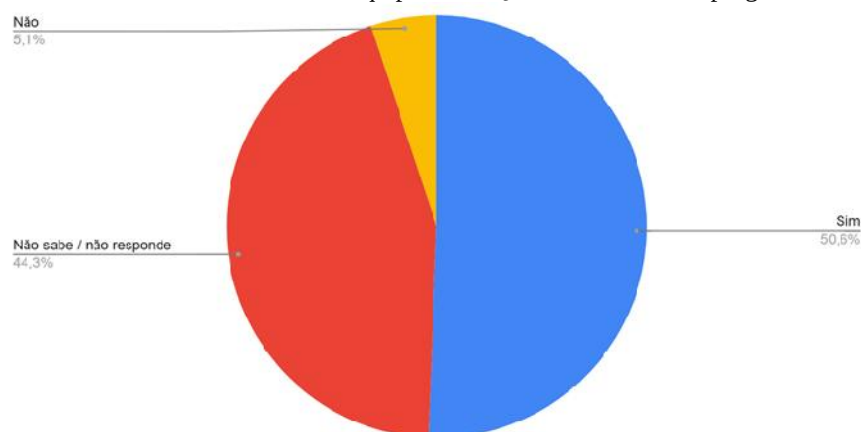


Figura 57 – Questão “Quanto aos indicadores da taxa de rotatividade dos recursos humanos da organização, acredita que com a implementação da semana de 4 dias de trabalho iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo a rotatividade das equipas?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

As figuras seguintes (58 e 59), as últimas respeitantes à análise de resultados dos questionários aplicados, respeitam à questão apresentada, em que se pretendia que os inquiridos, numa escala de 1 a 5, em que 1 é muito negativa e 5 é muito positiva, respondessem de que forma acreditarem que tem impacto a semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde dos trabalhadores.

Verifica-se, uma vez mais, discrepâncias nas respostas entre empregadores e trabalhadores quando comparadas, pois, no caso dos empregadores, verifica-se que 30% acreditam ser muito positiva a implementação da semana de quatro dias de trabalho para a segurança e saúde dos trabalhadores, 30% responde não saber / não responde e 10% acreditam ser negativa.

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Quanto aos trabalhadores, a grande maioria acredita ser muito positiva (51,9%) ou positiva (30,4%), seguindo-se 15,8% que respondem ser neutros na opinião, e apenas 1,3% respondem acreditar ser negativa. Apenas 0,6% respondem não saber / não responde.

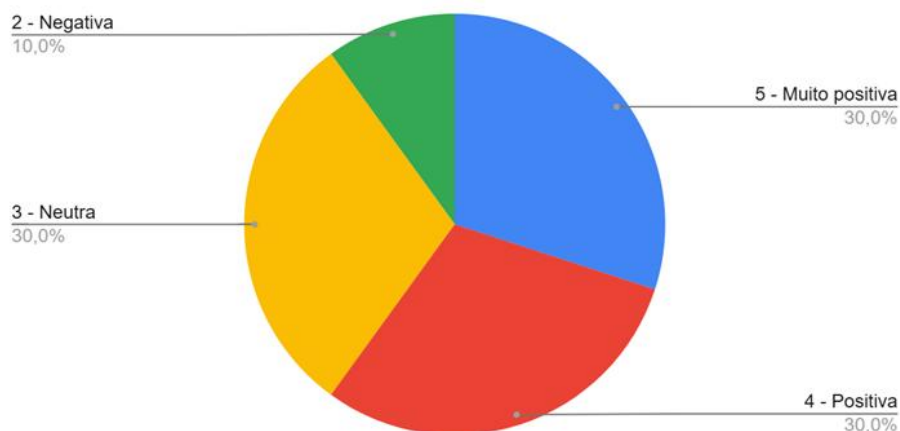


Figura 58 – Questão “Acredita que a implementação da semana de 4 dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?” - “Questionário 1 – Empregadores”

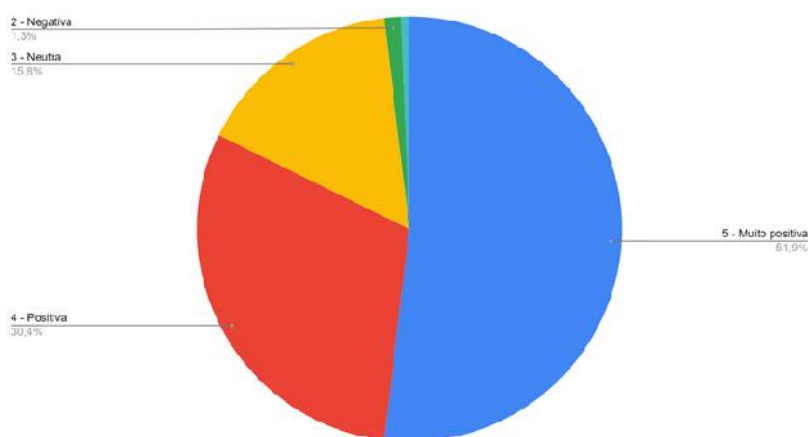


Figura 59 – Questão “Acredita que a implementação da semana de 4 dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?” - “Questionário 2 – Trabalhadores”

5.2. Resultados

A análise quantitativa dos dados obtidos neste estudo revela uma experienciação e/ou percepção largamente favorável à implementação da semana de quatro dias de trabalho entre os trabalhadores e empregadores das autarquias locais.

A amostra, conforme já referido anteriormente, teve por base as respostas apresentadas pelos inquiridos aos questionários aplicados, sendo que ao questionário apresentado aos trabalhadores, obteve-se 158 respostas e no apresentado aos empregadores / gestores ou decisores em matéria de Recursos Humanos, obteve-se 10 respostas, tendo sido

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais possível recolher dados representativos, sobretudo do ponto de vista da percepção ou experienciação dos trabalhadores.

A quase totalidade dos participantes (96,8% dos trabalhadores e 100% dos empregadores) afirmou conhecer o conceito da semana de quatro dias de trabalho, o que revela o grau de disseminação e sensibilização do tema no setor público português.

Relativamente à avaliação da medida ou sua aplicabilidade, 73,2% dos trabalhadores consideram-na “muito positiva” e 22% “positiva”. Entre os empregadores, 60% classificaram-na como “muito positiva” e os restantes como “positiva” ou “neutra”. Importa destacar que nenhum inquirido indicou a opção “muito negativa” a nenhuma questão aplicada, o que reforça a ideia de que a proposta é, no mínimo, aceite e discutida de forma construtiva por ambas as partes, bem como demonstra que é do agrado de grande parte dos trabalhadores e ganha cada vez mais adeptos entre os decisores.

No que diz respeito aos benefícios identificados pelos trabalhadores, as principais vantagens apontadas foram: a melhoria no equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal (92,7%); a redução do *stress* e do *burnout* (88,6%); o aumento da produtividade (70,8%); uma maior satisfação laboral (69,6%); uma melhoria na saúde mental (68,3%).

Entre os empregadores, os benefícios mais assinalados foram: a redução do absentismo e da rotatividade, bem como a melhoria do clima organizacional. Os empregadores reconheceram também que um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável pode conduzir a um aumento da produtividade e à redução de erros ou falhas humanas, o que se traduz em ganhos concretos para a organização e ainda que não seja de uma forma explícita, leva a deduzir que tudo isto impacta positivamente na segurança e saúde dos trabalhadores, embora se verifique uma maior contenção nas opiniões facultadas pelos empregadores, no que respeita a esta matéria. Esse facto pode estar relacionado com o tema ter crescido em torno do bem-estar dos recursos humanos, na relação entre vida familiar, pessoal e profissional e na satisfação laboral dos mesmos, bem como no foco da produtividade e retenção de talentos que pode beneficiar as organizações e não tanto nos benefícios para a segurança e saúde do trabalho, sendo que este ponto é fulcral, pois beneficia todos por igual.

Por fim, quanto à expectativa do impacto na segurança e saúde dos trabalhadores, 30,4% dos empregadores acreditam que a medida teria um impacto “muito positivo”, enquanto 56,5% consideram-no “positivo”. Já os trabalhadores, na sua maioria, indicam que a mudança traria melhorias significativas ao nível do bem-estar físico e mental, da concentração e da redução da fadiga. o estudo em matéria de segurança e saúde ocupacional,

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais aponta-nos para resultados muito positivos, ainda que se verifique ao mesmo tempo, que existem ainda algumas dúvidas e reservas de parte dos trabalhadores e empregadores em relação à semana de quatro dias de trabalho e à sua relação com a segurança e saúde ocupacional, focando o ónus da questão no bem-estar, produtividade e relação profissional, pessoal e familiar.

5.3. Discussão

Os resultados obtidos neste estudo corroboram as evidências teóricas e experienciadas já existentes a nível internacional e nacional. A semana de quatro dias de trabalho, especialmente quando não acarreta redução salarial, é amplamente percebida como uma medida promotora do bem-estar individual e da eficiência organizacional.

Do ponto de vista teórico, estas conclusões alinham-se com os estudos de Herzberg (1966), Perlow & Porter (2021), e Sonnentag (2018), que destacam o papel das condições de trabalho na motivação, desempenho e saúde mental dos colaboradores. O equilíbrio entre vida familiar, pessoal e profissional, apontado como um dos principais benefícios da medida, contribui diretamente para uma cultura organizacional mais sustentável, com impactos positivos ao nível da retenção de talento, produtividade e qualidade de vida.

O estudo permite também constatar que, ao contrário do que muitas vezes se receia, os empregadores não manifestaram uma oposição significativa à medida, pelo menos na administração local. Antes pelo contrário, reconhecem que a motivação, o foco e a presença dos trabalhadores podem ser potenciados quando há mais tempo livre e recuperação entre jornadas de trabalho. A redução de erros por fadiga, por exemplo, é um argumento particularmente relevante no contexto da segurança e saúde ocupacional, onde, segundo a ACT, os erros humanos continuam a ser uma das principais causas de acidentes de trabalho no mundo.

Contudo, importa reconhecer as limitações estruturais e culturais que a implementação da semana de quatro dias ainda enfrenta. A ausência de uma regulamentação clara, a rigidez de algumas funções públicas e o receio da intensificação do trabalho nos dias úteis podem comprometer os objetivos da medida se não forem acautelados. Para além disso, a adesão voluntária, como a verificada no projeto-piloto português, tende a beneficiar organizações já predispostas à inovação e à mudança cultural, deixando de fora estruturas mais conservadoras ou com menos recursos.

Outro ponto crítico é a intensificação do trabalho: caso os mesmos objetivos e metas sejam exigidos num período menor sem uma reorganização das tarefas, pode haver risco de sobrecarga nos dias úteis, anulando os benefícios esperados. Este risco foi também identificado em países como a Bélgica, onde o número de horas semanais se manteve inalterado, apenas concentrado em menos dias – o que não resultou em ganhos claros para a saúde e segurança dos trabalhadores.

Por fim, é essencial salientar que a mudança para uma semana de trabalho reduzida exige um reposicionamento estratégico, tanto por parte das lideranças como dos próprios trabalhadores. Uma nova organização do tempo, assente em objetivos e não apenas em presença, requer autonomia, responsabilidade, confiança mútua e, sobretudo, uma cultura de valorização do bem-estar.

6. Conclusões

A presente investigação teve como objetivo principal analisar o impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde dos trabalhadores, com foco na percepção de trabalhadores e empregadores das autarquias locais. Com base numa metodologia quantitativa, foram recolhidos dados que permitiram não só aferir o grau de aceitação da medida, mas também identificar as suas implicações práticas ao nível organizacional e humano.

De forma geral, os resultados evidenciam que tanto os trabalhadores como os empregadores manifestam uma percepção tendencialmente positiva em relação à adoção da semana de quatro dias de trabalho. A esmagadora maioria dos trabalhadores inquiridos considera a medida “muito positiva”, valorizando sobretudo os ganhos em bem-estar, equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional, saúde mental e motivação no trabalho. Entre os empregadores, embora se identifiquem algumas reservas e preocupações operacionais, predomina igualmente uma visão otimista quanto ao potencial transformador desta medida, especialmente em matéria de produtividade e retenção de talento.

Do ponto de vista da SST, a redução da jornada semanal, sem perda de rendimento, é percecionada como um fator que pode contribuir significativamente para a diminuição do cansaço físico e mental, redução do *stress* e mitigação dos riscos psicossociais. Estes fatores estão, como é sabido, na origem de uma parte substancial dos acidentes de trabalho, absentismo e doenças profissionais – pelo que a sua atenuação representa não apenas um ganho em saúde individual, mas também em eficiência organizacional e sustentabilidade do sistema de saúde ocupacional.

A semana de quatro dias surge, assim, como uma oportunidade real de transformação da cultura organizacional, desafiando o paradigma tradicional de que mais horas equivalem a mais produtividade. A análise dos dados recolhidos nesta investigação aponta precisamente para o contrário: trabalhadores mais descansados, motivados e satisfeitos tendem a produzir mais e melhor, com menor propensão ao erro humano e maior envolvimento com a missão da organização. Este ponto é particularmente relevante em contextos laborais como as autarquias locais, onde a proximidade com a população exige não só eficiência, mas também empatia, compromisso e espírito de missão para com a causa pública.

Não obstante, importa reconhecer que a implementação de um modelo laboral baseado na semana de quatro dias de trabalho não está isenta de desafios. Entre os principais obstáculos identificados estão a necessidade de reorganização do trabalho e dos serviços, abre

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

uma janela de oportunidade à inovação e ao desenvolvimento tecnológico constante, à adaptação dos quadros legais e regulamentares, à gestão de equipas com regimes distintos e à possível intensificação da carga de trabalho nos dias úteis. Este último ponto, aliás, pode anular alguns dos benefícios esperados se não for devidamente planeado, monitorizado e ajustado.

Adicionalmente, é preciso ter em conta que o setor público, por inerência, possui particularidades estruturais e burocráticas que podem tornar a adoção deste modelo mais morosa ou complexa. O envolvimento ativo dos decisores políticos, das chefias intermédias e dos representantes sindicais será, por isso, crucial para garantir que a transição decorre de forma equilibrada, justa e eficaz. De igual modo, é fundamental promover uma cultura de monitorização contínua, baseada em indicadores de produtividade, bem-estar e segurança, de modo a avaliar, ajustar e sustentar as mudanças operacionais.

É também importante realçar que a mudança para a semana de quatro dias deve ser pensada não como um fim em si mesma, mas como um meio para atingir objetivos mais amplos: a humanização das relações laborais, a valorização do tempo como bem escasso e essencial, a promoção de estilos de vida mais saudáveis e equilibrados, e a construção de organizações mais resilientes e orientadas para o futuro.

Neste sentido, a experiência portuguesa, ainda em fase piloto, poderá beneficiar do conhecimento gerado por este estudo e de outras experiências internacionais analisadas na investigação. A consistência dos resultados, entre os diferentes contextos e culturas organizacionais, reforça a ideia de que este modelo é viável e pode ser adaptado a diferentes realidades, desde que exista vontade política, envolvimento dos atores sociais e uma visão estratégica de longo prazo.

Assim, é possível avançar com as seguintes considerações finais:

- J A semana de quatro dias representa uma evolução natural no contexto de transformação do mundo do trabalho e deve ser encarada como uma oportunidade para melhorar a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, sem comprometer a produtividade;
- J A sua adoção requer planeamento, formação, diálogo social e adaptação legislativa, sob pena de ser mal implementada e gerar resultados contrários aos pretendidos;

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

-) O modelo pode atuar como fator de diferenciação e modernização da administração pública, tornando as autarquias mais atrativas enquanto entidades empregadoras e mais eficazes na sua missão de serviço público;
-) Do ponto de vista da SST, os potenciais ganhos são significativos, sobretudo ao nível da prevenção de riscos psicossociais, acidentes de trabalho e absentismo;
-) A continuidade deste debate deve ser sustentada por novas investigações, nomeadamente estudos longitudinais que permitam acompanhar os efeitos da medida ao longo do tempo, assentes na experiência.

Conclui-se, portanto, que a semana de quatro dias não é apenas uma medida de gestão laboral, mas uma estratégia de investimento nas pessoas e no futuro do trabalho. A sua implementação cuidada e informada poderá significar um passo decisivo rumo a ambientes laborais mais saudáveis, humanos e sustentáveis.

Referências

Associação Empresarial de Portugal (s.d.). Manual de Formação: Higiene e Segurança no Trabalho - Programa Formação PME. Consul. 08JAN 2025. Disponível em: <https://ecivilufes.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/06/higiene-e-seguranc3a7a-do-trabalho-manual-formac3a7ao-pme.pdf>;

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285;

Barnes, A.; Jones, S. (2020). *A Semana de 4 Dias*. Braga: Actual Editora. (Fora De Coleção). ISBN: 9789896945206;

BBC Brasil. (2021). O primeiro país do mundo a ter semana de trabalho de 4 dias e meio. Consul. 29.JAN2025. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59596722>;

BBC Worklife (2023). As consequências inesperadas da semana de trabalho de 4 dias. Consult. 21JAN2025. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-60930972>;

Carvalho, António Nunes de (2011b), “Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho”, in *Código do Trabalho – a revisão de 2009*, Paulo Morgado de Carvalho (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 327-379;

Carvalho, L., & Matos, P. (2017). *Bem-estar no trabalho e motivação profissional*. Porto Editora;

Christian, A. (2022). As consequências inesperadas da semana de trabalho de 4 dias;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2018). Programa 3 em linha – Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Consul. 20Junho2025 Disponível em: <https://www.cig.gov.pt>;

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row;

Daniel, J. Modas (2024). *Unidade Curricular: Riscos Profissionais*. 5ª Edição do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais (MHSEO). Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA);

Desilver, D. (2020). *The Future of Work: Shorter Workweeks Gain Traction*. Pew Research Center;

Diário de Notícias (2021). Semana de trabalho de 4 dias? Experiência islandesa foi "um sucesso". *Diário de Notícias*. Consul. 18Março2025 Disponível em:

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e perceção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais
<https://www.dn.pt/dinheiro/semana-de-trabalho-de-4-dias-experiencia-islandesa-foi-um-sucesso-13911275.html/>;

Dias, J., Silva, P., & Matos, F. (2023). *Semana de 4 dias em Portugal: Lições da experiências piloto no setor público e privado*. Lisboa: Observatório do Trabalho e Qualidade de Vida;

Dumazedier, J. (1974). *Sociologia Empírica do Lazer*. Perspectiva;

Dumazedier, J. (1974). *Sociologia Empírica do Lazer*. Perspectiva;

Eurofound (2021). *Working time developments in Europe*. Publications Office of the European Union;

Eurofound. (2022). *Four-day working week: Current research and policy perspectives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union;

Euronews. (2023, 2 de março). *Semana de quatro dias: Que países concordam e como está a correr até agora?* Euronews. Consul. 02.MARÇO2025 Disponível em: <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora>;

Fernandes, Francisco Liberal (2012), *O tempo de trabalho – comentário aos artigos 197º a 236º do código do trabalho (revisto pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho)*, Coimbra Editora, Coimbra;

Fernandes, R. (2016). *Cultura organizacional e satisfação no trabalho*. Edições Sílabo;

Garcez, A. (2008). *Formação Geral em Segurança e Higiene no Trabalho*. Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, Instituto Politécnico de Setúbal;

Gestão de empresas com pessoas a bordo / coord. Pedro Ramos, Vasco Ribeiro. - 1ª ed. - Coimbra: Editora d'Ideias, 2022. Acedido em: 08 de março de 2025. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2022/06/08/pre-publicacao-gestao-de-empresas-com-pessoas-a-bordo-a-importancia-das-pessoas-nas-organizacoes>;

Gomes, P., & Fontinha, R. (2023b). *Semana de Quatro Dias: Projeto-Piloto*. Relatório Intermédio;

Gomes, P., & Fontinha, R. (2024). *Relatório Final do Projeto-Piloto da Semana de Quatro Dias*;

Gomes, Pedro (2022). *Sexta-Feira. É o Novo Sábado - Como Uma Semana de Trabalho de Quatro Dias Poderá Salvar a Economia*. Relógio d'Água Editores. ISBN: 9789897832130;

Gomes, Pedro, 20, de janeiro de 2023, *Artigo de Opinião, Público*. (2023). *Série Semana de Quatro Dias (6): uma lição histórica*; Consult. 21JAN2025. Disponível em:

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

<https://www.publico.pt/2023/01/20/opiniaao/opiniaao/serie-semana-quatro-dias-6-licao>

historica;

Gordon, M. (2022). Workforce Management in the Era of the Four-Day;

GRAÇA, Luis – História da Saúde e do Trabalho: Evolução histórica da legislação Portuguesa sobre a Saúde e o Trabalho na Europa. Lisboa. Editora Verlag Dashofer 1999;

Grosso, M. (2021). Trabalho. Escócia quer experimentar semana de quatro dias. RR Renascença. Consul. 18Março2025 Disponível em: <https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2021/09/01/trabalho-escocia-quer-experimentar-semana-de-quatro-dias/251580/>;

Henriques, M. (2009). Desafios à regulação internacional das relações laborais: A OIT e o caso português;

Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing;

IPQ – Instituto Português da Qualidade. (2022). NP 4552:2022 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Lisboa: IPQ;

IPQ – Instituto Português da Qualidade. (2023). NP 4590:2023 – Sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional. Lisboa: IPQ;

Kelliher, C., & Anderson, D. (2020). Flexible Working Practices and Organizational Commitment: Examining the Role of Trust. Human Resource Management Journal, 54-72;

Kniffin, K. M., Narayanan, J., & Anseel, F. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. American Psychologist, 76(1), 63–77;

Lira, L. G. (2022). A Vulgarização da Semana de 4 dias de Trabalho. RPA – Raposo Sá Miranda e Associados;

Miguel, A. Manual de Higiene e Segurança do Trabalho. Porto, Porto Editora, Lda, 1998;

Observador. (2021). Emirados Árabes Unidos adota semana de trabalho de quatro dias e meio. Consul. 24FEV2025. Disponível em: <https://observador.pt/2021/12/07/emirados-arabes-unidos-muda-fim-de-semana-para-sabado-e-domingo/>;

OECD. (2020). Public Employment and Management 2020: The Future of the Public Service. Paris: OECD Publishing;

Pereira, J., & Sousa, M. (2019). Burnout e engajamento no ambiente corporativo. Coimbra University Press;

Perlow, L. A., & Porter, J. L. (2019). Making Time Off Predictable and Required. Harvard Business Review;

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Perlow, L. A., & Porter, J. L. (2021). The Productivity Paradox: Less Time, More Output? Harvard Business Review, 66-79;

PORTUGAL.GOV.PT (2023). Semana de quatro dias: tudo o que precisa de saber. Consul. 11FEV2025. Disponível em:

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=semana-de-quatro-dias-tudo-o-que-precisa-de-saber>;

Ribeiro, A. (2020). Condições ambientais e produtividade no trabalho: um estudo empírico em Portugal. Lisboa: Instituto de Ciências do Trabalho;

Rodrigues, F., & Almeida, T. (2021). Gestão de Recursos Humanos e Retenção de Talentos. Almedina;

Saber transmitir. (2021). Semana de 4 dias de trabalho: veja quais países já adotaram. Consul. 18Março2025 Disponível em:<https://sabertransmitir.pt/noticias/detalhe/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-quais-paises-ja-adotaram>;

Silva, C. (2018). Ergonomia e qualidade de vida no trabalho. Edições Lusófonas;

SMARTSURVEY. Margin of error calculator (Recurso eletrónico). Consult. 20 jul. 2025. Disponível em: <https://www.smartsurvey.co.uk/resources/calculators/margin-of-error-calculator>.

Sonnentag, S. (2018). Psychological Detachment from Work: Implications for Well-being and Productivity. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 139-167;

Spencer, D. (2023). The Four-Day Workweek: Myths and Realities. Work, Employment and Society;

Stebbins, R. A. (2001). New Directions in the Theory and Research of Serious Leisure. Edwin Mellen Press;

Ventura, N. (2023). Semana de 4 dias de trabalho: tudo o que precisa de saber para tomar a sua decisão. Factorial. Consul. 08JAN 2025. Disponível em: <https://factorialhr.pt/blog/semana-de-quatro-dias-de-trabalho>;

Ventura, N. (2023). Semana de 4 dias de trabalho: tudo o que precisa de saber para tomar a sua decisão. Factorial. Consul. 18Março2025 Disponível em: <https://factorialhr.pt/blog/semana-de-quatro-dias-de-trabalho/>;

Vicente, A. (2022). Gestão de empresas com pessoas a bordo: A importância das pessoas nas organizações. ECO Sapo. Consul. 29.JAN2025 Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2022/06/08/pre-publicacao-gestao-de-empresas-com-pessoas-a-bordo-a-importancia-das-pessoas-nas-organizacoes/>;

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

Walker, J., & Fontinha, R. (2022). The four-day week. The pandemic and the evolution of flexible working. Henley Business School, 10;

Anexos

Anexo 1 - Questionário Trabalhadores

Questionário – Trabalhadores

O presente questionário tem o objetivo de analisar a percepção e expectativa ou experiência dos atuais trabalhadores das autarquias locais (Câmaras Municipais, e Juntas de Freguesia) em Portugal, quanto à semana de quatro dias de trabalho e o seu impacto na segurança e saúde dos trabalhadores.

Neste questionário não existem respostas certas ou erradas, pretendendo-se apenas que seja dada a sua opinião pessoal, sincera e genuína sobre o tema “semana de quatro dias de trabalho e o seu impacto na segurança e saúde dos trabalhadores das autarquias locais”.

A participação neste questionário é voluntária e todas as respostas serão tratadas com total sigilo, garantindo-se o anonimato dos inquiridos e a confidencialidade dos dados recolhidos, os quais serão utilizados exclusivamente para fins académicos no âmbito desta dissertação.

Informa-se que o questionário e respetivo tratamento de dados é apenas e só utilizado para os fins anteriormente apresentados, cujo tratamento é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada.

“O que fazemos durante as horas de trabalho determina o que temos; o que fazemos nas horas de lazer determina o que somos.” Charles Schulz, cartunista americano.

Parte I

As questões seguintes referem-se à percepção ou experiência geral dos trabalhadores quanto à implementação da semana de 4 dias de trabalho.

1. Qual é a sua faixa etária?

- ☐ Até 24 anos
- ☐ 25-34 anos
- ☐ 35-44 anos
- ☐ 45-54 anos
- ☐ 55 anos ou mais

2. Qual é a sua ocupação atual?

- ☐ Empregado(a) a tempo integral
- ☐ Empregado(a) a tempo parcial
- ☐ Outro (especifique): _____

3. Qual é o seu grau académico?

- ☐ 1.º Ciclo (4.º ano)
- ☐ 2.º Ciclo (6.º ano)

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

- ☐ 3.º Ciclo (9.º ano)
- ☐ Ensino Secundário (12.º ano)
- ☐ Curso Superior Técnico Profissional
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro (especificar): _____

4. Já ouviu falar acerca da implementação da semana de 4 dias de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

5. Qual é a sua opinião geral sobre a implementação da semana de 4 dias de trabalho?

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa
- ☐ Muito negativa

6. Quais são os benefícios que acredita que a semana de 4 dias pode aportar? (Selecione todas as opções que se aplicam).

- ☐ Aumento da produtividade
- ☐ Melhoria do equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e a vida pessoal
- ☐ Redução do *stress* e *burnout*
- ☐ Aumento da satisfação no trabalho
- ☐ Melhoria na saúde mental
- ☐ Impacte na redução do absentismo laboral
- ☐ Impacte na redução da rotatividade das equipas e pessoas
- ☐ Impacte na redução de incidentes e acidentes de trabalho
- ☐ Outros (especifique): _____

7. Quais desafios sentidos ou que prevê na implementação da semana de 4 dias? (Selecione todas as opções que se aplicam)

- ☐ Dificuldade em cumprir prazos
- ☐ Manutenção de salários na integra
- ☐ Resistência por parte da gestão/administração das organizações
- ☐ Resistência por parte das chefias e/ou quadros superiores

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

- ☐ Preocupações com a carga de trabalho
- ☐ Outros (especifique): _____

8. Estaria disposto a trabalhar num regime de 4 dias de trabalho:

- ☐ Sim
- ☐ Não

9. Estaria disposto a trabalhar num regime de quatro dias de trabalho, caso (selecione as opções que entende que estaria disponível a praticar para trabalhar neste regime):

- ☐ Exista uma redução de horas de trabalho
- ☐ Se mantiver as horas de trabalho
- ☐ Exista um aumento das horas de trabalho

10. Qual o modelo que acreditaria ser o ideal para implementar a semana de quatro dias de trabalho nas autarquias locais?

- ☐ 34 horas semanais - 8,5 horas diárias
- ☐ 32 horas semanais - 8 horas diárias
- ☐ 28 horas semanais - 7 horas diárias
- ☐ Outro, especifique: _____

11. Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

12. Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

13. Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana irá trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?

- ☐ Sim
- ☐ Não

14. Estaria disposto(a) a trabalhar menos dias por semana se isso significasse uma redução no seu salário (apenas aplicável a quem auferir um salário superior ao mínimo previsto por força da lei)?

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

- ☐ Sim, aceitaria ajustar o salário para trabalhar num regime de quatro dias de trabalho
- ☐ Sim, mas apenas se o salário permanecesse o mesmo trabalharia num regime de quatro dias de trabalho
- ☐ Não, não aceitaria de todo trabalhar num regime de quatro dias de trabalho

15. Como você acredita que a semana de quatro dias impactaria a sua produtividade?

- ☐ Aumentaria
- ☐ Permaneceria a mesma
- ☐ Diminuiria

16. Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada organização ou deveria haver regulamentação governamental?

- ☐ Decisão de cada organização
- ☐ Regulamentação governamental
- ☐ Ambas

17. Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?

- ☐ Sim
- ☐ Não

18. Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho (Selecione todas as opções que se aplicam).

- ☐ **É benéfica para a economia e estimula o consumo** (as pessoas têm mais tempo de lazer e podem gastar mais em lazer, turismo e entretenimento, impulsionando esses setores da economia).
- ☐ **Tem um impacto ambiental positivo** (menos deslocações podem reduzir a pegada de carbono, o que é um benefício indireto para o ambiente a longo prazo).
- ☐ **Impacta ou bem-estar organizacional e dos trabalhadores** (Trabalhadores felizes e com bem-estar laboral tendem a ser mais motivados, o que pode levar a uma menor rotatividade, menos absentismo e maior lealdade às organizações).
- ☐ **Impacta positivamente os custos operacionais das organizações** (as organizações podem economizar com a energia, os transportes e outros custos associados a manter um local de trabalho em funcionamento por menos dias).
- ☐ **Aumentaria a produtividade** (estudos mostram que muitas vezes a produtividade por hora aumenta numa semana de trabalho mais curta, porque os funcionários se concentram mais durante as horas de trabalho).
- ☐ **Não tem impacto, não acredito neste regime de trabalho.**

Parte II

As questões seguintes referem-se à percepção e expectativa ou experiência dos trabalhadores, quanto à positividade ou negatividade da implementação da semana de quatro dias de trabalho.

Nestas questões apresentadas na parte II do questionário, pretende-se obter duas amostragens, sendo elas a dos trabalhadores que já praticaram ou praticam o regime de 4 dias de trabalho semanal e os que nunca experienciaram essa prática laboral quanto à Percepção e opinião sobre os benefícios ou malefícios que a Semana de 4 Dias pode acarretar.

- 1. Trabalha ou já trabalhou num regime de quatro dias por semana?**
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
- 2. Se sim, por quanto tempo?**
 - ☐ Até 6 meses
 - ☐ 6 meses a 1 ano
 - ☐ 1 ano a 3 anos
 - ☐ 3 anos a 5 anos
 - ☐ Mais de 5 anos
- 3. Como avalia a sua produtividade na prática da semana de quatro dias de trabalho (caso nunca tenha praticado, solicita-se que responda acerca da percepção do impacto que acredita que teria)?**
 - ☐ Muito elevada
 - ☐ Elevada
 - ☐ Neutra
 - ☐ Baixa
 - ☐ Muito baixa
- 4. Como avalia o impacto da semana de quatro dias de trabalho na sua saúde física (caso nunca tenha praticado, solicita-se que responda acerca da percepção do impacto que acredita que teria)?**
 - ☐ Muito positiva
 - ☐ Positiva
 - ☐ Neutra
 - ☐ Negativa
 - ☐ Muito negativa
- 5. E quanto à sua saúde mental (caso nunca tenha praticado, solicita-se que responda acerca da percepção do impacto que acredita que teria)?**

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa
- ☐ Muito negativa

6. Recomendaria a adoção da semana de quatro dias em sua empresa?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

Parte III

As questões seguintes referem-se à percepção e expectativa ou experiência dos trabalhadores, quanto ao impacto que a prática da semana de quatro dias de trabalho tem ou acreditam que teria com a sua implementação na segurança e saúde dos trabalhadores.

1. Acredita que a semana de quatro dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho?

- ☐ Aumenta
- ☐ Diminui
- ☐ Não sabe / não responde

2. Já houve algum incidente ou acidente de trabalho na sua organização durante a implementação da semana de quatro dias?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / Não responde

3. Se sim, acredita que o regime de quatro dias de trabalho semanal teve alguma influência nesse incidente ou acidente?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

4. Quanto aos indicadores de incidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho a sua organização melhorou ou iria melhorar os resultados, diminuindo-os?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

5. **Quanto aos indicadores de acidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho a sua empresa iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-os?**
- ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Não sabe / não responde
6. **Quanto aos indicadores de absentismo laboral, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho a sua empresa iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-o?**
- ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Não sabe / não responde
7. **Quanto aos indicadores da rotatividade dos Recursos Humanos, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho a sua empresa iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo a rotatividade das equipas?**
- ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Não sabe / não responde
8. **Acredita que a implementação da semana de quatro dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?**
- ☐ Muito positiva
 - ☐ Positiva
 - ☐ Neutra
 - ☐ Negativa
 - ☐ Muito negativa

Anexo II - Questionário Empregadores / Decisores em matéria de RH

Questionário – Empregadores / Decisores em matéria de RH

O presente questionário tem o objetivo de analisar a percepção e expectativa ou experiência dos empregadores/decisores em matéria de RH das autarquias locais em Portugal, quanto à semana de quatro dias de trabalho e o seu impacto na segurança e saúde dos trabalhadores.

Neste questionário não existem respostas certas ou erradas, pretendendo-se apenas que seja dada a sua opinião pessoal, sincera e genuína sobre o tema “semana de quatro dias de trabalho e o seu impacto na segurança e saúde dos trabalhadores das autarquias locais”.

A participação neste questionário é voluntária e todas as respostas serão tratadas com total sigilo, garantindo-se o anonimato dos inquiridos e a confidencialidade dos dados recolhidos, os quais serão utilizados exclusivamente para fins académicos no âmbito desta dissertação.

Informa-se que o questionário e respetivo tratamento de dados é apenas e só utilizado para os fins anteriormente apresentados, cujo tratamento é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada.

“O que fazemos durante as horas de trabalho determina o que temos; o que fazemos nas horas de lazer determina o que somos.” Charles Schulz, cartunista americano.

Parte I

As questões seguintes referem-se à percepção ou experiência geral dos empregadores / decisores em matéria de RH das autarquias locais quanto à implementação da semana de quatro dias de trabalho.

1. Qual é a faixa etária da gestão de topo / decisor em matéria de RH?

- ☐ Até 24 anos
- ☐ 25-34 anos
- ☐ 35-44 anos
- ☐ 45-54 anos
- ☐ 55 anos ou mais

2. Qual é o seu grau académico?

- ☐ Ensino Secundário (12.º ano)
- ☐ Curso Superior Técnico Profissional
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro (especificar): _____

3. Já ouviu falar acerca da implementação da semana de quatro dias de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

4. Qual é a sua opinião geral sobre a implementação da semana de quatro dias de trabalho?

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa
- ☐ Muito negativa

5. Quais são os benefícios que acredita que a semana de quatro dias pode aportar? (Selecione todas as opções que se aplicam).

- ☐ Aumento da produtividade
- ☐ Melhora do equilíbrio entre vida profissional e a vida pessoal
- ☐ Redução do *stress* e *burnout*
- ☐ Aumento da satisfação no trabalho
- ☐ Melhoria na saúde mental
- ☐ Impacto na redução do absentismo laboral
- ☐ Impacto na redução do turnover (rotatividade das equipas e pessoas)
- ☐ Impacte na redução dos incidentes e acidentes de trabalho
- ☐ Outros (especifique): _____

6. Quais desafios sentidos ou que prevê na implementação da semana de quatro dias? (Selecione todas as opções que se aplicam)

- ☐ Dificuldade em cumprir prazos
- ☐ Manutenção de salários na integra
- ☐ Resistência por parte da gestão/administração das organizações
- ☐ Resistência por parte das chefias e/ou quadros superiores
- ☐ Preocupações com a carga de trabalho
- ☐ Outros (especifique): _____

7. Estaria disposto a praticar ou experienciar o regime de quatro dias de trabalho na sua organização:

- ☐ Sim

☐ Não

8. Estaria disposto a implementar o regime de quatro dias de trabalho:

☐ Sim

☐ Não

9. Caso tenha respondido sim, estaria disposta a implementar a prática da semana de trabalho de quatro dias caso:

☐ Exista uma redução de horas de trabalho

☐ Se mantiver as horas de trabalho

☐ Exista um aumento das horas de trabalho

☐ Outra, especifique: _____

10. Qual o modelo que acreditaria ser o ideal para implementar a semana de quatro dias de trabalho nas autarquias locais?

☐ 34 horas semanais - 8,5 horas diárias

☐ 32 horas semanais - 8 horas diárias

☐ 28 horas semanais - 7 horas diárias

☐ Outro, especifique: _____

11. Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre trabalhadores públicos e privados?

☐ Sim

☐ Não

12. Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre os quadros das organizações (quadros inferiores, intermédios e superiores)?

☐ Sim

☐ Não

13. Acredita que o regime de quatro dias de trabalho semana ira trazer um maior sentido de justiça social e sentimento de igualdade de direitos laborais entre as classes profissionais das organizações de poder local?

☐ Sim

☐ Não

14. Como acredita que a semana de quatro dias impactaria a produtividade da vossa instituição / Organização?

☐ Aumentaria

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

- ☐ Permaneceria a mesma
- ☐ Diminuiria

15. Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho deveria ser uma decisão de cada empresa ou organização ou deveria haver imposição legislativa?

- ☐ Decisão de empresa ou organização
- ☐ Regulamentação governamental
- ☐ Ambas

16. Na sua opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho pode ser adaptada a qualquer atividade em qualquer sector de atividade?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

17. Na vossa opinião, a implementação da semana de quatro dias de trabalho (Selecione todas as opções que se aplicam).

- ☐ **É benéfica para a economia e estimula o consumo** (as pessoas têm mais tempo de lazer e podem gastar mais em lazer, turismo e entretenimento, impulsionando esses setores da economia).
- ☐ **Tem um impacto ambiental positivo** (menos deslocações podem reduzir a pegada de carbono, o que é um benefício indireto para o ambiente a longo prazo).
- ☐ **Impacta o bem-estar organizacional e dos trabalhadores** (Trabalhadores felizes e com bem-estar laboral tendem a ser mais motivados, o que pode levar a uma menor rotatividade, menos absentismo e maior lealdade às organizações).
- ☐ **Impacta positivamente os custos operacionais das organizações** (as organizações podem economizar com a energia, os transportes e outros custos associados a manter um local de trabalho em funcionamento por menos dias).
- ☐ **Aumentaria a produtividade** (estudos mostram que muitas vezes a produtividade por hora aumenta numa semana de trabalho mais curta, porque os funcionários se concentram mais durante as horas de trabalho).
- ☐ **Não tem impacto, não acredito neste regime de trabalho.**

Parte II

As questões seguintes referem-se à percepção e expectativa ou experiência dos empregadores / decisores em matéria de RH, quanto à positividade ou negatividade da implementação da semana de 4 dias de trabalho.

1. A sua organização trabalha ou já trabalhou num regime de quatro dias por semana?

- ☐ Sim

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

- ☐ Não

2. Se sim, por quanto tempo?

- ☐ Até 6 meses
- ☐ 6 meses a 1 ano
- ☐ 1 ano a 3 anos
- ☐ 3 anos a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

3. Como avalia a produtividade da sua organização na prática da semana de 4 dias de trabalho (caso nunca tenha praticado, solicita-se que responda acerca da percepção do impacto que acredita que teria)?

- ☐ Muito elevada
- ☐ Elevada
- ☐ Neutra
- ☐ Baixa
- ☐ Muito baixa
- ☐ Não sabe / não responde

4. Como avalia o impacto da semana de 4 dias de trabalho na saúde física dos trabalhadores da organização (caso nunca tenha praticado, solicita-se que responda acerca da percepção do impacto que acredita que teria)?

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa
- ☐ Muito negativa
- ☐ Não sabe / não responde

5. E no que respeita ao impacto da saúde mental (caso nunca tenha implementado a semana de 4 dias de trabalho, solicita-se que responda acerca da percepção do impacto que acredita que teria)?

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais - Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

- ☐ Muito negativa
- ☐ Não sabe / não responde

6. Consideraria a adoção da semana de 4 dias de trabalho na sua organização?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

Parte III

As questões seguintes referem-se à percepção e expectativa ou experiência dos empregadores / decisores em matéria de RH, quanto ao impacto que a prática da semana de quatro dias de trabalho tem ou acreditam que teria na segurança e saúde dos trabalhadores.

1. Acredita que a semana de quatro dias de trabalho aumenta ou diminui a segurança no local de trabalho?

- ☐ Aumenta
- ☐ Diminui
- ☐ Não influencia

2. Já houve algum incidente ou acidente na sua organização durante a implementação da semana de quatro dias de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

3. Se sim, acredita que o regime de quatro dias de trabalho semanal teve alguma influência nesse incidente?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

4. Quanto aos indicadores de incidentes e acidentes de trabalho, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho a sua empresa melhorou ou iria melhorar os resultados, diminuindo-os?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

5. Quanto aos indicadores de absentismo laboral, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho a sua empresa iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo-o?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

6. Quanto aos indicadores da taxa de rotatividade dos recursos humanos da organização, acredita que com a implementação da semana de quatro dias de trabalho iria ter ou tem um melhor resultado, diminuindo a rotatividade das equipas?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe / não responde

7. Acredita que a implementação da semana de quatro dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa
- ☐ Muito negativa
- ☐ Não sabe / não responde

8. Acredita que a implementação da semana de quatro dias de trabalho impactaria ou impacta de que forma a segurança e saúde dos trabalhadores?

- ☐ Muito positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutra
- ☐ Negativa
- ☐ Muito negativa
- ☐ Não sabe / não responde

Anexo III - Modelo Email Enviado com Questionários

Modelo Email Enviado a todas as autarquias

Caros(as) empregadores(as) / gestores(as) decisores em matéria de RH das autarquias locais,

Caros(as) trabalhadores(as) das autarquias locais (Juntas de Freguesia e Câmaras Municipais),

O meu nome é Fábio Ricardo Paulino Lucas, e sou estudante finalista de Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA).

No âmbito da minha dissertação, estou a desenvolver um **estudo sobre o "impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde dos trabalhadores das autarquias locais"**.

A aplicação dos questionários apresentados, visam analisar a percepção e expectativa ou experiência dos trabalhadores das autarquias locais, bem como empregadores/ gestores decisores em matéria de RH das mesmas acerca do tema objeto de estudo.

Os questionários apresentados são anónimos e confidenciais e os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos no âmbito desta dissertação.

Os questionários são dirigidos a empregadores/ gestores decisores em matéria de RH e a trabalhadores das autarquias locais.

A vossa participação é fundamental para compreender esta realidade e contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Os questionários apresentados estarão disponíveis até ao próximo dia **08 de Junho de 2025, às 23:59**. Agradeço desde já a vossa colaboração.

 Link para participação dos empregadores/ gestores decisores em matéria de RH: <https://forms.gle/ZFLXPuAAjJrhKbwu8>

Impacto da semana de quatro dias de trabalho na segurança e saúde ocupacionais -
Experiência, expectativa e percepção dos empregadores e trabalhadores das autarquias locais

 Link para participação dos trabalhadores: <https://forms.gle/jnsfHuHckuspHP1q8>

Agradeço uma vez mais a vossa colaboração e a partilha com as **freguesias do vosso município.**

Com os melhores cumprimentos,

Fábio Lucas

911989281