

A Semana dos 4 dias na Administração Pública: Impactos na Igualdade de Género

Carina Silvestre Henriques D'Eça

Mestrado em Administração Pública

Orientador:

Doutor César Madureira, Professor Associado Convidado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutor Tiago Lapa, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

A Semana dos 4 dias na Administração Pública: Impactos na Igualdade de Género

Carina Silvestre Henriques D'Eça

Mestrado em Administração Pública

Orientador:

Doutor César Madureira, Professor Associado Convidado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutor Tiago Lapa, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

Dedico esta dissertação a Deus, o pilar da minha vida, que me acompanha em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão às minhas filhas, ao meu marido e à minha mãe, que sempre me impulsionaram a ir mais longe.

Agradeço profundamente ao meu orientador, César Madureira e coorientador Tiago Lapa pelo valioso auxílio e orientação na elaboração desta dissertação.

A minha gratidão estende-se à professora Ana Moreira pelo seu precioso apoio, com o programa estatístico IBM, SPSS.

Agradeço a todos os professores deste Mestrado que generosamente compartilharam os seus saberes, com um agradecimento especial ao Professor David Ferraz, cuja motivação constante foi uma fonte de inspiração.

Sou muito grata também a todos os trabalhadores da Administração Pública que responderam e partilharam o meu questionário, sem eles este trabalho não seria possível.

Agradeço aos meus amigos e colegas de curso que me animaram e acompanharam neste percurso, com um especial agradecimento aos colegas que participaram no pré-teste, ajudando-me a ajustar o questionário.

Não posso deixar de expressar a minha gratidão aos membros da minha igreja que oraram por mim e me ofereceram constante apoio e incentivo. Agradeço sinceramente a todos que contribuíram para este percurso com as suas orações e palavras de encorajamento.

Por fim quero expressar a minha profunda gratidão a Deus que tem sido um grande apoio ao longo da minha vida.

RESUMO

Esta dissertação explora os potenciais impactos da implementação da semana de trabalho de quatro dias na Administração Pública Portuguesa, com um destaque especial na igualdade de género. A pesquisa investiga como esta reorganização do horário laboral pode influenciar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a distribuição das responsabilidades familiares, as oportunidades de progressão na carreira e a motivação dos trabalhadores. Utilizando uma metodologia quantitativa, foram recolhidos dados através de inquéritos dirigidos aos trabalhadores da Administração Pública, cujos resultados foram analisados para identificar tendências e efeitos significativos. Conclui-se que a semana de quatro dias pode promover um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, assim como contribuir para uma maior equidade de género, embora sejam necessários ajustes organizacionais e políticas de apoio para maximizar os benefícios desta medida.

Palavras-Chave: Semana dos 4 Dias, Igualdade de Género, Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal (Work-Life Balance), Administração Pública, Motivação, Produtividade.

ABSTRACT

This dissertation explores the potential impacts of implementing a four-day workweek in the Portuguese Public Administration, with a particular focus on gender equality. The research investigates how this reorganization of work hours might influence the balance between professional and personal life, the distribution of family responsibilities, career advancement opportunities, and worker motivation. Using a quantitative methodology, data were collected through surveys directed at Public Administration employees, and the results were analysed to identify trends and significant effects. It is concluded that a four-day workweek could promote a better balance between personal and professional life and contribute to greater gender equity, although organizational adjustments and supportive policies are necessary to maximize the benefits of this measure.

Keywords: Four-Day Work Week, Gender Equality, Work-Life Balance, Public Administration, Motivation, Productivity.

ÍNDICE

Agradecimentos	i
Resumo.....	iii
Abstract	v
Índice de Quadros	ix
<i>Índice de Figuras</i>	xi
Glossário de Siglas	xiii
Introdução	1
Descrição da Problemática e do Problema de Investigação	2
Relevância do Estudo	4
Objetivos da Investigação	6
Capítulo 1 - Revisão de Literatura	7
1.1 Semana dos 4 dias (S4D)	9
1.2 Teoria do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal (<i>WLB</i>), Semana dos 4 Dias e Género	12
1.3 Semana dos 4 Dias - Estudos de caso efetuados.....	14
1.3.1 Irlanda.....	14
1.3.2 Islândia	15
1.3.3 Califórnia, Cidade de Golden	15
1.3.4 Emirados Árabes Unidos, Sharjah	16
1.3.5 Utah, EUA e Gotemburgo, Suécia.....	16
1.4 Semana dos 4 dias e Género	17
Capítulo 2 – A Semana dos 4 Dias em Portugal.....	19
2.1 Projeto-piloto S4D em Portugal	20
2.2 Resultados intermédios do Projeto-Piloto da Semana de 4 dias em Portugal	22
2.3 Relatório Final do Projeto-Piloto da Semana de 4 dias em Portugal	24
2.4 Semana dos 4 Dias e Administração Pública	25
Capítulo 3 – Desenho da investigação	27
3.1 Metodologia	27
3.2 Hipóteses.....	29
3.3 Métodos de recolha de dados.....	32
3.3.1 Métodos quantitativos: Inquérito por Questionário.....	32
3.3.2 Caracterização da amostra	33
Capítulo 4 - Resultados e discussão	35
4.1 Resultados obtidos e discussão.....	35
4.2 Implicações da investigação para a Administração Pública	47
4.2.1 Recomendações para Futuras Investigações	47

4.2.2 Recomendações para Políticas Públicas.....	48
Conclusão	49
Fontes	51
Referências Bibliograficas	51
Anexo A - Questionário	55
Anexo B - Mensagem de e-mail do questionário	59
Anexo C: Mensagem Redes Sociais	61
Anexo D – Quadros estatísticos e tabelas	63
Anexo E – Gráficos.....	77

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Teste de Qui-Quadrado ((Q3xQ11) para análise da hipótese 1.	63
Quadro 2 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ10_7) para análise da hipótese 1.	64
Quadro 3 - Tabela de frequências (Q3x(10_7) para análise da hipótese 1.	64
Quadro 4 - Sumário dos resultados obtidos através do teste Mann-Whitney U (Q3xQ12_2 e Q16) para análise da hipótese 2a.	64
Quadro 5 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ12_2 e Q3xQ16) para análise da hipótese 2a.	65
Quadro 6 - Quadro de Frequências (Q3xQ12_2 e Q3xQ16) para análise da hipótese 2a.	65
Quadro 7 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_9) para análise da hipótese 2a.	66
Quadro 8 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_10) para análise da hipótese 2a.	67
Quadro 9 - Sumário dos resultados obtidos através do teste Mann-Whitney U (Q3xQ12_3 e Q17) para análise da hipótese 2a.	68
Quadro 10 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ12_3 e Q3xQ17) para análise da hipótese 2a.	68
Quadro 11 - Quadro de Frequências (Q3xQ12_3 e Q3xQ17) para análise da hipótese 2b.	69
Quadro 12 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_1) para análise da hipótese 2b.	69
Quadro 13 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_6) para análise da hipótese 2b.	71
Quadro 14 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_4) para análise da hipótese 3.	72
Quadro 15 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ18) para análise da hipótese 3.	73
Quadro 16 - Quadro de Frequências (Q3xQ18) para análise da hipótese 3.	73
Quadro 17 - Quadro de Frequências (Q3xQ20) para análise da hipótese 4a e 4b.	74
Quadro 18 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ20) para análise da hipótese 4b.	74
Quadro 19 - Quadro de Frequências (Q3xQ20) para análise da hipótese 5a.	75
Quadro 20 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ19) para análise da hipótese 5b.	75
Quadro 21 - (Q7xQ11) Análise da resposta das chefias à questão "Concorda com a Semana dos 4 dias, (8h/dia; 4 dias semana) sem perda de remuneração?"	75

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1- Modelo Conceptual</i>	28
<i>Figura 2 - Q11: Concorda com a Semana dos 4 dias, (8h/dia; 4 dias semana) sem perda de remuneração?</i>	77
<i>Figura 3 - Q10_7 A jornada de trabalho devia ser reduzida sem perda de remuneração</i>	77
<i>Figura 4 - Q12_2: Porque concorda com a semana dos 4 dias? Posso ter mais tempo para a família</i>	78
<i>Figura 5 - Q16: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares?</i>	78
<i>Figura 6 - Q14_9: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Cuidado com filhos, enteados, netos ou similar</i>	79
<i>Figura 7 - Q14_10: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros</i>	79
<i>Figura 8 - Q12_3: Porque concorda com a semana dos 4 dias? Opção: Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa</i>	80
<i>Figura 9 - Q17: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas?</i>	80
<i>Figura 10 - Q14_1: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Apoio nas tarefas domésticas ...</i>	81
<i>Figura 11 - Q14_6: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Organização e cuidado da casa</i>	81
<i>Figura 12 - Q14_4: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Estudo (formações ou estudos académicos)</i>	82
<i>Figura 13 - Q18: Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação?</i>	82
<i>Figura 14 - Q20: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua motivação e satisfação no trabalho?</i>	83
<i>Figura 15 - Q19: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua produtividade e bem-estar no trabalho?</i>	83

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

AP – Administração Pública

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

EIGE – Instituto Europeu para a Igualdade de Género

FP – Função Pública

GRH – Gestão de Recursos Humanos

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional I.P.

INA – Instituto Nacional de Administração I.P.

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública

PCP – Partido Comunista Português

RH – Recursos Humanos

SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

S4D – Semana dos 4 Dias

UE – União Europeia

WLB – *Work-Life Balance* (Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal)

INTRODUÇÃO

O tema escolhido para a dissertação foi a implementação da Semana de 4 Dias na Administração Pública e seus efeitos na Igualdade de Género. A semana dos 4 dias é uma questão que tem sido discutida recentemente, tanto a nível internacional como em Portugal. Este estudo tem como objetivo analisar como a reestruturação do horário de trabalho pode influenciar a igualdade de género e o seu possível impacto na vida dos trabalhadores públicos.

Segundo Cardoso (2022) num artigo do jornal Expresso, o governo lançou recentemente o projeto da semana de 4 dias, para as empresas privadas. Esta proposta, será sem corte de salário, com redução de horas semanais, que poderá ser de 32, 34 ou de 36 horas, a adesão é voluntária e reversível. A experiência terá a duração de seis meses após os quais irá decorrer um período de reflexão com a duração de um mês, as empresas irão decidir se mantêm este modelo, se irão adotar um modelo híbrido, ou se voltarão à semana dos 5 dias. As empresas que decidirem adotar este projeto deverão implementá-lo com a participação da maioria dos trabalhadores. O Estado não irá oferecer nenhuma contrapartida financeira, mas fornecerá apoio técnico se o mesmo for solicitado.

Se as empresas constatarem que o projeto resultou e trouxe benefícios, permitirá ao governo avançar com medidas mais ambiciosas. A avaliação será efetuada através dos trabalhadores e das empresas. Em relação aos trabalhadores irá ser averiguado a nível pessoal os efeitos ao nível do bem-estar, saúde física e mental, qualidade de vida e a relação do trabalhador com a empresa ao nível da sua satisfação no trabalho, compromisso e desejo de permanência na empresa. Também será estudado pelo governo, o que o trabalhador irá fazer nos dias de descanso, como será esse tempo extra aproveitado. Em relação à vida familiar irão ser abordados nos estudos, possíveis reduções de custos de transportes e apoio familiar quer a crianças quer a idosos.

Em relação às empresas, as temáticas a serem analisadas serão a produtividade, a competitividade, custos intermédios e lucros. Outros indicadores que irão ser abordados serão as taxas de absentismo, a facilidade de recrutamento e medidas de desempenho. A avaliação irá ser efetuada antes, durante e depois da experiência através de inquéritos, adaptados para serem utilizados com referências internacionais para que seja possível a comparação de dados.

A crescente discussão sobre a implementação de uma semana de trabalho de quatro dias tem ganho relevância no debate público e académico. Este estudo centra-se em explorar como a redução da semana laboral pode influenciar a vida dos trabalhadores, particularmente no contexto da Administração Pública Portuguesa, e analisar de que forma esta mudança pode contribuir para uma maior equidade de género, tanto no local de trabalho como na vida familiar.

A problemática que orienta esta investigação decorre da necessidade de compreender como a implementação de uma semana de trabalho mais curta poderá afetar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, a distribuição de tarefas domésticas, o apoio familiar, e as oportunidades de progressão na carreira. Ao mesmo tempo, procura-se investigar se esta medida pode melhorar a motivação, o bem-estar e a produtividade dos funcionários públicos. A questão central que este trabalho procura responder é: Qual poderá ser o impacto da implementação da semana de quatro dias na Administração Pública sobre a igualdade de género?

A relevância deste estudo reside na sua possível contribuição para a formulação de políticas públicas mais equitativas e eficazes, que promovam o bem-estar dos funcionários e a igualdade de oportunidades entre géneros. Em Portugal, onde as mulheres continuam a assumir uma parte desproporcional das responsabilidades domésticas e de cuidados, a introdução de uma semana de trabalho reduzida poderá representar uma oportunidade significativa para reequilibrar estas dinâmicas.

Metodologicamente, este trabalho segue uma abordagem exploratória, utilizando um inquérito por questionário dirigido a trabalhadores da Administração Pública. A análise dos dados permitirá testar as hipóteses formuladas e compreender melhor as perceções dos funcionários sobre os potenciais impactos da semana de quatro dias. Serão também analisados os resultados de projetos-piloto e estudos de caso de outros países, fornecendo uma base comparativa e contextual para as conclusões deste estudo.

A dissertação está estruturada em várias partes: na primeira, apresenta-se uma revisão da literatura existente sobre a semana de quatro dias e a sua relação com a igualdade de género, com particular destaque para as teorias do (WLB) “*Work-Life Balance*”, ou seja, do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal. Segue-se o segundo capítulo dedicado aos estudos efetuados sobre a S4D em Portugal, em seguida falaremos do desenho da investigação, onde são descritos os métodos utilizados e as hipóteses em estudo. Posteriormente, os resultados obtidos são apresentados e discutidos, destacando as implicações para a Administração Pública Portuguesa. Serão também dadas recomendações para futuras investigações como também recomendações para Políticas Públicas. Finalmente, a conclusão sintetiza os principais contributos do estudo, sublinhando a relevância da semana de quatro dias para a melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a redução das desigualdades de género.

DESCRIÇÃO DA PROBLEMÁTICA E DO PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

A introdução da semana de trabalho de quatro dias tem levado a uma discussão crescente em organizações e setores públicos e privados, incluindo na Administração Pública Portuguesa. Esta mudança nas práticas de trabalho tem o potencial de alterar significativamente a vida dos funcionários e a eficiência das instituições governamentais. No entanto, a complexidade da transição para esta nova

abordagem de trabalho e seus possíveis desafios ainda não foram totalmente explorados, é fundamental compreender como a questão de género dos funcionários se relacionam com a adoção da semana de trabalho de quatro dias. Esta problemática é relevante devido à necessidade de otimizar as políticas de trabalho e a gestão de recursos humanos na Administração Pública, considerando tanto a equidade de género quanto o bem-estar dos funcionários.

O problema de investigação visa compreender como a implementação de uma semana de trabalho de 4 dias na AP poderá afetar a igualdade de género, abrangendo o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, distribuição de tarefas domésticas, apoio familiar e progressão na carreira. Além disso, explora-se se a semana de trabalho de 4 dias pode ter um impacto positivo na motivação e bem-estar e produtividade dos funcionários.

A questão central que este trabalho procura responder é: Qual poderá ser o impacto da implementação da semana de 4 dias na AP sobre a igualdade de género, considerando os seguintes fatores:

- o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- as oportunidades de carreira;
- o apoio na vida doméstica;
- a motivação e produtividade dos trabalhadores.

Segundo Sousa & Baptista, (2014) A questão da investigação é um tema que queremos desenvolver ou responder, deve ser escolhido um assunto contemporâneo que seja pertinente relacionado com o quotidiano e de acordo com o interesse do investigador.

A adoção da semana de trabalho de quatro dias tem sido objeto de debate tanto em Portugal como internacionalmente, despertando considerável interesse devido ao potencial impacto que terá na vida dos trabalhadores, tanto em termos profissionais como pessoais. Sousa e Baptista identificam três critérios importantes na seleção de uma questão de investigação: a familiaridade com o objeto de estudo, a afetividade associada e a disponibilidade de recursos. A implementação da semana de 4 dias é um tema de grande interesse e relevância, pois reflete as mudanças contemporâneas nas dinâmicas de trabalho e a crescente atenção dada ao conceito do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (WLB). Além disso, sua potencial influência na igualdade de género torna este tema ainda mais crucial para debates sobre políticas públicas e práticas organizacionais modernas.

Sousa & Baptista (2014) referem que a questão de investigação desempenha um papel crucial ao orientar o percurso da pesquisa, embora possa ser ajustada à medida que avançamos no estudo do tema em causa.

RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Segundo Villas-Boas, Oliveira e Las Heras (2014), a maior participação das mulheres no mercado de trabalho tem impulsionado a introdução gradual de novos modelos de organização familiar, no entanto as mudanças no trabalho remunerado não acompanharam o equivalente progresso no trabalho não remunerado, como o trabalho doméstico. As autoras argumentam que a tendência de separar as esferas da vida, como família, trabalho e vida pessoal/social, mascara e agrava as desigualdades de género, criando formas de desigualdade entre homens e mulheres. A persistência das disparidades na distribuição do trabalho doméstico entre mulheres e homens, influenciadas pelos papéis de género, é uma das principais barreiras para alcançar uma igualdade de género mais substancial nos dias de hoje.

Villas-Boas, Oliveira e Las Heras afirmam que Portugal tem um dos piores resultados no relatório "*Gender Equality Index Report*" do EIGE (Instituto Europeu para a Igualdade de Género) em relação à média europeia. Os dados revelam que as mulheres empregadas em Portugal lideram no tempo dedicado ao trabalho doméstico e à cozinha em comparação com outras mulheres na UE-27, enquanto os homens ocupam uma posição mais baixa nesse indicador. No cuidado e educação de crianças, as mulheres portuguesas também se destacam, ficando em terceiro lugar, enquanto os homens ocupam o oitavo lugar. Estes números evidenciam uma disparidade significativa na distribuição do trabalho doméstico e de cuidados entre os géneros em Portugal.

O estudo da possível implementação da semana de trabalho de quatro dias ganha relevância diante das disparidades de género evidenciadas na distribuição do trabalho doméstico e de cuidados. Considerando que as mulheres em Portugal lideram no tempo dedicado a essas tarefas, a introdução de um modelo de trabalho mais flexível poderia potencialmente aliviar essa carga desproporcionalmente pesada sobre elas. A adoção de uma semana de trabalho mais curta poderia permitir uma distribuição mais equitativa das responsabilidades domésticas e de cuidados entre os géneros, contribuindo assim para a redução das desigualdades de género no país, também poderia promover uma reavaliação dos papéis de género tradicionais e uma maior participação dos homens nessas esferas, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e igualitária. A adoção de uma semana de trabalho de 4 dias na administração pública pode também ser uma ferramenta estrategicamente importante na promoção da igualdade de género, alinhando-se com os objetivos da Diretiva (UE) 2019/1158, que visa melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Esta diretiva estabelece requisitos mínimos para garantir que homens e mulheres tenham igual acesso a licenças parentais e modalidades de trabalho flexíveis, de forma a promover uma divisão mais equilibrada das responsabilidades de cuidado, tanto com os filhos quanto com outros familiares dependentes. A implementação da semana de 4 dias oferece a homens e mulheres a oportunidade de aproveitar um dia adicional de folga facilitando uma partilha mais equitativa das responsabilidades domésticas e de cuidado. Isso é particularmente relevante, dado

que as mulheres tradicionalmente assumem um peso maior nessas áreas, o que pode limitar as suas oportunidades de progressão na carreira e aumentar o *stress*. A nova estrutura de trabalho pode reduzir estas desigualdades, incentivando uma maior participação masculina nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos. Por outro lado, ao permitir que todos os funcionários trabalhem menos horas sem sacrificar a sua carreira, a semana de 4 dias pode ajudar a evitar as penalidades de carreira associadas à redução de horas de trabalho, que historicamente afetam mais as mulheres. Desta forma, esta política está em consonância com os princípios da Diretiva (UE) 2019/1158, que procura promover a igualdade de género e uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar.

Se for implementada de uma forma justa e acompanhada de políticas de apoio, a semana de 4 dias na administração pública pode servir como um modelo para o setor privado, incentivando a adoção de práticas que beneficiem a igualdade de género e contribuam para a concretização dos objetivos estabelecidos pela Diretiva.

Durante a pandemia de COVID-19, houve uma redução significativa nas horas de trabalho das mulheres em comparação com os homens, especialmente entre aquelas com responsabilidades de cuidado infantil. Um estudo de Collins et al. (2020) revelou que as mães reduziram as suas horas de trabalho quatro a cinco vezes mais do que os pais, resultando num aumento da desigualdade de género nas horas de trabalho de 20% a 50%. Esta descoberta justifica a necessidade de investigar novas políticas laborais que considerem as necessidades específicas de género, oferecendo uma solução para mitigar essas desigualdades e promovendo um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A implementação da semana de trabalho de quatro dias tem sido uma tendência crescente em todo o mundo, incluindo Portugal. Embora existam evidências empíricas que sugerem que a semana de quatro dias pode trazer benefícios significativos para funcionários, gestores, organizações e a sociedade em geral, ainda há uma necessidade de pesquisa adicional para compreender melhor o seu possível impacto na Administração Pública Portuguesa. Portanto, a análise desta temática contribuirá para uma compreensão mais alargada dos possíveis impactos e dos aspetos que poderão afetar, de forma positiva ou negativa, a implementação da semana de trabalho de quatro dias na AP. Os possíveis impactos incluem:

Qualidade de Vida: A implementação de uma semana de trabalho de quatro dias pode afetar positivamente a qualidade de vida dos funcionários, permitindo-lhes mais tempo para atividades pessoais e familiares.

Equidade de Género: A pesquisa pode contribuir para a compreensão de como a mudança na semana de trabalho pode afetar homens e mulheres de maneira diferente, abordando preocupações de equidade de género.

Bem-Estar dos Funcionários: Avaliar a expectativa dessa mudança na motivação dos funcionários é fundamental para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo e perceber se há diferenças de género neste sentido.

Gestão de Recursos Humanos (GRH): Os resultados podem fornecer informações estratégicas para uma gestão de recursos humanos mais eficaz, considerando as necessidades e preferências dos funcionários.

Portanto, este estudo visa fornecer informações relevantes para a otimização da gestão de pessoal na Administração Pública Portuguesa e pode ser benéfico para funcionários, gestores e políticos envolvidos neste setor.

OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO

O objetivo geral desta dissertação é analisar o impacto da implementação de uma semana de trabalho de 4 dias na FP (função pública) na igualdade de género, considerando os fatores de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, apoio familiar, progressão na carreira e a motivação dos funcionários com o intuito de compreender como essa política afeta a dinâmica de género no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos funcionários públicos.

Os objetivos específicos deste estudo:

- ◆ Explorar as perceções sobre a potencial implementação da semana de trabalho de quatro dias em Portugal, destacando como as pessoas antecipam que essa mudança poderia afetar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, com ênfase em possíveis disparidades de género.
- ◆ Investigar as expectativas das pessoas em relação à eventual adoção da semana de trabalho de quatro dias na Função Pública Portuguesa, relativamente às perceções sobre a redistribuição de tarefas domésticas entre funcionários de diferentes géneros e a possível promoção de maior igualdade ou desigualdade na divisão de responsabilidades familiares.
- ◆ Examinar as perceções sobre o potencial impacto da implementação da semana de trabalho de quatro dias na Função Pública Portuguesa nas oportunidades de progressão na carreira para homens e mulheres, considerando fatores como desenvolvimento pessoal e promoções.
- ◆ Analisar as expectativas das pessoas em relação à influência da semana de trabalho de quatro dias na Função Pública Portuguesa sobre a motivação, satisfação e comprometimento dos funcionários com suas tarefas e metas de trabalho destacando as diferenças de perceções entre os géneros dos funcionários.

O trabalho está dividido quatro capítulos: nos capítulos 1 e 2, será realizada uma revisão da literatura e dos principais conceitos; nos capítulos 3 e 4, serão apresentados a metodologia de investigação, o modelo conceptual, as hipóteses em estudo, as técnicas de recolha de dados utilizadas e a população

alvo. Posteriormente, procederemos à análise dos resultados, apresentando as principais conclusões e contribuições para a área.

CAPÍTULO 1 - REVISÃO DE LITERATURA

Não existe uma vasta literatura académica relacionada com o conceito da semana dos 4 dias na Administração Pública, especialmente no que se refere às questões de género. Contudo tem vindo a aumentar à medida que projetos-piloto vão aumentando em diversos países. A explicação é que este é um paradigma recente, embora já existissem algumas experiências no passado.

Para contextualizar este conceito é necessário analisar a evolução histórica do tempo de trabalho. Para Faria e Ramos (2014) o trabalho faz parte no nosso ser social, o ser humano tem necessidade de trabalhar como parte da sua realização pessoal, porém na sociedade capitalista o trabalho torna-se assalariado, condiciona e controla o homem, conduzindo-o por vezes à precarização e alienação. Estes autores acrescentam que o tempo além do necessário para concretizar o trabalho é tempo livre, quanto mais se reduzir o tempo de trabalho necessário, mais acrescentaria tempo, às horas de lazer, porém no modo capitalista de produção, esse tempo livre é apropriado, assim o tempo deixa de ser o necessário para efetuar o trabalho, mas fica na totalidade disponível às imposições do sistema de capital.

Segundo Coote, Harper e Stirling (2021) no séc. XIX, na Grã-Bretanha, a jornada de trabalho durava de 10 a 16 horas por dia, seis dias por semana. No decorrer do século, os trabalhadores europeus, da América do Norte e da Austrália, começaram a lutar pelas 8 horas de trabalho diário. No início do século XX, a *Ford*, foi uma das primeiras empresas a adotar o horário de 8 x 40 horas semanais.

Carvalho, Santos, Freitas e Ranita (2021) fazem uma retrospectiva da duração do período de trabalho em Portugal. Emergiu dos Estados Unidos um movimento de luta com a designação 3 X 8, ou seja, oito horas de trabalho, oito horas de sono e 8 horas para lazer, estudar etc., perfazendo assim 48 horas de trabalho por semana, com seis dias de trabalho. Esta organização temporal popularizou-se, em 1919 a Organização Internacional do Trabalho aprovou esta duração de trabalho no setor industrial, em Portugal após lutas intensas, os trabalhadores do comércio e indústria conquistaram as 48 horas semanais em 7 de maio de 1919.

Rebelo (2020a) afirma que só a partir do Decreto-Lei nº24 402 de 24 de agosto de 1934 é que se criaram condições para garantir o cumprimento do horário laboral aprovado, através da criação de mecanismos de fiscalização da lei. Contudo Carvalho et al. explicam que trabalhadores agrícolas trabalhavam de sol a sol, os pescadores e as trabalhadoras domésticas não tinham um limite de horário definido. Apenas em 1962, após lutas contra o governo fascista os trabalhadores agrícolas do Ribatejo e Alentejo conseguiram conquistar a semana de 48 horas de trabalho.

Na década de 70 os trabalhadores caixeiros de Lisboa manifestaram-se com ampla participação, reivindicando as 44 horas de trabalho semanal com um dia e meio de folga por semana, intitulada de semana inglesa. O Decreto-lei nº 409/71 veio legalizar as 48 semanais para a maioria das profissões e recomendava a redução dos limites máximos de trabalho para conceder aos trabalhadores oportunidades de realização familiar e pessoal, contudo não impunha essa recomendação pois estava dependente da regulação coletiva de trabalho e da produtividade dos trabalhadores. Após o 25 de abril através da contratação coletiva de trabalho os setores da Metalúrgica e Metalomecânica conseguiram reduzir os limites de trabalho para 5 dias e 45 horas de trabalho e o setor hoteleiro para 44 horas de trabalho com um dia e meio de folga. Na década de 80 as lutas continuaram embora a lei mantivesse as 48 horas de trabalho por semana, a Administração Pública trabalhava 45 horas e os empregados de escritório 42. As empresas mediante acordos tinham na generalidade entre 45 e 40 horas por semana.

Em 1986 a CGTP reivindica as 40 horas semanais, com 2 folgas incluídas para a prática de lazer, a conciliação do trabalho com a vida familiar e redução de doenças e sinistros profissionais. As entidades patronais não concordaram invocando razões económicas e de necessidade de um aumento de produtividade. Carvalho et al. afirmam que diante da reivindicação de redução de trabalho a atitude da entidade patronal de uma forma geral é a de resistir para manter ou aumentar a riqueza, perpetuando assim as desigualdades sociais, com a exploração de homens, mulheres e até crianças.

As greves ajudaram os trabalhadores a atingir os seus objetivos em diversas empresas nacionais, em 1990 os projetos de lei do PCP de 40 horas semanais e 35 horas noturnas foram rejeitadas por maioria no governo. Em 1991 a Lei 93/1990 que veio fixar o horário máximo de 44 horas semanais. Após diversos embates políticos finalmente com a Lei 21/96, foram aprovadas as 40 horas semanais e 8 horas diárias. A Lei n.º 18/201, veio estabelecer as 35 horas semanais como período normal de trabalho na Administração Pública. Contudo, como podemos verificar no artigo “Os direitos que os funcionários públicos vão recuperar” do Jornal de Negócios, devemos acrescentar que em setembro de 2013, devido à Troika a AP voltou a trabalhar as 40 horas semanais, situação que se manteve em vigor até 01 de julho de 2016. (Lei nº 18/2016, de 20 de junho | DRE, 2016)

Rebelo (2020b) afirma que segundo a Constituição da República Portuguesa no artigo 59º, os trabalhadores têm direito ao descanso e lazer e à organização do trabalho de forma a conciliar a vida laboral com a vida familiar, no artigo 67º está consagrado que a família sendo um dos pilares da sociedade tem direito à sua proteção através da sociedade e do Estado. O Estado é responsável pela proteção familiar definindo e implementando políticas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar. Contudo, recentemente, Rebelo adianta que, devido a mecanismos de flexibilização das horas de trabalho, o número de horas trabalhadas aumentou, segundo dados da OCDE, 2019. Em Portugal o número de horas anuais trabalhadas é dos mais altos da Europa com 1722/h ano, na Alemanha a média é de 1363/h ano, e na Dinamarca 1392/h ano, valores muito abaixo da média portuguesa. Mais

recentemente no relatório da OCDE de 2021 podemos verificar que em Portugal a média baixou para as 1649 horas anuais e na Alemanha baixou para as 1349.

1.1 SEMANA DOS 4 DIAS (S4D)

Após o breve histórico das reivindicações dos trabalhadores que deram lugar ao horário que está estabelecido no enquadramento legal em vigor, iremos analisar o que é a semana dos 4 dias. O sítio na internet, *4dayweek*, (s.d.) descreve que a semana dos 4 dias é a redução de 40 horas semanais, distribuídos por 5 dias para 32 horas/semana repartidos por 4 dias sem perda de remuneração e de benefícios, o *site* afirma que adaptando esta organização horária no trabalho irá trazer benefícios para as empresas. Em vez dos funcionários trabalharem mais tempo, defendem que trabalhem de uma forma mais inteligente, com o modelo 100 – 80 – 100, ou seja, 100% de remuneração, 80% do tempo e 100% de produtividade.

A introdução de uma semana laboral de quatro dias implica, essencialmente, manter o volume de trabalho enquanto se acrescenta um dia adicional de descanso. No entanto, para que esta mudança seja eficaz, é necessário reconfigurar o trabalho de forma a otimizar a eficiência nos restantes quatro dias de trabalho. O objetivo não é aumentar a carga de trabalho, mas sim melhorar a qualidade das tarefas realizadas, implementando táticas mais perspicazes e eficientes. Para implementar esta abordagem, podem ser necessárias várias medidas, tais como:

1. **Revisão dos Processos:** É importante analisar e rever os processos existentes. Identificar áreas de ineficiência e eliminar etapas desnecessárias pode contribuir para uma maior produtividade.
2. **Redução do Tempo em Reuniões:** Muitas vezes, as reuniões consomem tempo valioso. Reduzir o tempo alocado para reuniões ou torná-las mais focadas e produtivas é fundamental.
3. **Adoção ou Adaptação de Tecnologias:** Utilizar ferramentas tecnológicas pode melhorar a eficiência. Avaliar e implementar soluções adequadas ao contexto de trabalho é essencial.
4. **Eliminação ou Ajuste de Procedimentos Estabelecidos:** Nem todos os procedimentos são igualmente eficazes. Alguns podem ser eliminados ou ajustados para melhor se adaptarem à nova dinâmica de trabalho.
5. **Reconfiguração do Ambiente Físico de Trabalho:** O espaço físico onde se trabalha também desempenha um papel importante. Criar um ambiente propício à concentração e produtividade é relevante.

Em última análise, todos os métodos anteriormente utilizados devem ser submetidos a uma análise crítica, com o objetivo de otimizar o desempenho e alcançar melhores resultados. A mudança para uma semana laboral de quatro dias requer uma abordagem estratégica e uma mentalidade orientada para a

eficiência. (Gomes e Fontinha, 2023) Os autores recomendam que, em vez de medir as horas de trabalho, se deve medir a produção, demonstrando que este método tem contribuído para o aumento da produtividade. Além disso, a S4D melhora o bem-estar dos trabalhadores, promove a saúde física e mental, reduz os sintomas de “*burnout*” e stress e diminui o absentismo, os trabalhadores sentem-se mais felizes e satisfeitos com o trabalho. A implementação deste modelo também fortalece o compromisso dos trabalhadores com a empresa, criando energia, empoderamento e motivação, o que resulta em equipas de trabalho mais focadas. Paralelamente, esta inovação organizacional serve como uma estratégia eficaz para atrair e reter os melhores talentos, contribuindo para a sustentabilidade ao reduzir a emissão de gases de estufa e o consumo de energia, além de permitir um estilo de vida mais sustentável para os funcionários. A página da internet *4daysweek* afirma que 63% das empresas que efetuaram a experiência dos 4 dias de trabalho/semana, declaram que têm mais facilidade em contratar pessoas e manter os próprios funcionários, 78% dos funcionários sentem-se mais felizes e sentem menos ansiedade.

Gomes e Fontinha acrescentam que a S4D promove a igualdade de género, ao facilitar uma distribuição mais equitativa das responsabilidades familiares e dos papéis de mães e pais, possibilitando que as mulheres alcancem posições mais elevadas no mercado de trabalho. Por fim, este modelo posiciona a empresa como líder em consonância com as inovações tecnológicas, permitindo-lhe destacar-se da concorrência.

Chung (2022a) que explica o que é e o que não é a semana dos 4 dias, pois o objetivo desta alteração não é trabalhar 40 horas em 4 dias, mas criar foco no trabalho e conjugar a vida profissional com a vida pessoal. Esta autora afirma que o interesse pela S4D aumentou de forma exponencial no mundo inteiro e indica porque os académicos ligados ao estudo das políticas sociais devem liderar o debate. Chung destaca que a implementação da semana dos 4 dias em vez de ser efetuada por algumas empresas para reter trabalhadores e aumentar a produtividade, deveria ser legislada por políticas sociais e acrescenta que os trabalhadores acabam por produzir mais quando trabalham menos horas pois estão mais focados. Muitas horas de trabalho equivalem a mais pausas, conversas com colegas, consulta de notícias e distração. A semana dos 4 dias conduz a uma vida laboral mais saudável, aumenta o compromisso com o trabalho e diminui o absentismo. Em relação à vida pessoal reforça os laços familiares e promove atividades comunitárias.

Em 1973 Nord e Costigan apresentaram um estudo longitudinal de um ano referente ao ajustamento dos trabalhadores a 4 dias de trabalho, neste estudo os funcionários trabalhavam 8/h dia 5 dias por semana (40h/semana) e passaram a trabalhar 9,5/h dia 4 dias por semana (38h/semana), a experiência foi com uma empresa farmacêutica com cerca de 100 empregados, no início o absentismo diminuiu, passado um ano declinou, embora o parecer favorável em relação à semana dos 4 dias se tenha mantido ao longo do ano. Os trabalhadores no final relataram problemas em dormir e efeitos desfavoráveis na

vida pessoal, as mulheres, porém, apresentaram resultados mais positivos que os homens em relação à vida familiar. O autor diz que são necessários mais estudos, mas adianta que as mulheres por terem mais trabalho doméstico têm um parecer mais favorável que os homens em relação aos três dias de tempo livre.

Travis (2010) dá um contributo valioso pois menciona ganhos positivos para a vida familiar, porém afirma que as pessoas que têm conflitos familiares não têm tantos benefícios com esta organização de trabalho, o autor menciona também que a adoção da semana de 4 dias melhora a circulação do tráfego nas cidades e poupança de energia. Deshmukh, (2021) aponta também aspetos positivos e negativos, em relação aos pontos positivos salienta que os funcionários ficam mais concentrados no trabalho e sentem-se valorizados pela empresa, as reuniões duram menos tempo pois focam-se na ordem de trabalhos que tem de ser discutida. A autora destaca também um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos funcionários, pois aproveitam o dia extra para passar mais tempo com a família, ou a fazer algo que gostam. Deshmukh menciona também o aumento da produtividade, eficiência e concentração no trabalho, a diminuição de *burnouts*. Os empregados sentem-se mais felizes e realizados, a ansiedade e o stress diminuem. A autora menciona também a redução de emissões de carbono. Em relação aos aspetos negativos, Deshmukh explica que as pessoas se centram em métricas de desempenho quantificáveis como horas trabalhadas em vez de métricas qualitativas, como produtividade ou bem-estar. Outro aspeto tem a ver com desigualdade entre os trabalhadores, há trabalhos onde os empregados recebem à hora, como canalizadores, eletricitistas, nestes casos é difícil reduzir um dia de trabalho. A autora citando Bird, adianta que há estudos que sugerem que a satisfação inicial dos trabalhadores vai diminuindo com o tempo. Outro problema apontado é a gestão das equipas, quando há reuniões devem de estar todos presentes o que obriga a folgarem todos no mesmo dia, o que nem sempre é possível. Outra questão é que a semana dos 4 dias não pode ser aplicada a todas as indústrias pois muitas trabalham 24/7, outras têm um serviço de apoio ao cliente permanente. Por fim a autora refere também que se comprimirem as horas em 4 dias, ou seja, sem uma redução horária, poderá aumentar o desgaste dos colaboradores. Esta situação ocorreu na Câmara Municipal de Mafra entre 2009 e 2013. O presidente da Câmara Municipal, na altura, José Ministro dos Santos, testou o modelo da semana dos 4 dias sem perda de salário, mas sem redução horária, as horas foram comprimidas dando lugar a um dia muito mais longo de trabalho, esta situação acarretou alguns problemas, cansaço devido a muitas horas seguidas a trabalhar, dificuldade em ir buscar os filhos à escola, custos acrescidos com o prolongamento de horário nas escolas ou creches. Os funcionários acabaram por passar menos tempo com a família pois as crianças tinham aulas todos os dias e os trabalhadores saíam diariamente mais tarde que antes.

Chung (2022a) demonstra casos de sucesso na Europa, destacando benefícios para a coesão social e bem-estar dos funcionários, por outro lado Delaney e Casey (2021) num estudo de caso na Nova Zelândia, alertam que apesar da aprovação dos trabalhadores, houve um aumento de pressão de

produtividade e aconselham a um maior escrutínio crítico destas iniciativas. Em conclusão estas iniciativas devem ser reguladas por políticas públicas responsáveis baseadas em mais estudos.

Andrew Barnes e Stephanie Jones os autores do livro “*A Semana de Quatro Dias: Como o Trabalho Flexível Pode Aumentar a Produtividade, os Lucros e o Bem-Estar*” (2022) explicam como Andrew Barnes na sua empresa, a Perpetual Guardian, implementou uma semana de trabalho de quatro dias sem reduzir os salários dos funcionários. Esta experiência revelou-se um sucesso, resultando em aumentos significativos na produtividade e no bem-estar dos empregados.

Segundo os autores os trabalhadores beneficiam significativamente da implementação de uma semana de trabalho de quatro dias. Primeiro porque a redução do tempo de trabalho resulta em menor stress e melhor equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Com mais tempo livre, os funcionários podem dedicar-se a atividades pessoais, familiares e de lazer, o que contribui para uma melhoria geral do bem-estar. Além disso, a satisfação no trabalho aumenta, pois, os empregados sentem-se mais valorizados e motivados. A maior eficiência e concentração durante os dias de trabalho também são incrementados, já que os trabalhadores tendem a ser mais produtivos quando têm menos horas para completar suas tarefas. Este modelo promoveu uma cultura de confiança e autonomia, onde os funcionários têm mais controle sobre seu tempo e responsabilidades.

Do ponto de vista dos empregadores, segundo Barnes e Jones (2022), a semana de quatro dias pode parecer arriscada inicialmente, mas os benefícios observados são substanciais. A produtividade não só é mantida como pode ser aumentada, já que os funcionários trabalham de forma mais eficiente. A retenção de talentos é outro ponto positivo, pois a satisfação dos empregados leva a uma menor rotatividade, economizando custos de recrutamento e formação. A implementação gradual e flexível, com feedback contínuo, permite ajustes necessários para garantir o sucesso do modelo. Além disso, a mudança promove uma cultura organizacional positiva, onde a confiança e a autonomia são valorizadas, resultando em um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo. Do ponto de vista financeiro, os autores salientam que apesar das preocupações iniciais, muitas empresas conseguem manter ou até aumentar a rentabilidade, como demonstrado pela experiência da *Perpetual Guardian*.

1.2 TEORIA DO EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA PESSOAL (WLB), SEMANA DOS 4 DIAS E GÊNERO

A semana dos 4 dias está intimamente ligada à teoria *Work-Life Balance*, ou seja, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal ou familiar e inicialmente ao género. Rantanen, Mauno e Kinnunen (2011) explicam no seu livro, o conceito, a sua fundação e evolução histórica. No início a teoria *Work-Life Balance* foi baseada na teoria do stress, ou seja, tinha uma tónica negativa, baseada nos múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres como trabalhadoras, esposas e mães e as dificuldades inerentes ao desempenho desses papéis em simultâneo. Segundo Roberts (2007) recentemente o destaque desta

teoria foi direcionado para o equilíbrio entre a vida familiar e profissional, como também ao excesso de horas no trabalho. Os homens na atualidade desempenham cada vez também os seus papéis como maridos, pais e cuidadores, sendo que a teoria do *WLB* deixou de estar conotada apenas aos papéis femininos.

Este conceito é difícil de definir, Rantanen et al. citam vários autores, por exemplo Clark que afirma que esta teoria está relacionada com um bom funcionamento entre o trabalho e a vida familiar com o mínimo de conflitos, ou Greenhaus et al. que consideram o equilíbrio entre a vida familiar e a vida laboral como sendo contínua, uma extremidade é o desequilíbrio a favor do trabalho e o outro extremo o desequilíbrio a favor da família, tentar o equilíbrio ao centro não irá favorecer nenhum dos extremos, nem o trabalho nem a família. Lewis (2021) explica que esta teoria, está ligada também ao contexto cultural, a palavra trabalho e a palavra vida têm conotações diferentes, nas culturas que se encontram fora da esfera ocidental, sendo expectável que a globalização atenuar estas diferenças, porém a autora consciencializa-nos para que este conceito não se torne uma barreira para pensar mais amplamente sobre a diversidade de experiências que se podem alterar no futuro.

Guerreiro, Lourenço e Pereira (2007) no livro *Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies* referem que as empresas que adotam medidas para equilibrar a vida familiar com o trabalho procuram adaptar formas de trabalho que se adequem às necessidades dos seus trabalhadores. Algumas das medidas adotadas incluem a redução das horas de trabalho para equilibrar a vida familiar com o trabalho, bem como o ajuste e a flexibilização da carga horária, negociando o mínimo de horas necessárias para um ano ou criam um banco de horas, onde o trabalho é realizado por objetivos em vez de ser baseado no número de horas trabalhadas. Além disso, comprimem as horas de trabalho numa semana mais curta, aumentando o número de dias livres para que os colaboradores possam estar com a família. Também adotam o teletrabalho, especialmente para aqueles que moram longe do local de trabalho, reduzindo o tempo de viagem e o desgaste que isso causa.

Kossec, Lirio e Valcou (2013) no seu estudo contrastam empresas que dão valor ao equilíbrio entre a vida e o trabalho dos seus funcionários e as que se focam apenas nos seus objetivos. Trabalhadores entrevistados mostram um compromisso fortalecido com as empresas, onde trabalham e que são das que mais promovem o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Eles mencionam que têm menos stress no trabalho e que as empresas promovem o controlo das horas trabalhadas, para que os funcionários não trabalhem em excesso e permitem que se tire tempo para a família, outros trabalhadores referem que as empresas onde trabalham encorajam o desenvolvimento pessoal e profissional, promovem o desenvolvimento das comunidades locais e dão valor às opiniões dos seus trabalhadores. No extremo oposto os trabalhadores das empresas que estão abaixo do ranking da promoção do “*Work-Life Balance*”, ou seja do equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal referem muitas horas de trabalho e pressão para trabalhar nas folgas, a prioridade das empresas em atingir objetivos gera um ambiente

hostil na empresa, muitos trabalhadores não se sentem valorizados e optam por sair. Barnes e Jones (2020) explicam que indústria tecnológica, tem se tornado numa força dominante e promove uma “cultura de agitação” onde sobrecarga laboral e o stress, se tornaram norma, este fenómeno afeta negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores. Os consumidores beneficiam de produtos baratos e serviços convenientes, mas isso ocorre à custa de longas horas de trabalho, por parte dos funcionários que acabam por trabalhar abaixo do ordenado mínimo, pois as horas extra não são compensadas de forma adequada, para proveito das empresas.

Roberts (2007) salienta que tem aumentado a pressão para trabalhar mais, para atingir mais objetivos, mais responsabilidade e coerção para fazer horas extraordinárias. Por outro lado, Chung (2022b) argumenta que o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal é resultado de um contexto social que valoriza excessivamente o trabalho, onde a identidade e o valor dos indivíduos são frequentemente medidos pela sua dedicação e sucesso laboral. Nesse cenário, a paixão pelo trabalho, que é apresentada como um ideal, pode tornar-se um mecanismo de pressão, levando os trabalhadores a sacrificarem o seu tempo livre e as suas responsabilidades pessoais. Esta cultura do "trabalhar por paixão" reforça a ideia de que a realização pessoal só pode ser alcançada através do trabalho, o que, em última análise, encoraja práticas de autoexploração, onde os indivíduos, mesmo com maior controlo sobre o seu tempo, acabam por trabalhar mais e descansar menos.

1.3 SEMANA DOS 4 DIAS - ESTUDOS DE CASO EFETUADOS

1.3.1 IRLANDA

Foram elaborados vários estudos de caso, que podem ser consultados na página da internet *4days week*. Na Irlanda foi testada a semana dos 4 dias, o relatório “*The Four Day Week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay: Evidence from Ireland*” foi elaborado por académicos com o apoio da University College Dublin, participaram 12 empresas. (Kelly et al., 2022)

Segundo inquéritos elaborados às empresas, foram relatados os seguintes factos: 9 das 12 empresas vão continuar com o modelo das 4 semanas, enquanto as outras três consideram continuar, mas não tomaram uma decisão definitiva. Numa escala de 0 a 10, as empresas atribuíram à experiência uma pontuação de 9,2, no desempenho uma pontuação de 8,2 e à produtividade uma pontuação de 7,6.

Nos inquéritos efetuados aos funcionários, destacam-se os seguintes dados: 100% dos funcionários querem manter este modelo de trabalho. As várias medições estatísticas, incluindo a autoavaliação do desempenho, melhoria da qualidade de vida e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mostraram uma melhoria muito significativa. O stress, o cansaço, o *burnout*, os conflitos familiares e os esgotamentos diminuíram, enquanto o tempo de sono aumentou, passando de 7,02 para uma média de 7,72 horas. O

dia de folga foi utilizado para passatempos, trabalho doméstico, cuidados pessoais e práticas desportivas. Além disso, houve uma melhoria nas preocupações ambientais. A experiência foi especialmente positiva para as mulheres, que relataram um aumento na satisfação com a vida e passaram a dormir mais tempo.

1.3.2 ISLÂNDIA

A investigação conduzida por Haraldsson, e Kellam, (2021) foi efetuada com 2500 trabalhadores da função pública, entre 2015 e 2019, os autores declararam que foi um enorme sucesso, a produtividade aumentou na maioria dos locais de trabalho os trabalhadores aumentaram os índices de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e de bem-estar. Entre os resultados relatados, destacam-se: mais alegria em casa devido à partilha de tarefas entre a família, mais tempo passado com a família e amigos, e mais tempo para si próprios, seja para passatempos ou para descanso. O dia extra foi utilizado para realizar tarefas necessárias, libertando o fim-de-semana. Os homens aumentaram a participação no trabalho doméstico, promovendo a igualdade de género. Pais solteiros também tiveram efeitos positivos, ficando com mais tempo para os filhos. Indiretamente, os não-participantes também se beneficiaram, pois passaram mais tempo com aqueles que participaram da experiência, como familiares ou amigos. Também, foram observados benefícios na saúde física e psicológica.

Os resultados foram positivamente inesperados tanto para os trabalhadores como para os dirigentes. Os autores deste estudo alegam que esta investigação comprova que a semana dos 4 dias funciona, oferece amplos benefícios e que deveria ser considerada a sua implementação em todas as economias.

1.3.3 CALIFÓRNIA, CIDADE DE GOLDEN

A Cidade de Golden iniciou um projeto-piloto da semana de 4 dias, no Departamento de Polícia de Golden (GPD), onde os funcionários passaram de uma semana de trabalho de 40 horas para uma semana de 32 horas. O piloto de seis meses terminou em 31 de dezembro de 2023 e mostrou tendências positivas, levando à sua extensão por mais seis meses até 1 de julho de 2024. Os indicadores apuraram os seguintes resultados:

Melhoria no Serviço: Durante o piloto, houve uma diminuição no tempo de resposta para chamadas de serviço e uma redução significativa nas horas extras trabalhadas, o que resultou numa diminuição significativa de encargos financeiros.

Expansão do Piloto: O plano da cidade é expandir o projeto-piloto para outros departamentos, desenvolvendo uma ferramenta de avaliação para ajudar na seleção e garantir que os dados de base possam ser investigados e validados.

1.3.4 EMIRADOS ÁRABES UNIDOS, SHARJAH

Em janeiro de 2022, o Governo de Sharjah implementou um esquema de semana de trabalho de 4 dias, tornando-se o primeiro governo local nos Emirados Árabes Unidos a reduzir a semana de trabalho.

A implementação da semana de 4 Dias teve influência do vírus Covid-19, quando algumas entidades governamentais decidiram encurtar a semana de trabalho para garantir a saúde e segurança nos locais de trabalho. Os benefícios fizeram-se sentir: nomeadamente, aumento da produtividade, diminuição do stress e fadiga, melhoria da saúde, vida familiar e comunitária mais coesa, um sentimento mais forte de paridade de género para mães trabalhadoras etc. O Departamento de Estatística e Desenvolvimento Comunitário (DSCD) realizou um inquérito abrangente para medir os níveis de satisfação dos funcionários e quantificar o impacto real e tangível da decisão do Governo de Sharjah de fazer a transição para horários de trabalho reduzidos.

O estudo revelou que 86% dos funcionários mostraram maior produtividade e 89,6% alcançaram um desempenho de trabalho superior. Cerca de 90% relataram um aumento na satisfação no trabalho. A semana de trabalho mais curta resultou em melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, melhoria na saúde mental e um impulso no ambiente empreendedor de Sharjah, com 43% dos entrevistados iniciando pequenos negócios.

1.3.5 UTAH, EUA E GOTEMBURGO, SUÉCIA

Ana Oliveira, Gonçalo Marçal e César Madureira, apresentam também alguns estudos de caso na Nota de Análise apresentada pelo Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública. (PlanAPP) intitulada “*Semana de quatro dias Revisão da Literatura e Estudos-Piloto*” (2023) destacamos dois desses estudos.

O Estado de Utah, nos EUA, implementou um piloto de trabalho de quatro dias por semana, sem redução salarial, para 18.000 funcionários públicos, aumentando as horas de trabalho nos restantes dias. Todos os serviços não essenciais encerraram à sexta-feira e dois feriados foram eliminados como compensação. O piloto durou três anos (2008-2011) e foi implementado pelo governador Jon Huntsman Jr.

Destacam-se as seguintes conclusões: o consumo de energia reduziu-se em 10%, principalmente nas atividades que utilizavam gás natural. O consumo de combustível também diminuiu, resultando numa poupança de 1,4 milhões de dólares. A maioria dos inquiridos (66%) manifestou-se favorável à continuação da política e 80% dos trabalhadores referiram estar satisfeitos com o novo horário, considerando que se tinham tornado mais produtivos. O pagamento de horas extraordinárias diminuiu, resultando numa poupança de 4,1 milhões de dólares. No entanto, não se verificou que a qualidade dos

serviços tivesse melhorado ou piorado. A política foi posteriormente abolida pelo governador seguinte, que alegou não existir satisfação geral com a política.

O piloto realizado em Gotemburgo, Suécia, na Casa Svartedalen, envolveu 68 enfermeiras/os e outros funcionários em unidades de cuidados continuados e lares para idosos. Para compensar as horas em falta, foram contratadas mais 17 pessoas. Durante o projeto, houve uma redução do horário diário de trabalho, passando de 8 horas para 6 horas, sem redução salarial. Os resultados foram positivos: os funcionários do piloto apresentaram benefícios significativos em relação à saúde, níveis de stress e estilo de vida mais ativo. Além disso, houve melhoria na qualidade do sono, redução da pressão arterial e diminuição do absentismo. Os utentes dos lares também consideraram o projeto positivo, pois os funcionários criaram mais atividades. O projeto foi abandonado após a saída da coligação de esquerda da câmara municipal. O novo presidente considerou a medida inviável para aplicar aos 530.000 trabalhadores da cidade.

Os mesmos autores destacam os seguintes pontos dos relatórios analisados sobre a implementação da Semana de Trabalho de Quatro Dias (S4D) no setor público: a redução da semana de trabalho é apoiada pela maioria dos trabalhadores do setor público, no entanto, existem preocupações legítimas sobre como a S4D será operacionalizada em tarefas que envolvem atendimento ao público. Para isso, os organismos públicos participantes no piloto devem apresentar um plano minucioso para garantir o mesmo tempo de contacto e otimizar processos internos. Os estudos-piloto devem começar em organismos onde as tarefas realizadas sejam relativamente homogêneas e onde a prestação de trabalho seja flexível. Antes dos estudos-piloto, devem ser realizados workshops e debates com os trabalhadores, envolvendo-os na discussão da reorganização do tempo de trabalho e de mudanças no processo de trabalho.

1.4 SEMANA DOS 4 DIAS E GÉNERO

Chung (2022a) afirma que a cultura de trabalho ideal que domina a nossa sociedade, é aquela onde se trabalha longas horas e a prioridade é dada ao trabalho, trabalhar durante muitas horas é sinal de comprometimento, motivação, desempenho e produtividade, o trabalhador ideal exclui ou minimiza a importância das outras coisas da sua vida, a autora acrescenta que os investigadores criticam as longas horas de trabalho, pois muitos trabalhadores não produzem muito nesse tempo de trabalho, fingem longas horas de trabalho, para terem uma vantagem competitiva. Chung (2022b) argumenta que a crescente expansão do trabalho, tanto remunerado quanto não remunerado, está ligada à norma cultural de que estar ocupado é um sinal de prestígio e sucesso. Esse conceito de "ocupação" pode servir como confirmação do valor pessoal, enraizado em uma forma de capitalismo que prioriza o trabalho como um investimento de tempo com vistas a retornos futuros, como melhores resultados no mercado de trabalho para os filhos.

Nas sociedades com este tipo de cultura, trabalhar muito tempo corresponde a um alto estatuto, mesmo como os próprios indivíduos, se avaliam a eles próprios. Além dos impactos negativos na saúde física e mental, Chung (2022a) afirma que a ausência dos pais, pode ser prejudicial para o bem-estar emocional e cognitivo das crianças. A autora demonstra, contudo, que os aspetos negativos são mais profundos. Esta cultura exclui aqueles que possuem responsabilidades para além do trabalho e aponta para vários estudos que evidenciam a exclusão das mulheres dos empregos mais lucrativos, além de destacar que a disparidade salarial de género tem suas raízes neste contexto, por outro lado, os homens passam muito tempo a trabalhar e não dão apoio em casa, nem passam tempo com os filhos. Neste ambiente o mercado de trabalho cria um ciclo onde os homens são pressionados a trabalhar mais para sustentar a família, enquanto as mulheres enfrentam preconceitos que limitam o seu progresso na carreira, especialmente para cargos de liderança. Esta disparidade resulta em desigualdades e exclusão, não apenas para as mulheres, mas também para outros grupos no mercado de trabalho.

Coote, Harper e Stirling (2021) por outro lado falam de trabalho remunerado e não remunerado, o trabalho não remunerado (cuidar dos filhos, pais, tarefas domésticas) fornece uma base para essencial para a economia, este trabalho não é valorizado, contudo, sem este tipo de trabalho, o mundo não poderia funcionar. Uma sociedade saudável deve construir relações fortes, que levam tempo a crescer. As crianças necessitam de tempo com os pais e acrescenta que todos nós ganhávamos como sociedade se tivéssemos mais tempo uns para os outros. Os autores afirmam que apesar das mudanças nas economias modernas, o trabalho não remunerado continua a ser principalmente uma tarefa feminina, contribuindo assim para as persistentes disparidades de género em relação ao emprego, salários e poder.

Globalmente, as mulheres assumem predominantemente a maior parte das responsabilidades associadas ao trabalho doméstico não remunerado. A estrutura atual do tempo de trabalho, que muitas vezes obriga as mulheres a assumirem empregos mal remunerados ou dedicarem-se integralmente aos cuidados, perpetua essas desigualdades. Segundo o sítio *4 Day Week Global* (s.d.), as mulheres de uma forma global tendem a realizar até três vezes mais trabalho doméstico e de cuidados não remunerados do que os homens, enfrentam uma ‘segunda jornada’ de trabalho em casa, afetando o seu descanso e desempenho no trabalho, 67% das mulheres sentem que as responsabilidades com os filhos prejudicaram o seu progresso no trabalho, incluindo promoções e desenvolvimento de carreira.

Embora os homens também sofram com as longas horas de trabalho e a falta de envolvimento familiar, a redistribuição do tempo de trabalho é crucial para promover a igualdade de género. Este é um passo essencial para desafiar as expectativas de género arraigadas na sociedade, onde homens e mulheres compartilham igualmente as responsabilidades de trabalho remunerado e não remunerado. Esta mudança não apenas fortalece as famílias, mas também cria um ambiente onde as identidades de género não estão associadas à distribuição desigual do trabalho.

A semana de trabalho de 4 dias oferece benefícios significativos para os pais que trabalham, incluindo mais tempo em família e um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A principal vantagem imediata da semana de trabalho de 4 dias é o tempo adicional para atividades familiares. Um dia extra de folga permite que os pais passem mais tempo de qualidade com seus filhos e estejam mais presentes. Tanto mães quanto pais relataram passar mais tempo com seus filhos durante os testes sobre a S4D no Reino Unido. Os homens gastaram 27% mais tempo em comparação com a semana de trabalho de 5 dias, enquanto as mulheres gastaram 13% mais tempo. Numa comunidade em Melbourne que participou de um dos testes em 2022, 66% dos homens dedicaram mais tempo ao cuidado infantil. Na Islândia, homens que se beneficiaram do sistema de “menos horas de trabalho” passaram mais tempo com suas famílias, enquanto as mulheres passaram mais tempo entre si. Estes dados mostram um aumento da equidade de género na vida familiar.

A semana de trabalho reduzida também cria um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, diminuindo o conflito entre responsabilidades profissionais e deveres familiares. No teste do Reino Unido, 60% dos entrevistados disseram que conseguiam conciliar o trabalho remunerado com responsabilidades relacionadas com cuidados familiares, e 62% afirmaram que era mais fácil ajustar o trabalho com a vida social. O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal aumentou de 2,98 para 3,76 numa escala de 1 a 5. Na comunidade de *Our Community*, 96% dos homens e 79% das mulheres relataram um impacto muito positivo ou positivo no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Os homens contribuíram mais para as tarefas domésticas, e as mulheres baixaram os níveis de ansiedade.

A implementação da semana de trabalho de 4 dias também trouxe benefícios significativos para a saúde mental dos pais, com 56% a relatarem uma melhoria nesse aspeto, e 78% a afirmarem que o seu bem-estar geral aumentou. Estes fatores podem influenciar tanto a qualidade da parentalidade como o desempenho profissional.

CAPÍTULO 2 – A SEMANA DOS 4 DIAS EM PORTUGAL

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desde 1979, é o mecanismo oficial em Portugal que trata da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional. A igualdade entre mulheres e homens implica a ausência de assimetrias em todos os indicadores relacionados com a organização social, exercício de direitos e responsabilidades, autonomia individual e bem-estar. Isto inclui a participação equilibrada de ambos os géneros em todas as esferas da vida, como a económica, política, social e familiar.

Após a Revolução dos Cravos em 1974, Portugal passou por um período de democratização, mas antes disso, durante 48 anos, o país foi governado por um regime autocrático. A Constituição de 1933 excluía as mulheres da igualdade perante a lei, considerando-as subordinadas ao bem da família.

A igualdade de género no trabalho e emprego é crucial. A CITE tem desempenhado um papel importante na promoção da igualdade salarial e na eliminação de discriminações:

- **Proteção Social:** Garantir que homens e mulheres tenham acesso igualitário a benefícios sociais e proteção.
- **Participação Política:** A representação equilibrada nos órgãos de decisão é fundamental para a igualdade de género.
- **Impacto na Saúde Mental:** Reconhecer e abordar as disparidades de género na saúde mental.

Portugal tem feito progressos significativos na promoção da igualdade de género, mas ainda enfrenta desafios persistentes. A legislação e as políticas devem continuar a evoluir para garantir uma sociedade mais justa e equitativa para todos.

2.1 PROJETO-PILOTO S4D EM PORTUGAL

Em junho de 2023, o Governo português iniciou um projeto-piloto da semana de trabalho de quatro dias para empresas privadas voluntárias. A duração do projeto foi de seis meses, com término previsto para novembro de 2023. Posteriormente, caso a experiência fosse satisfatória, o projeto seria estendido ao setor público. A adesão das empresas foi voluntária, e o Estado ofereceu apoio técnico e administrativo durante todo o processo. Esta iniciativa visou melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e promover uma abordagem mais flexível ao trabalho.

A avaliação é conduzida através de inquéritos, que são projetados para serem comparáveis com outras experiências internacionais, mas adaptados à realidade portuguesa. O inquérito inicial ocorreu em fevereiro de 2023, o inquérito final ficou previsto para outubro de 2023 e o inquérito pós-piloto em fevereiro de 2024.

O site do XXIII Governo destaca várias vantagens deste projeto para os trabalhadores. Em primeiro lugar, há a redução das horas de trabalho semanais e o aumento da produtividade e competitividade. Além disso, o projeto promove o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, ajudando a reduzir o estresse e os casos de *burnout*, e, consequentemente, aumentando a qualidade de vida.

Para as empresas, os benefícios esperados incluem uma redução nos custos de recrutamento e formação devido à menor rotatividade de pessoal. Há também uma diminuição nos custos com trabalhadores temporários, já que o absentismo tende a diminuir. Outro ponto positivo é a redução nos

custos com matérias-primas, uma vez que há menos erros e produtos defeituosos, além da poupança de energia.

De acordo com Gomes e Fontinha, no "*Relatório da Primeira Fase do Projeto-Piloto: Semana de Quatro Dias*" (2022), o projeto foi estruturado em três fases:

A primeira fase, “Reflexão”, ocorreu de novembro de 2022 a fevereiro de 2023. Durante este período, houve divulgação do projeto, comunicação com as empresas, sessões de esclarecimento, contatos com gestores e o envolvimento da liderança. A segunda fase, “Preparação”, aconteceu de março a maio de 2023. Nesta etapa, foram realizadas sessões de preparação conduzidas pela *4 Day Week Global*, planificação do teste, inquéritos iniciais e o envolvimento das equipas. A terceira fase, “Teste”, decorreu de junho a novembro de 2023. Esta fase envolveu sessões de resolução de problemas, otimização de processos, inquéritos de avaliação e o envolvimento ativo dos trabalhadores.

No relatório da 1ª fase, Gomes e Fontinha explicam que participaram 99 empresas. Nesta fase as empresas receberam informação sobre a semana dos 4 dias, as suas vantagens, a sua filosofia, para poderem decidir se este horário de trabalho se enquadrava na visão da empresa, destas empresas 46 decidiram avançar para a 2ª fase do projeto, a fase pré-piloto, que iria decorrer entre março e maio de 2023. Os principais motivos invocados por estas empresas para avançarem para este projeto foram diminuir o stress dos trabalhadores e melhorar a sua retenção.

A segunda fase deste projeto envolveu a elaboração de um plano para testar a semana de quatro dias em cada empresa. Para isso foram oferecidas sessões de formação e *mentoring* conduzidas pelos investigadores, em colaboração com a *4 Day Week Global*. As empresas participantes tiveram também acesso às plataformas da *4 Day Week Global*, para consultar estudos de caso, sessões gravadas de diferentes pilotos mundiais, respostas a perguntas frequentes e uma ampla gama de material de investigação sobre a semana de quatro dias.

Já existiam 8 empresas a trabalhar nestes moldes, os investigadores decidiram atribuir-lhes o estatuto de empresas associadas, pois não se podiam incluir na amostra devido a já terem iniciado esta experiência com antecedência, tendo-lhes dado assim a hipótese de acederem também às plataformas e à formação facultada às outras empresas.

Os autores adiantam que é crucial que na implementação da semana dos 4 dias não haja redução de salários, mas sim uma redução média das horas semanais, para 32, 34 ou 36 horas, contudo a semana de 4 dias não se trata apenas de ter um dia de folga. É necessário redefinir a forma de trabalhar para aumentar a eficiência nos outros quatro dias. O objetivo não é trabalhar mais nos outros dias, mas sim trabalhar de uma forma mais inteligente. Isso pode envolver repensar processos, reduzir o tempo de reuniões, adotar e/ou adaptar tecnologia, eliminar ou ajustar procedimentos, ou mesmo mudar o espaço físico. Deve-se questionar toda a forma de trabalhar de forma a otimizar o trabalho.

2.2 RESULTADOS INTERMÉDIOS DO PROJETO-PILOTO DA SEMANA DE 4 DIAS EM PORTUGAL

Os primeiros resultados do teste à semana de trabalho de quatro dias em Portugal do relatório “*Semana de Quatro Dias Projeto-Piloto: Relatório Intermédio*” (2023) de Gomes e Fontinha, foram favoráveis, com 95% das empresas com opinião positiva. Os trabalhadores reduziram os níveis de cansaço, conseguiram conciliar a vida pessoal e profissional e 85% já dizem que só aceitariam um emprego que implicasse voltar à tradicional semana de cinco dias com um aumento salarial acima de 20%. O projeto-piloto em torno da semana de trabalho de quatro dias contou com a participação de 21 empresas, que se juntaram a outras 20 que já estavam a experimentar este modelo. No total, foram abrangidos mais de mil trabalhadores.

Das 24 empresas que ainda não implementaram a mudança, 20 mantêm a perspetiva de experimentar a semana de trabalho de quatro dias no futuro o motivo mais apontado para não implementarem a S4D, foi a incompatibilidade do início do teste em junho com as necessidades da empresa.

Durante os últimos seis meses, nas empresas aderentes houve em média, uma redução de 13,7% das horas de trabalho semanais, de 39,3 horas para 34 horas. As empresas tiveram autonomia para escolher a redução horária, desde que esta não implicasse apenas a concentração da carga habitual em menos dias.

Na análise das práticas de trabalho, observou-se que em 58,5% das empresas, os funcionários usufruem de um dia de descanso semanal. Por outro lado, 41,5% das empresas adotaram um regime quinzenal de nove dias, que consiste na alternância entre uma semana de quatro dias de trabalho e uma semana subsequente de cinco dias.

75% das empresas adotaram mudanças organizacionais, como a redução do número e duração de reuniões, a criação de blocos de trabalho, ou a adoção de novo *software* nas empresas, criaram também tempos de concentração para os trabalhadores não serem incomodados, de modo a garantir que, mesmo com menos horas trabalhadas, a produtividade não fosse prejudicada. Os trabalhadores também evidenciaram resultados positivos: diminuição significativa nos índices de ansiedade, fadiga, insônia, depressão, tensão e solidão. Houve uma melhoria notável na conciliação entre o trabalho e a família, com 65% dos trabalhadores a passar mais tempo com seus familiares após a redução da jornada.

Em relação à utilização do dia extra, os trabalhadores demonstraram uma variedade de atividades para ocupar o tempo adicional. Muitos funcionários relataram que aproveitaram para descansar, 65% dos trabalhadores aproveitaram o tempo extra para passar mais tempo com a família. Estes dados reforçam a ideia de que a redução da semana de trabalho pode ter um impacto positivo na vida familiar

dos trabalhadores e que contribui para a sua recuperação física e mental. Segundo o Site Portugal Gov.pt, observou-se uma diminuição de 19% nos sintomas de exaustão relacionados ao trabalho. Adicionalmente, registou-se uma redução na prevalência de outros indicadores negativos de saúde mental: a taxa de ansiedade decresceu em 21%, a de fadiga em 23% e a de insónia ou distúrbios do sono em 19%.

Outras atividades populares incluíram a prática de exercício físico (48%), tratar de assuntos pessoais (45%) e dedicar-se a hobbies (44%). Estes dados indicam que os trabalhadores estão a utilizar o tempo extra para cuidar de si mesmos e para se dedicarem a atividades que lhes dão prazer. Outro dado relevante é que 14,5% dos trabalhadores usaram o dia extra para estudar. A formação contínua é crucial para a progressão na carreira, pois permite adquirir novas competências, aumentar a empregabilidade e a criatividade, e melhorar a satisfação no trabalho.

Em relação à utilização do dia adicional, os trabalhadores também realizaram atividades que podem ter um impacto positivo na economia do país, uma observação que é corroborada pelo economista Pedro Gomes (2023). Por exemplo, ir às compras e frequentar restaurantes são atividades que estimulam o consumo e, consequentemente, a economia local. Estas atividades beneficiam os negócios locais ao aumentar a sua clientela e receitas. Além disso, alguns trabalhadores optaram por fazer trabalho extra no seu dia livre, esta atividade pode ter benefícios económicos, permitindo aos trabalhadores aumentar os seus rendimentos, o que por sua vez pode levar a um maior consumo.

Estes resultados são relevantes, especialmente considerando o contexto atual de escassez de talentos, tornando a atração e retenção de talento aspetos cruciais na gestão de RH (Recursos Humanos). Com base nesta experiência, as empresas avaliarão em janeiro se manterão o modelo de quatro dias ou retornarão à semana tradicional de cinco dias. Algumas empresas já manifestaram interesse em manter o modelo reduzido mesmo após o teste. Apesar dos resultados positivos, há desafios apontados, como a definição de métricas de produtividade, gestão durante períodos de férias e a mudança da cultura organizacional para evitar perdas de tempo. As empresas participantes encontram-se distribuídas por 10 distritos, com Lisboa, Porto e Braga a destacarem-se como as principais localizações. Estas empresas operam predominantemente nos setores social, industrial e comercial. (Gomes e Fontinha, 2023; PORTUGAL.GOV.PT, 2023)

Haverá novos inquéritos a trabalhadores e empresas para um relatório final a ser lançado em abril. O presidente do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) expressou confiança de que a semana de quatro dias se tornará mais comum, e o Secretário de Estado do Trabalho considerou o projeto como um dos mais inovadores dos últimos anos, destacando a importância de equilibrar o trabalho com a vida pessoal e familiar. (Jornal ECO, Patrício, 2023)

2.3 RELATÓRIO FINAL DO PROJETO-PILOTO DA SEMANA DE 4 DIAS EM PORTUGAL

O Relatório Final do Projeto-Piloto da Semana de dias em Portugal de Pedro Gomes e Rita Fontinha (2024) aborda a viabilidade e os impactos da implementação de uma semana de trabalho de quatro dias nas empresas. Esta prática é apresentada como uma abordagem legítima de gestão que pode trazer benefícios operacionais significativos, mas que requer uma reorganização profunda das empresas.

A implementação da semana de quatro dias apresenta diversos benefícios operacionais, incluindo a melhoria do ambiente de trabalho, a redução do absentismo e o aumento da atratividade no mercado de trabalho, podendo ser aplicada em todos os setores, desde que a redução de horas seja cuidadosamente analisada caso a caso para maximizar a produtividade. Embora os resultados do estudo sejam informativos e demonstrem impactos positivos, não justificam a implementação da semana de quatro dias por via legislativa, uma vez que a metodologia utilizada se baseou na autosseleção das empresas participantes. No entanto, para os autores é crucial incentivar mais organizações a testar este modelo. Segundo os autores, empresas com uma maioria feminina na sua força de trabalho poderão beneficiar mais significativamente da semana de quatro dias, pois as mulheres tendem a valorizar mais esta redução da semana de trabalho, devido aos desequilíbrios de género nas tarefas domésticas e familiares. Um dado interessante do relatório é o de que 56% das pessoas que iniciaram o contato com o IEFP, e, portanto, exercem um cargo de liderança na empresa, eram mulheres.

Segundo o relatório a semana de quatro dias tem um impacto positivo significativo na qualidade de vida dos trabalhadores, contribuindo para a redução do stress e a melhoria da saúde mental, sendo especialmente valorizada por trabalhadores com salários e qualificações mais baixas, o que desafia a ideia de que esta prática seria destinada apenas a uma elite qualificada. Embora houvesse preocupações sobre o aumento da incidência de uma segunda atividade entre os trabalhadores, os dados do projeto não apoiam essa hipótese. Gomes e Fontinha consideram também a possibilidade de conduzir um piloto no setor público, de modo a explorar os impactos desta prática em diferentes contextos. No entanto, a adaptação à semana de quatro dias apresenta alguns desafios, como a definição de métricas de produtividade, que quase metade das empresas considerou difícil, sendo que a maioria recorre a uma mistura de indicadores financeiros e operacionais e a gestão durante períodos de férias, onde a coincidência destes períodos com a implementação da nova semana de trabalho pode causar problemas de gestão das equipas. A mudança cultural necessária para evitar o desperdício de tempo e adaptar a relação com o tempo também se revela um desafio significativo. Em termos de impactos financeiros e operacionais, mais de 80% das empresas que participaram no projeto registaram um aumento de receitas e 70% registaram um aumento dos lucros em 2023 comparado ao ano anterior. Embora a maioria das empresas tenha relatado custos mínimos, algumas identificaram poupanças em energia e consumíveis, sendo que apenas uma creche precisou de aumentar a sua força de trabalho. Os benefícios operacionais

observados incluem melhorias no absentismo, no recrutamento, na rotação de funcionários, nos níveis de stress, no compromisso dos trabalhadores e na aceitação dos clientes. O desempenho dos trabalhadores também foi positivamente impactado, especialmente em termos de cumprimento de prazos, execução de projetos e relação com clientes, com destaque para trabalhos criativos e de prestação de cuidados. Em relação à avaliação dos trabalhadores, mais de 60% consideram o cumprimento de prazos e a execução de projetos como os indicadores mais adequados para medir o sucesso do novo formato de trabalho. O valor atribuído ao novo formato é tão elevado que 82% dos trabalhadores afirmaram que só mudariam para um emprego com uma semana de cinco dias se recebessem um aumento superior a 20% do salário atual. Finalmente, a decisão final das empresas participantes no projeto reflete uma avaliação positiva da semana de quatro dias, com mais de metade das empresas optando por estender o teste, entre as empresas participantes no piloto que fizeram duas ou mais mudanças de processos, apenas 8% das empresas reverteram à semana de cinco dias. Por outro lado, entre as empresas que não fizeram mudanças ou fizeram apenas uma mudança, 38% voltaram para trás. O sucesso da semana de quatro dias, depende crucialmente no empenho na reorganização do trabalho. A maioria das empresas considera adotar o novo formato de forma permanente, destacando o sucesso e os benefícios significativos identificados ao longo do processo.

2.4 SEMANA DOS 4 DIAS E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Pedro Gomes no seu livro “*Sexta-feira é o novo Sábado*” (2022) refere que a semana dos 4 dias foi testada no Estado de Utah, na América, pelo governador Jon Huntsman Jr em 2008, este governador cresceu no mundo dos negócios, apresentado uma mentalidade empresarial, as razões para a implementação da semana dos 4 dias foram baseadas em 4 objetivos: diminuição dos custos, sobretudo o consumo de energia, melhorar a qualidade do ar do Estado, os serviços e a manutenção e recrutamento dos trabalhadores. Esta experiência passou por aumentar as horas diárias para 4/40, com o dia livre à sexta-feira (todos os serviços não essenciais encerraram neste dia).

A experiência piloto teve bastante sucesso, o relatório final referiu que o consumo de energia teve um corte de 10%, o consumo anual de gasolina diminuiu 744 mil galões, traduzindo uma poupança de 1,4 milhões de dólares na frota de viaturas do estado. Houve também uma redução significativa de emissão de carbono. Num inquérito aos residentes 66% afirmaram que a semana dos 4 dias devia ser mantida contra 20%. Em relação aos trabalhadores 80% estavam satisfeitos com o novo horário de trabalho, diminuíram os custos com o transporte e passaram a ter mais tempo para si próprios. O pagamento de horas extraordinárias diminuiu e o absentismo desceu. Posteriormente devido a questões políticas a semana dos 5 dias voltou a ser utilizada.

Em Portugal o relatório “*Organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central: Inquérito e análise dos resultados*” (2024), do PlanAPP e da DGAEP, teve como objetivo analisar a

organização do tempo de trabalho e a percepção dos trabalhadores e dirigentes sobre o mesmo. O método utilizado foi um inquérito realizado entre julho e setembro de 2023, que resultou em 14.232 respostas, representando 2,7% dos trabalhadores da Administração Pública Central (AC), para entender as práticas atuais e as percepções sobre a possível implementação da S4D.

Este estudo contempla 2 fases, a primeira com o objetivo de compilar informações e percepções sobre a organização do tempo de trabalho, a segunda fase irá testar a implementação da semana dos 4 dias na Administração Pública. Os dados demográficos mostram uma predominância feminina, (70%), cerca de 65% dos inquiridos têm 45 anos ou mais, em relação à educação cerca de 68% dos participantes tem licenciatura. Quanto à composição familiar a maioria dos inquiridos pertence a agregados com 1 ou 2 adultos, sem adultos dependentes e sem crianças a cargo.

As percepções relativas à organização do tempo de trabalho na Administração Pública revelam que a maioria dos trabalhadores sente uma carência de tempo para si próprios e para as suas famílias. É notório que aproximadamente 85% dos inquiridos concordam com a diminuição da jornada laboral para quatro dias, enquanto uma minoria de 3% se opõe a tal medida. As inquietações suscitadas incluem a viabilidade desta redução, a potencial degradação da qualidade dos serviços públicos e questões de equidade face ao setor privado.

A modalidade de redução do tempo de trabalho que prevê a distribuição de 32 horas por quatro dias semanais é a preferida, conforme indicado por 72% dos trabalhadores. Adicionalmente, mais de metade destes aproveitaria um dia de folga para dedicar-se ao apoio familiar e/ou à prática de hobbies.

Em conclusão, a semana de trabalho de quatro dias emerge como uma solução inovadora para promover um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. As evidências sugerem que a implementação da Semana de 4 Dias, pode aumentar a produtividade, melhorar o bem-estar dos trabalhadores e fomentar uma maior igualdade de género na divisão das responsabilidades familiares. Contudo, esta medida requer uma adaptação estratégica das organizações, que inclui a reestruturação dos processos de trabalho, a definição de novas métricas de produtividade, e a superação de desafios como a gestão das equipas e a manutenção da qualidade dos serviços. Embora os resultados iniciais sejam promissores, especialmente em termos de satisfação dos trabalhadores e redução de sintomas de *burnout*, é essencial considerar as particularidades de cada setor e o contexto cultural para garantir que os benefícios sejam sustentáveis e funcionais.

CAPÍTULO 3 – DESENHO DA INVESTIGAÇÃO

Neste capítulo, serão apresentadas as abordagens metodológicas utilizadas para investigar os impactos da implementação da semana de trabalho de quatro dias na Administração Pública Portuguesa, com destaque na igualdade de género.

3.1 METODOLOGIA

A pesquisa procura responder à questão central: Como a adoção da semana de quatro dias pode afetar a igualdade de género, considerando fatores como o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, oportunidades de carreira, o apoio na vida doméstica e familiar e a motivação e produtividade dos trabalhadores?

Para responder à questão de investigação formulada, foi elaborado um Modelo Conceptual fundamentado na revisão da literatura. O Modelo Conceptual desenvolvido, serve como uma estrutura teórica para estudar os efeitos da implementação da Semana de Quatro Dias (S4D) na Administração Pública Portuguesa, especialmente no que diz respeito à igualdade de género. A sua construção baseia-se em cinco hipóteses principais (H1 a H5), que abordam as diferentes interações entre a S4D e variáveis relacionadas com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, apoio na vida doméstica, oportunidades de carreira, motivação e produtividade. Este modelo é fundamentado em hipóteses construídas a partir da literatura sobre equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Work-Life Balance - WLB).

Uma das dimensões deste modelo, está associada à hipótese de que a S4D terá uma aceitação maior por parte das mulheres devido à desigualdade de género que existe na divisão de responsabilidades familiares (H1) A Igualdade de Género é um dos pontos chave deste trabalho e analisa se a S4D pode ajudar a reduzir as disparidades de género, especialmente no que toca à distribuição das responsabilidades familiares e domésticas e à progressão na carreira. A hipótese H2 examina como a S4D pode promover uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas e a H3 como mulheres e homens poderiam tirar maior proveito de oportunidades de formação e desenvolvimento de carreira com mais tempo livre. O modelo também prevê que a S4D poderá ter impacto na motivação e na produtividade dos trabalhadores. A H4 sugere que a S4D pode aumentar a motivação dos funcionários. A H5, por sua vez, propõe que a S4D pode também melhorar a produtividade dos trabalhadores, possivelmente de formas distintas entre homens e mulheres. Este modelo conceptual serve, portanto, como um guia para testar empiricamente as implicações da S4D nas dinâmicas de trabalho e vida pessoal, A ligação entre a S4D e a igualdade de género é particularmente significativa, dado que o modelo pressupõe que uma redução na semana de trabalho pode proporcionar mais tempo para as mulheres se dedicarem a tarefas pessoais e ao desenvolvimento de carreira e nos impactos na produtividade e motivação dos trabalhadores.

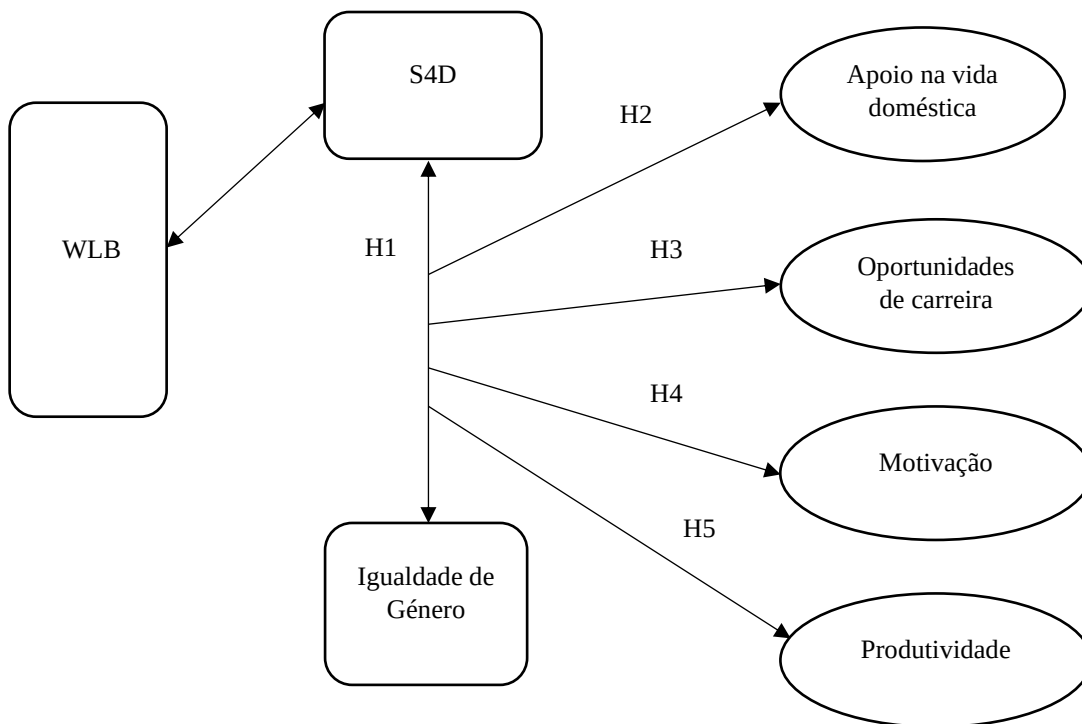


Figura 1- Modelo Conceptual

Seguidamente, será apresentado o desenho da investigação, que inclui a formulação das hipóteses, a escolha das técnicas de recolha de dados e a caracterização da população-alvo.

A pesquisa foi realizada utilizando uma abordagem quantitativa, com dados obtidos através de um questionário elaborado pela autora. O questionário foi direccionado aos trabalhadores públicos inseridos nas carreiras gerais da Administração Pública Portuguesa, excluindo profissionais com horários e funções distintas. A escolha desta amostra visou garantir a homogeneidade dos dados, embora se reconheça que a amostra não é probabilística, o que limita a generalização dos resultados para toda a Administração Pública.

As hipóteses foram avaliadas por meio de uma análise quantitativa, utilizando dados recolhidos através de um questionário (Anexo 1). A população-alvo selecionada para este questionário consistiu nos trabalhadores públicos inseridos nas carreiras gerais. A escolha específica das carreiras gerais justifica-se pelo facto de, em termos gerais, estes profissionais cumprirem um horário de trabalho regular, das 9h00 às 17h00. Esta delimitação exclui outros trabalhadores da administração pública, como professores, médicos, polícias, entre outros, cujas funções e horários de trabalho exigiriam uma análise distinta e mais especializada. Importa salientar que esta amostra foi selecionada por conveniência, caracterizando-se como uma amostra não probabilística, o que implica que os resultados obtidos não podem ser generalizados para a totalidade da Administração Pública Portuguesa. Para as variáveis de controlo, foram selecionadas as seguintes: género, idade, nível educacional, carreira e categoria

profissional (dirigentes e não dirigentes). Foi efetuado um pré-teste a 5 colegas dentro das características da população em análise.

A base de dados do SIOE foi selecionada como a plataforma para recolher os emails institucionais das entidades da Administração Pública. O SIOE (Sistema de Informação das Organizações do Estado) é uma plataforma que centraliza informações sobre a caracterização das entidades públicas incluídas nas contas nacionais, bem como sobre a atividade social dos empregadores públicos.

Foi feita uma seleção de entidades, foram excluídas as entidades relacionadas com a Saúde, Forças Armadas, Forças Policiais e Entidades Empresariais do Estado, uma vez que o objetivo do estudo se concentra exclusivamente nas carreiras gerais, conforme foi referido anteriormente. Depois dessa filtragem, foi enviado um e-mail (Anexo 2) às diversas organizações listadas na base de dados, solicitando que divulgassem o inquérito entre os seus colaboradores. O inquérito foi também divulgado nas redes sociais nomeadamente no *Facebook* e no *LinkedIn*. O questionário foi disponibilizado online através da plataforma *Qualtrics*, fornecida gratuitamente pelo ISCTE, e esteve acessível de 01/06/2024 a 01/07/2024. Foram enviados aproximadamente 3.200 e-mails e no total, 4336 pessoas responderam ao questionário.

O questionário foi construído pela autora, com base no relatório “*Semana de Quatro Dias Projeto-Piloto: Relatório Intermédio*” de Pedro Gomes e Rita Fontinha (2023) e “*Organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central: Inquérito e análise dos resultados*”, um estudo conduzido pelo PlanAPP e pela DGAEP (2024).

3.2 HIPÓTESES

De acordo com o estudo de caso realizado na Irlanda, a implementação de uma semana de trabalho de apenas quatro dias revelou benefícios significativos, especialmente para as mulheres. Essa mudança resultou em maior satisfação na vida e um aumento no tempo de sono para as participantes. Nord e Costigan (1973) afirmam também que “mulheres por terem mais trabalho doméstico têm um parecer mais favorável que os homens em relação aos três dias de tempo livre”, por outro lado conforme relatado por Beno et al. (2022), na investigação intitulada “Redução da semana laboral presencial em favor da flexibilidade da força de trabalho”, observou-se uma tendência uniforme nos países analisados - Áustria, República Checa e Eslováquia. Esta tendência indica que a proposta de uma semana de trabalho de quatro dias é mais bem acolhida pelos homens do que pelas mulheres.

Tendo em conta os estudos mencionados e que apresentam resultados antagónicos, qual dos géneros irá mostrar uma expectativa mais favorável da possível implementação da S4D, em relação ao Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal (*Work-Life Balance*)?

Hipótese 1

As mulheres irão demonstrar uma tendência mais favorável que os homens, em relação à perspetiva da implementação da semana dos 4 dias.

Villas-Boas, Oliveira e Las Heras (2014) destacam que, apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mudanças no trabalho doméstico não acompanharam esse progresso. A separação entre vida familiar, profissional e social acentua as desigualdades de género, sendo a distribuição desigual das tarefas domésticas um obstáculo significativo para a igualdade de género. Coote et al. (2021) afirmam que globalmente, as mulheres assumem predominantemente a maior parte das responsabilidades associadas ao trabalho doméstico não remunerado, Chung (2022a) explica que os homens passam muito tempo a trabalhar e não dão apoio em casa, e passam pouco tempo com os filhos, pois são pressionados a trabalhar mais para sustentar a família.

Segundo Haraldsson, e.Kellam (2021), com a implementação da S4D na Islândia, os homens contribuíram para a igualdade de género ao aumentar sua participação nas tarefas domésticas., no estudo de caso da Irlanda “Efeitos positivos para pais solteiros ficaram com mais tempo para os filhos” Gomes e Fontinha (2023) dizem também que a S4D promove a igualdade de género, ao facilitar uma distribuição mais equitativa das responsabilidades familiares e dos papéis de mães e pais, possibilitando que as mulheres alcancem posições mais elevadas no mercado de trabalho.

Hipótese 2a

A introdução da semana de trabalho de quatro dias, na AP poderá promover uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares.

Hipótese 2b

A introdução da semana de trabalho de quatro dias, na FP poderá aumentar as desigualdades na repartição de tarefas domésticas.

Gomes e Fontinha, no “Relatório Intermédio do Projeto-Piloto da Semana dos 4 Dias em Portugal” (2023) aferiram que 14.5% dos trabalhadores passaram mais tempo em atividades de estudo académico ou em ações de formação, no Relatório Final (2024) verificaram que

A educação é o alicerce de uma sociedade moderna, igualitária e empenhada em combater as desigualdades. Ela possibilita que todos os indivíduos estejam preparados para enfrentar as exigências sociais, económicas e políticas da vida. Nesse sentido, a educação desempenha um papel crítico na melhoria das condições de vida das pessoas. “Em 2021, em cada 100 pessoas com ensino superior completo, cerca de 61 eram mulheres e cerca de 39 eram homens.” (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2022) assim, poderá verificar-se que a implementação da semana de trabalho de quatro dias pode influenciar as oportunidades de progressão na carreira, especialmente para as mulheres.

Hipótese 3

Com a perspetiva da implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, as mulheres irão demonstrar maior propensão para aproveitar a oportunidade de formação adicional em comparação aos homens.”

Segundo o site *4 Day Week Global* a implementação da S4D aumenta o compromisso dos trabalhadores com a empresa, criando energia, empoderamento e motivando as equipas de trabalho que trabalham mais focadas. A motivação e o comprometimento dos funcionários serão afetados pela nova política de trabalho. De acordo com Beno et al., (2022) como referido anteriormente, verificou-se em todos os países estudados (Áustria, República Checa e Eslováquia) que os homens são mais favoráveis à semana de 4 dias do que as mulheres. Assim sendo, questiona-se se a eventual implementação da semana de 4 dias irá aumentar a motivação e a produtividade dos homens em comparação com o das mulheres.

Hipótese 4^a

Se os funcionários perceberem que a entidade empregadora valoriza o seu bem-estar ao implementar a Semana de Quatro Dias (S4D), então a motivação e a satisfação no trabalho aumentarão.

Hipótese 4b

Na eventualidade da Semana de Quatro Dias (S4D) ser implementada, é conjecturado que a motivação e satisfação dos homens possa ultrapassar o das mulheres.

Helena Rato do INA (2004) destaca que a produtividade é uma medida de eficiência que compara o valor da produção com os custos. Segundo a OCDE, a produtividade de Portugal é 52% inferior à média dos cinco países europeus mais produtivos. Um relatório da McKinsey, encomendado pelo governo português, identifica que 22% desse défice é causado por deficiências significativas nos serviços públicos, atribuídas ao fraco desempenho da Administração Pública. Segundo Chung (2022a), os trabalhadores produzem mais quando trabalham menos horas pois estão mais focados e explica que longas horas de trabalho resultam em mais pausas, interações com colegas, consultas de notícias e distrações e acrescenta que a semana dos 4 dias conduz a uma vida laboral mais saudável, aumenta o compromisso com o trabalho e diminui o absentismo. Barnes e Jones (2022), acrescentam que embora a semana de quatro dias possa parecer arriscada para os empregadores inicialmente, os benefícios são significativos. A produtividade não apenas se mantém, mas pode até aumentar, pois os funcionários trabalham de maneira mais eficiente. Além disso, a satisfação dos empregados melhora, resultando em menor rotatividade e economias nos custos de recrutamento e formação. Como exemplo podemos destacar a pesquisa de Haraldsson e Kellam (2021), na Islândia, já referido anteriormente, com 2.500 funcionários públicos, que revelou ser um grande sucesso. A produtividade aumentou na maioria dos

locais de trabalho, enquanto os trabalhadores também relataram melhorias significativas no equilíbrio entre vida profissional e pessoal e no bem-estar.

Hipótese 5a

A possível implementação da S4D irá aumentar a produtividade dos funcionários.

Hipótese 5b

O possível aumento de produtividade irá variar em relação ao género.

3.3 MÉTODOS DE RECOLHA DE DADOS

3.3.1 MÉTODOS QUANTITATIVOS: INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Sousa & Baptista (2014) explicam que esta metodologia é utilizada quando existem dados ou indicadores observáveis e quando é possível quantificá-los, utilizando para isso uma amostra da população. Nesta técnica é utilizado o método experimental através da formulação de hipóteses, podem ser estabelecidas relações causais, é utilizada uma amostra da população cujos dados são posteriormente tratados estatisticamente, as medidas utilizadas são numéricas, estes resultados podem ser extrapolados para a restante população.

Nos métodos quantitativos elaborou-se um questionário dirigido aos trabalhadores da administração pública, das carreiras gerais, como referido anteriormente, a amostra foi por conveniência e, por natureza, é não probabilística, de modo que os dados não podem ser generalizáveis para todo o conjunto de trabalhadores públicos portugueses o inquérito foi distribuído por e-mail, às diversas Secretarias-Gerais, autarquias e instituições públicas. Para ampliar o alcance, recorreu-se à técnica de bola de neve, permitindo uma maior disseminação em simultâneo. Além disso, o inquérito foi disponibilizado em várias plataformas sociais, incluindo grupos específicos de trabalhadores da administração pública, como o grupo BEP (Bolsa de Emprego Público) do *Facebook*. A escolha deste método teve como objetivo analisar o maior número de funcionários possível de forma acessível e rápida utilizado sobretudo os meios informáticos. Os Questionários Online têm amplas vantagens, contudo apresentam também algumas limitações. Segundo Coomber (1997) os questionários online apresentam diversas vantagens e desvantagens que devem ser consideradas ao optar por este método de recolha de dados. Uma das principais vantagens é o acesso alargado que a Internet proporciona permitindo alcançar uma vasta população de indivíduos e grupos ultrapassando barreiras geográficas. A realização de inquéritos online pode também ser mais económica e rápida em comparação com métodos tradicionais facilitando a análise e o processamento das respostas, no entanto existem também desvantagens associadas aos questionários online como a falta de representatividade da amostra uma vez que nem todas as pessoas

têm acesso à internet ou possuem os conhecimentos necessários para responder através de dispositivos como telemóveis ou computadores, outro desafio é garantir o anonimato e a confiança dos participantes o que pode ser difícil de assegurar em plataformas digitais.

O programa utilizado para a aplicação do questionário foi o *Qualtrics*. O questionário era anónimo e as respostas foram tratadas com a máxima confidencialidade. Não foram recolhidos quaisquer dados pessoais que possam ser usados para identificar os respondentes.

A primeira parte do questionário com 9 questões, destinou-se à caracterização demográfica da amostra, abordando questões como idade, género, estado civil, composição do agregado familiar, escolaridade, categoria e carreira no âmbito do trabalho na função pública. A segunda parte, com 11 questões, centrou-se sobre os conceitos sujeitos à análise, opiniões e atitudes relacionadas ao trabalho e à semana de quatro dias. Na análise quantitativa, realizou-se uma análise estatística através do programa IBM SPSS Statistics v.29.

3.3.2 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O total das pessoas que responderam ao inquérito, que estava restrito aos trabalhadores da Administração Pública das carreiras gerais foi de 4336. A amostra é composta predominantemente por mulheres, representando 75,5% (3274) dos participantes, enquanto os homens correspondem a 24,0% (1040). Apenas 0,5% (22) dos respondentes preferiram não revelar o género. Devido ao número reduzido de inquiridos nesse grupo (menos de 30), o que comprometeria a validade estatística das análises, estas 22 pessoas foram removidas da amostra para não invalidarem os testes estatísticos. A distribuição etária dos participantes é maioritariamente composta por pessoas entre 45 e 54 anos, que correspondem a 36,9% (1601) da amostra. A seguir, estão as faixas etárias de 35 a 44 anos, com 24,7% (1070), e de 55 a 64 anos, com 24,3% (1054). Outras faixas etárias incluem de 25 a 34 anos (11,6%, 502), menos de 25 anos (0,6%, 26) e 65 anos ou mais (1,9%, 83).

Quanto à escolaridade, a maioria dos participantes possui nível superior, sendo 48,0% (2081) licenciados e 16,6% (722) mestres. Aqueles com ensino secundário correspondem a 27,5% (1191), enquanto uma menor proporção possui doutoramento (0,9%, 41), ensino pós-secundário (3,5%, 152) e ensino básico (1º ciclo: 0,0%, 2; 2º ciclo: 0,4%, 17; 3º ciclo: 3,0%, 130).

Em relação à carreira, a maior parte dos respondentes ocupa cargos de Técnico Superior, com 47,9% (2077), 32,5% (1409) são Assistentes Técnicos, 7,4% (320) são Assistentes Operacionais, e 12,1% (525) indicaram pertencer a outras carreiras. A maioria dos participantes não exerce funções de chefia, representando 81,9% (3554). Entre os que exercem, 3,6% (158) são Dirigentes Intermédios de 2º Nível, 2,3% (99) são Dirigentes Intermédios de 1º Nível, 1,1% (49) são Dirigentes Superiores de 1º Nível e

0,8% (35) são Dirigentes Superiores de 2º Nível. Outros cargos de chefia foram indicados por 9,1% (396).

Quanto ao estado civil, a maioria dos respondentes é casada, totalizando 50,3% (2180), 22,5% (977) são solteiros, 14,2% (618) estão em união de facto, 10,9% (472) são divorciados, 1,6% (71) são viúvos e 0,4% (18) indicaram outra situação. No que se refere a dependentes, 55,8% (2420) dos respondentes indicaram ter filhos ou enteados a cargo. 40,5% (1758) não possuem dependentes, 2,6% (111) têm outros parentes como dependentes (pais, avós, tios) e 1,1% (47) indicaram outra situação.

Por fim, em relação ao setor de trabalho na Administração Pública, 45,7% (1981) dos participantes trabalham na Administração Direta, 24,9% (1079) na Administração Autónoma, 13,3% (577) na Administração Indireta e 16,1% (699) não souberam ou não responderam a essa questão.

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO

Nesta secção, são apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da análise dos dados recolhidos para testar as hipóteses previamente formuladas no estudo. O objetivo central é avaliar as perceções dos participantes em relação à implementação da semana de trabalho de quatro dias (S4D) e a sua influência em diversos aspetos, como igualdade de género, divisão de responsabilidades familiares, produtividade, motivação e satisfação no trabalho. Para tal, foram utilizados diversos testes estatísticos, como o Qui-Quadrado e o teste de Mann-Whitney U, de forma a identificar diferenças significativas entre os grupos analisados, nomeadamente entre homens e mulheres. Todos os testes estatísticos, Quadros e Figuras presentes nesta secção foram obtidos recorrendo ao programa IBM SPSS Statistics v.29 com nível de significância de 0,05, o que corresponde a um nível de confiança (padrão) de 95%.

Começamos com uma breve análise a todo o questionário, em seguida iremos analisar as questões relacionadas com as hipóteses através dos testes estatísticos supramencionados.

Os dados recolhidos evidenciam diferenças significativas nas respostas de homens e mulheres relativamente à gestão do tempo e à conciliação entre a vida profissional e pessoal. Na questão "Tenho flexibilidade para gerir o meu tempo de trabalho" (Q10_1), 46,3% das mulheres e 61,6% dos homens concordaram ou concordaram totalmente. Relativamente à afirmação "Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para a família" (Q10_2), 52,3% das mulheres discordaram, enquanto 38,8% dos homens também discordaram ou discordaram totalmente; no entanto, 39,3% dos homens concordaram com esta afirmação.

Quando questionados sobre se "Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para mim e para os meus hobbies" (Q10_3), a maioria discordou, com 66,0% das mulheres e 51,5% dos homens a expressarem discordância. Na afirmação "Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para estudar" (Q10_4), 68,6% das mulheres e 53,6% dos homens também discordaram ou discordaram totalmente. Na opção "Na maior parte dos dias, sinto que consigo conciliar a vida pessoal e familiar" (Q10_5), 47,4% das mulheres discordaram, enquanto 40,9% dos homens concordaram ou concordaram totalmente.

A questão "Sinto-me valorizado pela minha entidade profissional" (Q10_6) a maioria dos inquiridos discorda, com 46,2% das mulheres e 47,3% dos homens a discordarem ou discordarem totalmente. Quanto à redução da jornada de trabalho sem perda de remuneração (Q10_7), 89,8% das mulheres e 86,6% dos homens concordaram. Na questão "Na maior parte dos dias, sinto que não tenho o tempo necessário para as minhas atividades" (Q10_8), 86,3% das mulheres e 79,9% dos homens concordaram.

Na questão sobre a semana de quatro dias sem perda de remuneração (Q11), 95,6% das mulheres e 93,2% dos homens responderam "sim". Relativamente às razões para concordar com a semana de quatro dias.

Na questão 12 “Porque concorda com a semana dos 4 dias?”, "Posso ter mais tempo para mim e para os meus hobbies" (Q12_1) obteve concordância de 94,4% das mulheres e 91,9% dos homens. A afirmação "Posso ter mais tempo para a família" (Q12_2) registou concordância de 96,9% das mulheres e 93,6% dos homens. "Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa" (Q12_3) obteve concordância de 93,6% das mulheres e 88,6% dos homens. Quanto ao tempo para estudar (Q12_4), 84,2% das mulheres e 80,1% dos homens concordaram. Na opção “Depois de se implementar a S4D na Administração Pública, o privado irá adotar a mesma medida” (Q12_5), 68,8% das mulheres e 64,3% dos homens concordaram.

Para aqueles que não concordam com a semana de quatro dias (Q13), "Não existem recursos humanos suficientes na Administração Pública para a implementação" (Q13_1) teve concordância de 94,4% das mulheres e 92,1% dos homens. "É prejudicial para os utentes/cidadãos" (Q13_2) registou concordância de 94,3% das mulheres e 90,8% dos homens. "A S4D não é necessária" (Q13_3) obteve concordância de 94,2% das mulheres e 91,2% dos homens, e 94,8% das mulheres e 92,3% dos homens concordaram que "Mesmo que haja reforço de meios, não é possível implementar a S4D" (Q13_4). Finalmente, 94,4% das mulheres e 91,1% dos homens consideraram que "Não é justo para os trabalhadores do privado" (Q13_5).

Na questão sobre como utilizariam um dia adicional livre (Q14), 41,1% das mulheres e 45,3% dos homens escolheriam "Apoio nas tarefas domésticas" (Q14_1), e 59,4% das mulheres e 63,2% dos homens optariam por "Ocupação com hobbies ou interesses" (Q14_2). Quanto a "Descansar, dormir ou relaxar" (Q14_3), 40,9% das mulheres e 34,1% dos homens escolheriam esta opção. Para "Estudo (formações ou estudos académicos)" (Q14_4), 40,8% das mulheres e 42,4% dos homens usariam o dia para estudar.

A opção "Outra atividade remunerada" (Q14_5) foi a menos escolhida com apenas 6,8% das mulheres e 13,4% dos homens. Esta questão é particularmente interessante pois Fontinha e Gomes (2024) afirmam que a questão do segundo emprego é uma dimensão que preocupa muitos observadores. No entanto, com base nas respostas aos inquéritos realizados, concluíram que a semana de quatro dias não teve um impacto significativo nesta questão no mercado de trabalho em Portugal.

Relativamente à "Organização e cuidado da casa" (Q14_6), 50,5% das mulheres e 38,8% dos homens escolheriam esta opção. "Passar tempo com a família" (Q14_7) foi a opção mais escolhida, selecionada por 75,7% das mulheres e 71,1% dos homens. Quanto a "Passar tempo com amigos" (Q14_8), 35,9% das mulheres e 31,3% dos homens indicaram esta opção. Na opção "Cuidado com filhos, enteados, netos ou similar" (Q14_9), 29,9% das mulheres e 33,2% dos homens escolheram esta

resposta, enquanto "Cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros" (Q14_10) foi indicada por 14,0% das mulheres e 12,4% dos homens. Quanto ao "Voluntariado" (Q14_11), 16,5% das mulheres e 15,4% dos homens escolheriam essa opção, e "Atividades culturais" (Q14_12) foi escolhida por 29,5% das mulheres e 34,2% dos homens. Finalmente, "Atividades desportivas" (Q14_13) registou 43,6% de adesão entre as mulheres e 53,5% entre os homens.

Na questão "Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias terá um impacto positivo no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?" (Q15), 94,8% das mulheres e 93,3% dos homens concordaram. Relativamente à questão "Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares?", (Q16), 68,2% das mulheres e 77,3% dos homens concordaram. A maioria discordou da afirmação de que a semana de quatro dias aumentaria as desigualdades na repartição de tarefas domésticas (Q17), com 73,8% das mulheres e 82,4% dos homens a expressarem desacordo.

Quanto ao aproveitamento da semana de quatro dias para estudar ou frequentar formações (Q18), 75,1% das mulheres e 74,2% dos homens concordaram que o fariam. A percepção de que a medida aumentaria a produtividade e o bem-estar no trabalho (Q19) obteve um amplo acordo com 90,7% das mulheres e 85,6% dos homens a expressarem concordância. Por fim, 89,9% das mulheres e 85,7% dos homens concordaram que a semana de quatro dias aumentaria a motivação e satisfação no trabalho (Q20).

Os dados analisados revelam diferenças notáveis entre homens e mulheres no que diz respeito à gestão do tempo e à conciliação entre a vida profissional e pessoal. As mulheres demonstram, em geral, uma percepção mais crítica da flexibilidade no trabalho e da conciliação com a vida familiar em comparação com os homens. Ambos os géneros mostram um forte apoio à implementação de uma semana de quatro dias de trabalho, valorizando especialmente o tempo adicional para atividades pessoais e familiares. A maioria concorda que tal medida promoveria uma melhor equidade e aumentaria a produtividade e a satisfação no trabalho. Em seguida, vamos analisar as hipóteses para entender melhor os fatores que influenciam essas percepções.

Hipótese 1 - As mulheres irão demonstrar uma tendência mais favorável que os homens, em relação à perspetiva da implementação da semana dos 4 dias.

Para análise da Hipótese 1, foram selecionadas as seguintes questões:

- Q3: Qual é o seu género? (Masculino, Feminino)
- Q11: Concorda com a Semana dos 4 dias, (8h/dia; 4 dias semana) sem perda de remuneração?
- Q10_7: Responda de concorda ou discorda das seguintes afirmações: A jornada de trabalho devia ser reduzida sem perda de remuneração

Para analisar se existe diferença significativa entre os grupos "Masculino" e "Feminino", relativamente à concordância com a semana de quatro dias, foi efetuado o teste estatístico Qui-Quadrado, cujos resultados estão representados no Quadro 1 (Anexo D) e Figura 2 (Anexo E). Observa-se que 93,2% dos homens (969 de 1040) concordam com a semana de quatro dias e 6,8% (71 de 1040) não concordam, enquanto 95,6% das mulheres (3131 de 3274) concordam com a semana de quatro dias e 4,4% (143 de 3274) não concordam. Os testes estatísticos apresentados indicam que há uma diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos em relação à concordância com a semana de quatro dias.

Os dados sugerem que, embora os dois grupos concordem maioritariamente com a semana de quatro dias, as mulheres apresentam uma proporção ligeiramente maior de concordância (95,6%) em comparação com os homens (93,2%). O valor do teste de Qui-Quadrado é 10,125 com um p-valor de 0,001, que é menor que o nível de significância comum de 0,05, o que indica que a probabilidade de essa diferença ser aleatória é muito baixa. Porém, o valor de V de Cramer (0,048) é baixo, ou seja, embora se verifique uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis, a força dessa associação é muito fraca.

Os resultados do teste Mann-Whitney U (Quadro 2, Anexo D) permitem comparar as medianas entre os dois grupos e os resultados obtidos indicam que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino na concordância relativamente à semana dos quatro dias. No teste Mann-Whitney a estatística padronizada segue uma distribuição normal padrão, onde o valor crítico para um nível de significância de 0,05 é aproximadamente $\pm 1,96$. Se o valor de significância obtido for menor do que 0,05, rejeitamos a hipótese nula, indicando que há uma diferença estatisticamente significativa entre as distribuições dos dois grupos.

Tendo sido obtido o valor de -2.622 para a estatística padronizada e 0,009 como valor de significância, podemos concluir que um dos grupos concorda mais com a semana dos quatro dias em comparação com o outro.

As tabelas mostram que tanto os homens como as mulheres têm uma maioria expressiva que concorda ou concorda totalmente com a semana de 4 dias (cerca de 90%). As mulheres com 89,8%, os homens com 86,6% de concordância. (Figura 3). Embora o Teste de Mann-Whitney U tenha indicado uma diferença significativa entre os grupos, a distribuição das respostas na tabela de frequências do Quadro 3 revela que essa diferença é subtil, com ambos os géneros exibindo padrões de resposta muito semelhantes. A ligeira variação nas percentagens sugere que, apesar da significância estatística, a diferença prática nas opiniões é pequena. Embora esta constatação seja consistente com os estudos de Gomes e Fontinha (2023), Chung (2022a), e a maioria dos autores citados neste estudo que indicam que a S4D pode melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, a pequena diferença entre os géneros

revela que, na prática, ambos os grupos têm percepções semelhantes sobre o impacto da S4D no seu WLB.

Portanto, confirma-se a hipótese 1, de que as mulheres apresentam uma tendência mais favorável que os homens em relação à perspectiva da implementação da semana de quatro dias, embora possa não ter uma grande importância prática ou impacto significativo. Isto confirma, em certa medida, as expectativas estabelecidas por autores como Nord e Costigan (1973), que enfatizam que as mulheres por terem mais trabalho doméstico têm um parecer mais favorável que os homens em relação à S4D.

Hipótese 2a - A introdução da semana de trabalho de quatro dias, na AP poderá promover uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares.

Para análise da hipótese 2a, foram selecionadas as seguintes questões:

- Q3: Qual é o seu género? (Masculino, Feminino)
- Q12_2: Porque concorda com a semana dos 4 dias? Opção: Posso ter mais tempo para a família
- Q16: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
- Q14_9: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Cuidado com filhos, enteados, netos ou similar
- Q14_10: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros

Os resultados do teste Mann-Whitney U (Quadro 4 e Quadro 5, Anexo D) indicam que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino sobre a divisão de responsabilidades familiares relativamente à escolha da opção “passar mais tempo em família” (Q12_2xQ3) (Figura 4) valor de estatística padronizada -4.279 e valor de significância $< 0,001$; Q16xQ3: valor de estatística padronizada 5.416 e valor de significância $< 0,001$).

A análise do Quadro 6, (Anexo D) (Figura 4 e Figura 5) indica que:

- a. 96,4% das mulheres e 93,6% dos homens selecionaram “Concordo” ou “Concordo totalmente” na opção “Posso ter mais tempo para a família”, da questão “Porque concorda com a semana dos 4 dias?”
- b. 2,6% das mulheres e 4,1% dos homens selecionaram “Discordo” ou “Discordo totalmente” na opção “Posso ter mais tempo para a família”;
- c. 68,2 % das mulheres e 77,3% dos homens concordam com a afirmação: “a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares”;

- d. 9,8% das mulheres e 7,5% dos homens discordam com a afirmação: “a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares”.

A proporção das respostas “Concordo” ou “Concordo totalmente” nos dois grupos, indicada no ponto a. sugere que as mulheres têm uma ligeira tendência concordar com a afirmação “Posso ter mais tempo para a família” em comparação com os homens. No entanto, observa-se que a grande maioria, tanto de homens como mulheres irão utilizar o dia de folga adicional para passar mais tempo em família. No ponto c. a proporção das respostas, indica que os homens apresentam uma maior tendência a concordar com a afirmação em comparação com as mulheres. Este resultado sugere que os homens, com uma percentagem significativa de 77,3%, a concordar que “a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares”, estão cientes do problema da desigualdade e acreditam que a S4D, através do dia adicional, pode contribuir para uma maior igualdade entre os géneros.

Os resultados do teste Qui-Quadrado representados no Quadro 7 (Anexo D) indicam que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino sobre a divisão de responsabilidades familiares relativamente à questão “Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Cuidado com filhos, enteados, netos ou similar (Q14_9xQ3: valor de estatística padronizada 3.894 e valor de significância 0,048), no entanto a evidência contra a hipótese nula não é muito forte, com um valor de significância próximo de 0,05.

A análise do Quadro 7, Figura 6 indica ainda que 29,9% das mulheres e 33,2% dos homens selecionaram a opção “Cuidado com filhos, enteados ou outros”. Não sendo uma diferença significativa, observa-se que os homens em proporção, escolheram mais esta opção do que as mulheres. É importante salientar que aproximadamente um terço dos homens aproveitaria o dia de folga extra para passar mais tempo com “filhos, enteados ou outros”.

Os resultados do teste Qui-Quadrado representados no Quadro 8 (Anexo D) indicam que não existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino sobre a divisão de responsabilidades familiares relativamente ao cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros (Q14_10xQ3: valor de estatística padronizada 3.894 e valor de significância 0,048), no entanto a evidência contra a hipótese nula não é muito forte, com um valor de significância próximo de 0,05.

A análise do Quadro 8 (Anexo D) e Figura 7, indica ainda que 14% das mulheres e 12,4% dos homens selecionaram a opção “Cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros”, embora a percentagem das mulheres seja superior, não se verifica uma diferença muito grande, nesta escolha.

Com base nos dados analisados, a hipótese 2a, que sugere que a semana de quatro dias (S4D) poderá promover uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares, encontra suporte. Isto

confirma a investigação de Haraldsson e Kellam (2021), que indica que a S4D pode promover uma redistribuição mais equitativa das tarefas domésticas. Observa-se que os homens demonstram uma intenção significativa de usar o tempo extra com a família, o que indica um potencial de maior envolvimento nas responsabilidades familiares. No entanto, as diferenças entre géneros, embora estatisticamente significativas em algumas áreas, são modestas e não uniformes, não representando uma grande diferença na prática. Assim, a S4D tem o potencial de promover uma maior igualdade, mas os resultados atuais sugerem que esse impacto pode ser limitado e necessita de mais investigação para uma conclusão mais sólida.

Hipótese 2b - A introdução da semana de trabalho de quatro dias, na Administração Pública, poderá aumentar as desigualdades na repartição de tarefas domésticas.

Para análise da hipótese 2b, foram selecionadas as seguintes questões:

- Q3: Qual é o seu género? (Masculino, Feminino)
- Q12_3: Porque concorda com a semana dos 4 dias? Opção: Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa
- Q17: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
- Q14_1: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Apoio nas tarefas domésticas
- Q14_6: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Organização e cuidado da casa

Os resultados do teste Mann-Whitney U (Quadro 9 e Quadro 10, Anexo D) indicam que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino sobre a repartição de tarefas domésticas relativamente à escolha da opção “Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa” (Q12_3xQ3: valor de estatística padronizada -7.159 e valor de significância < 0,001; Q17xQ3: valor de estatística padronizada 5.635 e valor de significância < 0,001).

A análise do Quadro 11 (Anexo D) Figura 8 e Figura 9, indica que:

- a. 93,6% das mulheres e 88,6% dos homens selecionaram “Concordo” ou “Concordo totalmente” na opção “Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa”,
- b. 2,8% das mulheres e 5% dos homens selecionaram “Discordo” ou “Discordo totalmente” na opção “Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa”;
- c. 56,5 % das mulheres e 69,1% dos homens discordam com a afirmação “implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas”;

- d. 17,3% das mulheres e 13,3% dos homens concordam com a afirmação “implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas”.

A proporção das respostas “Concordo” ou “Concordo totalmente” nos dois grupos, indicada no ponto a. mostra que as mulheres têm uma maior tendência a concordar com a afirmação em comparação com os homens, observamos também que uma grande proporção de mulheres e homens escolheram esta opção “Porque concorda com a semana dos 4 dias? Opção: Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa” se tivessem mais um dia opcional de folga.

A proporção das respostas nos dois grupos, indicada no ponto c., sugere que os homens têm uma maior tendência a discordar que implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas em comparação com as mulheres, contudo a maioria dos inquiridos discorda desta afirmação. (57,6%)

Os resultados do teste Qui-Quadrado representados no Quadro 12 (Anexo D) indicam que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino sobre as desigualdades na repartição de tarefas domésticas relativamente ao “apoio nas tarefas domésticas” (Q14_1xQ3: valor de estatística padronizada 5.565 e valor de significância 0,018). Embora o valor de significância seja inferior a 0,05, sugerindo uma associação estatisticamente significativa, deve-se considerar que o efeito pode não ser expressivo. A análise do Quadro 12 e Figura 10, indica ainda que 41,1% das mulheres e 45,3% dos homens selecionaram a opção “apoio nas tarefas domésticas”, destaca-se que quase metade dos homens escolheram esta opção.

Os resultados do teste Qui-Quadrado representados no Quadro 13 (Anexo D) (Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: organização e cuidado da casa”, indicam que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino na repartição de tarefas domésticas, especificamente em relação ao “organização e cuidado da casa” (Q14_6xQ3: valor de estatística padronizada 42.664 e valor de significância < .001). O valor de significância baixo indica uma associação estatisticamente significativa entre os grupos.

A análise do Quadro 13, Figura 11, indica ainda que 50,5% das mulheres e 38,8% dos homens selecionaram a opção “organização e cuidado da casa “. Os dados indicam que há diferenças estatisticamente significativas entre os grupos masculino e feminino em relação à divisão de tarefas domésticas, com alguns resultados mostrando uma tendência maior para as mulheres ocuparem o tempo livre com tarefas domésticas e apoio à família. O valor da estatística padronizada para “organização e cuidado da casa” é 42.664 com significância < .001, indicando diferenças estatísticas. No entanto, para “apoio nas tarefas domésticas”, o valor é 5.565 com significância 0.018, sugerindo uma diferença significativa, mas não tão robusta quanto a anterior.

Com base nos dados analisados, a hipótese 2b, que sugere que a introdução da semana de trabalho de quatro dias (S4D) poderá aumentar as desigualdades na repartição de tarefas domésticas, não é plenamente suportada. Embora existam diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres no que se refere à organização e cuidado da casa, a maioria dos inquiridos (56,5% das mulheres e 69,1% dos homens) discorda de que a S4D venha a aumentar essas desigualdades. Apesar de uma maior proporção de mulheres pretender dedicar o tempo livre adicional às tarefas domésticas, quase metade dos homens também manifestou essa intenção, o que sugere que a S4D não agrava as desigualdades existentes na repartição de responsabilidades domésticas. Contudo na “organização e cuidado da casa, verifica-se uma maior percentagem de mulheres a escolher esta hipótese. Isto pode ser explicado pelas normas culturais e sociais profundamente enraizadas que moldam a divisão do trabalho doméstico, conforme mencionado por Coote, Harper e Stirling (2021) e Chung (2022a).

Hipótese 3 - Com a perspectiva da implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, as mulheres irão demonstrar maior propensão para aproveitar a oportunidade de formação adicional em comparação aos homens.”

Para análise da Hipótese 3, foram selecionadas as seguintes questões:

- Q3: Qual é o seu género? (Masculino, Feminino)
- Q14_4: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Estudo (formações ou estudos académicos)
- Q18: Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)

Para analisar se as mulheres irão demonstrar maior propensão para aproveitar a oportunidade de formação adicional em comparação aos homens, foi efetuado o teste estatístico Qui-Quadrado, cujos resultados estão representados no quadro 14 (Anexo D).

Verifica-se que 42,4% dos homens e 40,8% das mulheres (Figura 12, Anexo E), escolheram a opção "Estudo (formações ou estudos académicos)" na questão "Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia?". Os testes estatísticos indicam que não há uma diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos em relação a esta questão, com o valor do teste Qui-Quadrado sendo 0,831 e o p-valor de 0,362. Neste caso, como o p-valor é superior ao nível de significância de 0,05, conclui-se que não há diferenças significativas entre os dois grupos. O valor de V de Cramer é 0,014, o que confirma que, mesmo havendo associação, é fraca.

Os resultados do teste Mann-Whitney U (Quadro 15, Anexo D) indicam que não há uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos Masculino e Feminino em relação à questão “Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a

oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação?” (Q18xQ3). O valor da estatística padronizada foi de -0,642, com um valor de significância de 0,521, maior que o nível de significância comum de 0,05. Isso indica que não há diferenças significativas na distribuição da variável Q18 entre os grupos Masculino e Feminino, portanto, não se rejeita a hipótese nula.

A análise do Quadro 16 (Anexo D) e Figura 13 (Anexo E) indica que:

- 75,1% das mulheres e 74,2% dos homens selecionaram “Concordo” com a questão: “Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação?”
- 6,9% das mulheres e 7,8% dos homens selecionaram “Discordo” à questão: “Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação?”

A análise estatística não validou a Hipótese 3. Os testes Qui-Quadrado e Mann-Whitney U indicaram que não há uma diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres quanto à propensão para aproveitar a oportunidade de estudar em caso de implementação da semana de trabalho de quatro dias. Assim, a hipótese de que as mulheres irão demonstrar maior propensão para estudar ou frequentar cursos de formação não foi confirmada. Contudo destacamos que uma grande percentagem dos respondentes (74,9) selecionou esta alternativa, um fator muito positivo para a melhoria da qualificação profissional na AP, um valor muito superior ao relatado por Gomes e Fontinha (2023) onde apenas 14.5% dos inquiridos selecionaram esta opção. Será importante referir, no entanto que no estudo de Gomes e Fontinha, os inquiridos eram efetivamente estudantes ou formandos. Seria interessante analisar mais aprofundadamente se os funcionários da Administração Pública têm maior propensão para estudar ou participar em formações do que os trabalhadores do setor privado, especialmente no contexto da implementação da S4D também no setor público.

Hipótese 4a - Se os funcionários perceberem que a entidade empregadora valoriza o seu bem-estar ao implementar a Semana de Quatro Dias (S4D), então a motivação e a satisfação no trabalho aumentarão.

Hipótese 4b - Na eventualidade da Semana de Quatro Dias (S4D) ser implementada, é conjecturado que a motivação e satisfação dos homens possa ultrapassar o das mulheres.

Para análise da hipótese 4a e 4b, foram selecionadas as seguintes questões:

- Q3: Qual é o seu género? (Masculino, Feminino)
- Q20: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua motivação e satisfação no trabalho? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)

A análise dos dados do Quadro 17 (Anexo D) Figura 14 (Anexo E) confirma a Hipótese 4a. A grande maioria dos participantes, independentemente do género, concorda que a implementação da Semana de Quatro Dias (S4D) aumentará sua motivação e satisfação no trabalho, (conforme previsto pelos estudos de Gomes e Fontinha (2024)), com 88,9% dos respondentes a concordar com a afirmação. As mulheres com 89,9% de concordância, os homens com 85,7%, uma diferença percentual pequena.

A análise estatística não validou a Hipótese 4b (Quadro 18, Anexo D). O teste Mann-Whitney U indicou que existe uma diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres quanto à crença de que a implementação da Semana de Quatro Dias (S4D) aumentará sua motivação e satisfação no trabalho (Q20xQ3: valor da estatística padronizada -3,923, significância < 0,001). De acordo com os resultados, as mulheres demonstraram maior propensão que os homens para acreditar que a S4D aumentará a sua motivação e satisfação, o que não confirma a hipótese de que a motivação e satisfação dos homens possa ultrapassar a das mulheres neste contexto. Contudo, a diferença na prática entre as percentagens não parece expressiva, sugerindo que na realidade essa diferença não é significativa, apesar da significância estatística. Assim, embora não se confirme a hipótese, os resultados estão em consonância com autores como Andrew Barnes e Stephanie Jones (2020) e Gomes e Fontinha (2023) que defendem que a motivação e bem-estar dos trabalhadores é incrementada com a implementação da S4D. Como já foi referido, Gomes e Fontinha (2024), explicam que o valor atribuído à S4D foi tão elevado que os trabalhadores apenas mudariam para um emprego com a semana de 5 dias caso recebessem um aumento salarial superior a 20%.

Hipótese 5a - A possível implementação da S4D irá aumentar a produtividade dos funcionários.

Hipótese 5b - O possível aumento de produtividade irá variar em relação ao género.

Para análise da hipótese 5a e 5b, foram seleccionadas as seguintes questões:

- Q3: Qual é o seu género? (Masculino, Feminino)
- Q19: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua produtividade e bem-estar no trabalho? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)

Hipótese 5a: A análise dos dados confirma a hipótese de que a possível implementação da Semana de Quatro Dias (S4D) aumentará a produtividade dos funcionários. A grande maioria dos participantes, independentemente do género, acredita que a S4D terá esse efeito, com 89,5% dos inquiridos a concordar com a afirmação. (Quadro 19, Anexo D). Este resultado reforça a expectativa de que a S4D tem o potencial de melhorar a produtividade, corroborando estudos como os de Haraldsson e Kellam (2021) e de Gomes e Fontinha (2024), que sugerem que a redução da jornada de trabalho pode impulsionar a produtividade.

Hipótese 5b: A análise estatística também validou a hipótese revelando que o aumento de produtividade varia em relação ao género. O teste Mann-Whitney U indicou uma diferença

estatisticamente significativa entre homens e mulheres quanto à crença de que a implementação da S4D aumentará sua produtividade e bem-estar no trabalho (Q19xQ3: valor da estatística padronizada -4,749, significância < 0,001). De acordo com os resultados, as mulheres demonstraram maior propensão para acreditar que a S4D terá esse impacto positivo, com 90,7% das mulheres e 85,6% dos homens concordando com a afirmação (Quadro 20, Anexo D; Figura 15, Anexo E).

Embora haja uma diferença percentual entre os gêneros, é importante notar que a maioria tanto de homens, como de mulheres, reconhece os benefícios da S4D para a produtividade. Esse resultado está em linha com as descobertas de Chung (2022), que argumenta que a produtividade não está diretamente ligada a longas horas de trabalho, reforçando a ideia de que uma semana reduzida pode ser mais eficaz. O estudo de caso realizado em Golden, Califórnia, como referido anteriormente, também revelou uma melhoria na produtividade durante o piloto da S4D, com redução no tempo de resposta para chamadas de serviço e nas horas extras trabalhadas, o que resultou em diminuição dos encargos financeiros. Resultados semelhantes foram observados em Sharjah, nos Emirados Árabes Unidos, e no Estado de Utah, nos EUA, onde a produtividade se manteve estável, mesmo com a implementação da S4D. Deshmukh (2021) destaca também o aumento da eficiência e concentração no trabalho, enquanto Andrew Barnes e Stephanie Jones (2020) reforçam que a S4D resulta em ganhos significativos na produtividade e bem-estar dos empregados. Assim, a hipótese de que a produtividade será beneficiada com a implementação da S4D, é amplamente sustentada pela análise e pela literatura existente.

Por fim, destaca-se, também, a análise do quadro 21, Anexo D, que compara a proporção de chefias que concordam com a S4D, com uma média de 86,9%, com os trabalhadores que não ocupam cargos de chefia, dos quais 95,9% concordam. Verifica-se que, embora a maioria das chefias concorde com a implementação da S4D, essa percentagem é inferior à dos restantes trabalhadores.

Os resultados deste estudo fornecem uma compreensão aprofundada das percepções sobre a semana de trabalho de quatro dias (S4D), evidenciando um alto nível de aceitação entre homens e mulheres, embora com nuances de género que não devem ser ignoradas. A pesquisa revela que as mulheres, em geral, apresentam uma predisposição mais favorável à S4D, especialmente no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, sugerindo que este modelo pode atuar como um facilitador na gestão das responsabilidades familiares, tradicionalmente atribuídas às mulheres, além disso, também foi observada uma elevada predisposição dos homens para compartilhar essas responsabilidades. A S4D surge, também, como uma potencial ferramenta para melhorar a satisfação e a produtividade no trabalho, mas seu impacto na redução das desigualdades de género e na redistribuição equitativa das tarefas domésticas ainda exige investigações mais detalhadas.

4.2 IMPLICAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Espera-se com esta investigação dar a conhecer as expectativas dos trabalhadores da função pública com a implementação deste modelo de trabalho em relação à vida familiar e em relação ao tempo de trabalho, contribuir para a investigação desta temática e levantar novas linhas de investigação, uma das questões pertinentes a analisar no futuro é se as expectativas dos trabalhadores se traduziram em realidade, porém apenas a longo prazo e se de facto a semana dos 4 dias avançar em Portugal, é que se poderá responder a essa questão.

As implicações deste estudo sobre a implementação da semana de quatro dias na Administração Pública podem ter um impacto significativo na igualdade de género e na eficiência do setor. O estudo sugere que a semana de quatro dias pode permitir uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas e familiares entre homens e mulheres. Ao proporcionar mais tempo livre, é possível que os homens assumam uma maior parte dessas responsabilidades, contribuindo para reduzir o desequilíbrio de género nas tarefas não remuneradas. O dia adicional proporcionado pela semana de quatro dias pode ajudar as mulheres, que muitas vezes enfrentam maiores desafios ao conciliar as suas responsabilidades profissionais e familiares, a atingir um equilíbrio mais saudável. Isso pode ter um efeito positivo na sua progressão de carreira e na redução da desigualdade de género no local de trabalho. Ao melhorar a satisfação no trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, a S4D pode haver ganhos em produtividade. Atração de talentos e diminuição do absentismo são fatores que podem também melhorar o desempenho da AP. É crucial como foi mencionado, acompanhar a implementação da S4D, com a reorganização do trabalho. A S4D também pode tornar o setor mais atrativo, especialmente para os trabalhadores que valorizam o equilíbrio entre trabalho e vida familiar. A implementação da semana de 4 dias pode levar a uma transformação na Administração Pública, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e flexível. Isto pode atrair mais mulheres para cargos de liderança e chefia, onde ainda existe uma sub-representação feminina, o dia adicional também pode ser utilizado em formações ou estudos académicos, que pode ser uma ferramenta para melhorar os serviços públicos.

A Administração Pública terá de monitorizar cuidadosamente os impactos desta medida, garantindo que não haja uma sobrecarga de trabalho nos restantes dias e que a produtividade seja mantida. Também será necessário garantir que esta medida seja implementada de forma equitativa em diferentes áreas do setor. Será importante acompanhar esta mudança com campanhas de sensibilização, assegurando que os homens efetivamente utilizam o tempo livre para partilhar as responsabilidades domésticas e familiares.

4.2.1 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES

Análise Longitudinal dos Efeitos da S4D: O estudo Longitudinal de Nord e Costigan (1973) indicou uma redução no absentismo no início, mas após um ano declinou, embora a aceitação da S4D tenha se

mantido positiva. No entanto, surgiram efeitos adversos, como problemas de sono e impactos negativos na vida pessoal, especialmente entre os homens, enquanto as mulheres relataram melhorias na vida familiar, contudo além de ser antiga, esta investigação não testou uma verdadeira S4D, pois aumentaram as horas de trabalho diárias.

As futuras investigações deveriam testar a S4D em estudos longitudinais para entender os efeitos da mesma ao longo do tempo. Isso permitiria analisar se as percepções iniciais de produtividade, motivação e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal evoluem ou se estabilizam. Seria útil realizar acompanhamentos em intervalos de tempo (6 meses, 1 ano, 2 anos) para verificar se há mudanças significativas nos indicadores de satisfação, motivação e produtividade, também seria importante acompanhar as dinâmicas familiares, especialmente quanto à redistribuição das tarefas domésticas e apoio familiar, que podem mudar de forma gradual.

Diversificação de Amostras em Diferentes Setores: Este estudo concentra-se na Administração Pública, nas carreiras gerais. Seria útil expandir as investigações para outros setores e comparar resultados entre diferentes contextos laborais, ou seja, incluir setores como saúde, educação, forças armadas e forças policiais etc., onde as condições e necessidades de trabalho são distintas.

Seria também interessante comparar os efeitos da S4D entre trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos e trabalhadores com diferentes regimes de trabalho (presencial, teletrabalho, híbrido).

4.2.2 RECOMENDAÇÕES PARA POLÍTICAS PÚBLICAS

Reorganização do Trabalho Focada na Produtividade e Flexibilidade: Os resultados indicam que a S4D pode aumentar a produtividade, mas isso parece depender fortemente de como o trabalho é organizado. (Gomes e Fontinha (2024) As políticas públicas devem, portanto, ir além da simples redução das horas de trabalho e promover estratégias para reorganizar processos de trabalho e melhorar a eficiência, como otimizar processos, reduzir desperdícios de tempo (como reuniões prolongadas) e aumentar a eficiência sem sobrecarregar os trabalhadores. Desenvolver programas de formação para líderes e gestores sobre como maximizar o uso da S4D, com especial atenção à gestão de equipas, otimização de tarefas e acompanhamento da produtividade.

Políticas de Igualdade de Género e Redistribuição das Responsabilidades Domésticas: As políticas públicas devem incluir iniciativas de sensibilização e incentivos para que a redistribuição do trabalho doméstico seja encorajada, para incrementar os efeitos da S4D na igualdade de género, como criar campanhas nacionais de sensibilização sobre a igualdade de género nas responsabilidades familiares. Introduzir licenças parentais mais equitativas (como licenças partilhadas obrigatórias) e promover políticas que incentivem os homens a usar esse tempo para apoiar as responsabilidades familiares e domésticas.

Implementação de Piloto no Setor Público: Com base nas conclusões do estudo e na literatura existente, o governo deve expandir os pilotos da S4D para o setor público, com um acompanhamento rigoroso dos resultados. Garantir que os dados recolhidos desses pilotos sejam transparentes e acessíveis para avaliação por parte de instituições académicas e organizações de trabalhadores. Implementar programas de monitorização de saúde (física e mental) para trabalhadores envolvidos nos estudos da S4D, de forma a acompanhar os impactos a longo prazo. Incorporar na legislação laboral o direito a acompanhamento psicológico e bem-estar, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Estas recomendações visam não apenas otimizar a implementação da Semana de Quatro Dias, mas também assegurar que os seus benefícios sejam duradouros e amplamente distribuídos entre os diferentes grupos da sociedade, com particular atenção à igualdade de género, à produtividade e ao bem-estar dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

A presente dissertação examinou de forma abrangente o impacto da implementação da semana de trabalho de quatro dias na Administração Pública Portuguesa. A questão central explorada foi como esta reorganização do tempo de trabalho poderia influenciar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, a distribuição de responsabilidades familiares, as oportunidades de progressão na carreira, o bem-estar e motivação no trabalho.

Com esta investigação pretendeu-se compreender como a Semana dos 4 dias poderá afetar o trabalho e a vida familiar dos trabalhadores da Administração Pública. Após a leitura dos diversos autores na revisão de literatura verificou-se que existem muitas vantagens na implementação da Semana dos 4 dias, tanto para os indivíduos como para a sociedade, uma das vantagens apontadas é o aumento da disponibilidade para a família. Rebelo citando Stiglitz (2020a) afirma que é necessário melhorar as condições de trabalho em geral pois a quebra dos laços sociais irá trazer consequências muito graves no futuro, sendo que a coesão social, para qualquer país, é imprescindível para o sucesso a longo prazo.

Os resultados da investigação mostraram que a semana de quatro dias tem o potencial de melhorar o bem-estar dos trabalhadores, permitindo-lhes mais tempo para a vida pessoal, o que pode contribuir para um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. As mulheres, em particular, expressaram através das suas respostas que este tempo adicional é muito importante para gerirem de forma mais eficaz as suas responsabilidades domésticas e familiares, o que é coerente com o desequilíbrio de género ainda existente na divisão destas tarefas. No entanto, a pesquisa também revelou que uma proporção significativa de homens reconheceu que a redução da semana de trabalho poderia facilitar a sua maior

participação nas tarefas domésticas e na organização da vida familiar. Este dado é relevante, pois sugere uma possível evolução nas dinâmicas de género, onde os homens podem utilizar o dia de folga adicional para se envolverem mais nas responsabilidades familiares, o que poderá contribuir para a diminuição das desigualdades de género.

Apesar destes resultados benéficos, a conclusão global do estudo é que a redução da semana de trabalho para quatro dias não é, por si só, suficiente para garantir uma igualdade de género substancial. A eficácia desta medida depende fortemente de uma implementação que seja acompanhada por políticas complementares que promovam a partilha equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Será necessário também, um esforço contínuo para mudar as culturas organizacionais e sociais que ainda perpetuam as desigualdades de género.

Outro ponto crítico identificado pela investigação foi a importância de ajustes organizacionais, como a redefinição dos processos de trabalho e a introdução de mecanismos de apoio que permitam que todos os trabalhadores, independentemente do género, beneficiem plenamente da semana de 4 dias. A motivação e a produtividade dos funcionários também foram áreas onde foram observadas melhorias, sugerindo que, com a implementação adequada, esta medida pode trazer benefícios significativos para o desempenho organizacional.

Adicionalmente, a dissertação identificou a necessidade de mais estudos a médio e longo prazo para avaliar de forma mais precisa os impactos da semana de 4 dias na igualdade de género. Estes estudos futuros devem considerar diferentes contextos culturais e organizacionais, assim como a diversidade de setores dentro da Administração Pública, como por exemplo nas áreas de ensino, forças policiais e de saúde, que não foram abordadas neste trabalho. Seria essencial também, em estudos futuros, contrapor as expectativas com dados concretos obtidos após a aplicação efetiva da S4D. Estes estudos poderiam examinar, por exemplo, se os homens utilizaram o dia adicional para partilhar as tarefas domésticas e as responsabilidades familiares, se os funcionários públicos aproveitaram esse tempo para investir em formação, e avaliar eventuais diferenças de género nestes comportamentos, igualmente relevante seria a análise dos impactos a longo prazo no comprometimento e na produtividade dos trabalhadores.

Em suma, a semana de quatro dias na Administração Pública Portuguesa pode ser um passo importante na promoção de um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e na redução das desigualdades de género. No entanto, o seu sucesso dependerá de uma abordagem integrada que combine reformas no horário de trabalho com políticas de apoio adequadas e uma mudança nas atitudes culturais em relação às responsabilidades de género. Esta dissertação contribui para o debate sobre o futuro do trabalho e fornece um contributo para a implementação de políticas laborais mais justas e equitativas.

FONTES

Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de setembro | DRE. Diário da República Eletrónico. Obtido 3 de janeiro de 2023, de <https://dre.pt/>

Lei nº 18/2016, de 20 de junho | DRE. Obtido 10 de janeiro de 2023, de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/18-2016-74738647>

Lei nº 18/2020, de 29 de maio | DRE. Obtido 3 de janeiro de 2023, de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/18-2020-134762425>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4 Day Week Global. (s.d.). 4 Day Week Global. Obtido 10 de janeiro de 2023, de <https://www.4dayweek.com>

Barnes, A., & Jones, S. (2020). A semana de quatro dias: Como o trabalho flexível pode aumentar a produtividade. Lisboa: Actual Editora.

Beno, M., Hvorecký, J., & Jenesova, S. (2022). On-site workforce shortening the week in favour of flexibility. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 9, 1034-1045. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i6.1044>.

Cardoso M. (2022, 29 de outubro) *Governo apresenta semana de 4 dias: Vem sem corte de salário e com redução de horas semanais. Será voluntária e reversível*. Jornal Expresso. Obtido 2 de janeiro de 2023, de <https://expresso.pt/politica/2022-10-29-Governo-apresenta-semana-de-4-dias-vem-sem-corte-de-salario-e-com-reducao-de-horas-semanais.-Sera-voluntaria-e-reversivel-c0a74bac>

Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2008). *METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO Guia para Auto-Aprendizagem 2.a Edição*. www.univ-ab.pt

Chung, H. (2022a). A Social Policy Case for a Four-Day Week. *Journal of Social Policy*, 51(3), 551-566. doi:10.1017/S0047279422000186

Chung, H. (2022b). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-)exploitation*. Policy Press, Bristol University Press.

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (CITE) (n.d.). Recuperado de <https://cite.gov.pt/url-da-pagina-especifica>

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). (2023). Boletim Estatístico de Igualdade de Género em Portugal 2023. Recuperado de <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023educacao.pdf>

Coomber, R (1997), Using the Internet for Survey Research, *Sociological Research Online*, vol. 2, nº 2, disponível em: <http://www.socresonline.org.uk/2/2/2.html>

Coote, A., Harper, A., Stirling, A. (2021). *The Case for a Four-Day Week*. Polity, 1st edition.

Nord, Walter & Costigan, Robert. (1973). Worker adjustment to the four-day week: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. 58. 60-66. DOI:10.1037/h0035419

- Delaney, H., & Casey, C. (2022). The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations*, 44, 176–190. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0056>
- Deshmukh, D. (2021). Can 4-Day a Week be a New Working Week in the Days to come? *YMER Digital*, 20, 127–131. <https://doi.org/10.37896/YMER20.11/12>
- Faria, J., & Ramos, C. (2014). Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: Os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 15, 47–74. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p47-74>
- Gomes, P., & Fontinha, R. (2023). *Projeto-Piloto: Semana de Quatro Dias: Relatório da Primeira Fase*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em: https://www.iefp.pt/documents/10181/11729755/Relatorio1Fase_Final.pdf/13cf9e6c-50f7-4830-a822-c1d443f36f31
- Gomes, P., & Fontinha, R. (2023). *Semana de Quatro Dias Projeto-Piloto: Relatório Intermédio*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em: <https://ccp.pt/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-intermedio-semana-dos-4-dias.pdf>
- Gomes, P., & Fontinha, R. (2024). Relatório final do projeto-piloto da semana de quatro dias. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em: https://www.iefp.pt/documents/10181/11729755/Relatorio+Final+S4D_PT_V21.pdf/abc242e9-1a8f-4593-ab47-7ca8f655fe8d
- Gomes, P. (2022). *Sexta-Feira é o Novo Sábado: Como uma Semana de Trabalho de Quatro Dias Poderá Salvar a Economia*. Lisboa: Relógio D'Água.
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2007). Guide for Companies Good Practices for Reconciling Work and Family Life. www.cite.gov.pt
- Haraldsson, G. D., & Kellam, J. (2021). *GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK*. University College Dublin, Autonomy. Obtido 10 de janeiro de 2023, de https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Kelly, O.M, Schor, J. B., Fan, W., Bezdenezhnykh, T., Gu, G., Hubbard, N. (2022). *The Four Day Week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay: Evidence from Ireland*. University College Dublin, Press. ISBN 978-1-910963-65-4
- Kossek, E., Valcour, M. Lirio, P. (2013). *The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-Being, Wellbeing in the Workplace: Stress to Happiness*, Wiley-Blackwell
- Nord, W. & Costigan, R. (1973). Worker adjustment to the four-day week: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. 58. 60-66. DOI: 10.1037/h0035419
- Oliveira, A., Marçal, G., & Madureira, C. (2023). *Semana de quatro dias – Revisão da Literatura e Estudos-Piloto*. PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública. Recuperado de planapp@planapp.gov.pt
- Paulo, I. (2022, outubro 31) *Semana de quatro dias de trabalho? Mafra experimentou e o resultado não foi feliz*, *Jornal Expresso*, expresso.pt/politica/2022-10-31-Semana-de-quatro-dias-de-trabalho--Mafra-experimentou-e-o-resultado-nao-foi-feliz-d42feb50
- PlanAPP - Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública & DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (Fevereiro de 2024). *Organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central: Inquérito e análise dos resultados*. Lisboa, Portugal: Equipa Multidisciplinar de Comunicação e Gestão do Conhecimento (EMCGC)

Portugal.Gov.Pt. (2023, 12 de dezembro). 95% das empresas avaliam positivamente experiência da Semana de Quatro Dias. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=95-das-empresas-avaliam-positivamente-experiencia-da-semana-de-quatro-dias>

Projeto da semana de quatro dias na função pública feito "em paralelo" com privado. (2022, 04 de novembro) Diário de Notícias. Obtido 2 de janeiro de 2023, de <https://www.dn.pt/sociedade/projeto-da-semana-de-quatro-dias-na-funcao-publica-feito-em-paralelo-com-privado-15320037.html>

OECD (2023), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 09 January 2023)

Os direitos que os funcionários públicos vão recuperar. (2016). Obtido 10 de janeiro de 2023, https://www.jornaldenegocios.pt/economia/funcao-publica/detalhe/os_direitos_que_os_funcionarios_publicos_vao_recuperar

Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., Tillemann, K.. (2011). Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals. (pp. 27–46). https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_2.

Rato, H. (2004). *Reforma da Administração Pública e Capital Social*. Instituto Nacional de Administração, Lisboa. Disponível em: <http://repap.ina.pt/bitstream>

Rebelo, G. (2020a). INTERNATIONAL JOURNAL ON WORKING CONDITIONS Duração e organização do tempo de trabalho em Portugal -Alterações ao Código do Trabalho Duration and organization of working hours in Portugal -Labor Code amendments.

Rebelo, G. (2020b)., «Working Time Organization: Influences in work –family balance and Career». International Journal on Working Conditions (18), pp. 113-130. <https://doi.org/10.25762/h6j6-xn58.18>, 113–130.

Roberts, K. (2007). Work-life balance—The sources of the contemporary problem and the probable outcomes. Employee Relations, 29, 334–351. <https://doi.org/10.1108/01425450710759181>

Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2014). Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios segundo Bolonha. In Lisboa. (5ª ed.) Pactor. ISBN.978-989-693-001-1

Travis, M. (2010). What a Difference a Day Makes, or Does It? Work/Family Balance and the Four-Day Work Week. Michelle A. Travis.

Villas-Boas, S., Oliveira, C. S., & Las Heras, S. (2014). Tarefas domésticas e género: Representações de estudantes do ensino superior. *Ex aequo*, (30), 113-129. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2014.30.08>

ANEXO A - QUESTIONÁRIO

https://iscteiul.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_821E1egQEP8Eqxw

Título: A Semana dos 4 dias na Administração Pública: Impactos na Igualdade de Género

Bibliografia: Relatório Intermédio e *Organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central*

Caro(a) participante,

Estamos a conduzir um estudo sobre as expectativas dos funcionários da Administração Pública das carreiras gerais em relação à implementação da semana de trabalho de quatro dias e o seu impacto na igualdade de género. A sua opinião é extremamente valiosa para nós e irá contribuir para uma melhor compreensão deste tópico importante.

Este questionário é anónimo e as suas respostas serão tratadas com a máxima confidencialidade. Não serão recolhidos quaisquer dados pessoais que possam ser usados para identificá-lo(a).

O questionário é composto por uma série de perguntas de resposta rápida e deverá demorar aproximadamente 5 minutos a completar. Agradecemos antecipadamente o seu tempo e a sua contribuição para este estudo.

1. É Trabalhador (a) Público (a) de uma carreira geral? (Sim, Não)
2. Em que setor da Administração Pública trabalha? (Administração Direta, Administração Indireta, Administração Autónoma, Não sabe/Não responde)
3. Qual é o seu género? (Múltipla escolha: Masculino, Feminino, Prefiro não responder)
4. Qual é a sua idade? <25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 ou mais
5. Qual o seu nível de escolaridade?

1º Ciclo: 1º, a 4º Ano

2º Ciclo: 5º e 6º Anos

3º Ciclo: 7º, a 9º Ano

Ensino secundário: 12º

Ensino Pós-Secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

6. Qual é a sua carreira?
- Assistente Operacional
 - Assistente Técnico
 - Técnico Superior
 - Outra
7. Exerce funções de chefia ou direção?
- Não exerço funções de chefia ou direção
 - Dirigente superior de 1º nível
 - Dirigente Superior de 2º nível
 - Dirigente intermédio 1º nível
 - Dirigente intermédio do 2º nível
 - Outro
8. Qual o seu estado civil?
- Solteiro (a)
 - União de Facto
 - Casado (a)
 - Divorciado (a)
 - Viúvo (a)
 - Outro
9. Tem dependentes a seu cargo?
- Não
 - Filhos, enteados
 - Pais, avós, tios
 - Outro
10. Responda de concorda ou discorda das seguintes afirmações:
- Tenho flexibilidade para gerir o meu tempo de trabalho
 - Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para a família
 - Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para mim e para os meus hobbies
 - Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para estudar
 - Na maior parte dos dias sinto que consigo conciliar a vida pessoal e familiar
 - Sinto-me valorizado a pela minha entidade profissional
 - A jornada de trabalho devia ser reduzida sem perda de remuneração
 - Na maior parte dos dias sinto que não tenho o tempo necessário para as minhas atividades

Concordo totalmente, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo totalmente

(Escala Likert: 1 - Discordo totalmente, 5 - Concordo totalmente)

11. Concorda com a Semana dos 4 dias, (8h/dia; 4 dias semana) sem perda de remuneração?

(Sim, (vai para a Q.10) Não, (vai para a Q.11)

12. Porque concorda com a semana dos 4 dias?

Posso ter mais tempo para min e para os meus hobbies

Posso ter mais tempo para a família

Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa

Posso ter mais tempo para estudar

Depois de se implementar a S4D na Administração Pública, o privado irá adotar a mesma medida

Concordo totalmente, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo totalmente

(Escala Likert: 1 - Discordo totalmente, 5 - Concordo totalmente)

13. Porque não concorda com a semana dos 4 dias?

Não existem recursos humanos suficientes na Administração Pública

Considero que é prejudicial para os utentes/ cidadãos

Considero que a S4D não é necessária

Mesmo que haja reforço de meios na Administração Pública, não é possível implementar a S4D

Não é justo para os trabalhadores do privado, que têm de trabalhar 5 dias/semana

Concordo totalmente, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo totalmente

(Escala Likert: 1 - Discordo totalmente, 5 - Concordo totalmente)

14. Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? (pode escolher mais do que uma?)

Apoio nas tarefas domésticas

Ocupação com *hobbies* ou interesses

Descansar, dormir ou relaxar

Estudo (formações ou estudos académicos)
Outra atividade remunerada
Organização e cuidado da casa
Passar tempo com a família
Passar tempo com amigos
Cuidado com filhos, enteados, netos ou similar
Cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros
Voluntariado
Atividades culturais
Atividades desportivas

15. Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias terá um impacto positivo no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
16. Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
17. Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
18. Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
19. Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua produtividade e bem-estar no trabalho? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)
20. Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua motivação e satisfação no trabalho? (Concordo, Discordo, Não concordo nem discordo)

ANEXO B - MENSAGEM DE E-MAIL DO QUESTIONÁRIO

Assunto: Solicitação de Participação em Estudo sobre a Semana de Trabalho de

Quatro Dias na Administração Pública

Ex.mo(a) Sr.(a)

Espero que esta mensagem o (a) encontre bem.

O meu nome é Carina D'Eça e sou técnica superior na Administração Pública. Atualmente, estou a realizar o meu mestrado no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, onde estou a desenvolver uma dissertação sobre a implementação da semana de trabalho de quatro dias na Administração Pública e os seus impactos na igualdade de género.

No âmbito desta investigação, estou a conduzir um questionário dirigido aos funcionários da Administração Pública das carreiras gerais, com o objetivo de recolher opiniões e expectativas sobre esta potencial mudança no regime de trabalho. A sua participação e a dos seus colaboradores são extremamente valiosas para garantir a representatividade e a relevância dos dados recolhidos.

Agradeço antecipadamente a sua colaboração e solicito também a gentileza de partilhar este questionário com os trabalhadores da sua instituição que possam estar interessados em contribuir para este estudo. Estou à disposição para qualquer esclarecimento adicional que possa ser necessário.

O questionário é anónimo e as respostas serão tratadas com a máxima confidencialidade, sendo utilizadas apenas para fins académicos. A participação no estudo requer apenas cerca de 5 minutos e pode ser feita de forma rápida e segura através do link abaixo:

https://iscteul.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_821E1egQEP8Eqxw

A Semana dos 4 dias na Administração Pública: Impactos na Igualdade de Género

Caro(a) participante, estamos a conduzir um estudo sobre as expectativas dos funcionários das carreiras gerais da Administração Pública em relação à implementação da semana de trabalho de quatro dias e o seu impacto na igualdade de género. A sua opinião é extremamente valiosa para nós e irá contribuir para uma melhor compreensão deste tópico importante. Este questionário é anónimo e as suas respostas serão tratadas com a máxima confidencialidade. Não serão recolhidos quaisquer dados pessoais que possam ser usados para identificá-lo(a). O questionário é composto por uma série de perguntas de resposta rápida e deverá demorar aproximadamente 5 minutos a completar. Agradecemos antecipadamente o seu tempo e a sua contribuição para este estudo.

iscteul.co1.qualtrics.com

Agradeço antecipadamente a sua colaboração e estou à disposição para qualquer esclarecimento adicional que possa ser necessário.

Com os melhores cumprimentos,

Carina D'Eça

cshda@iscte-iul.pt

Mestranda no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (Mestrado em Administração Pública)

ANEXO C: MENSAGEM REDES SOCIAIS

Olá a todos (as)!

Espero que estejam bem.

O meu nome é Carina D'Eça e sou técnica superior na Administração Pública. Atualmente, estou a realizar o meu mestrado no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, onde estou a desenvolver uma dissertação sobre a implementação da semana de trabalho de quatro dias na Administração Pública.

Para esta investigação, estou a conduzir um questionário dirigido aos funcionários da Administração Pública das carreiras gerais. A vossa opinião é extremamente valiosa e contribuirá para uma melhor compreensão deste tema importante.

O questionário é anónimo e as respostas serão tratadas com a máxima confidencialidade, sendo utilizadas apenas para fins académicos. A participação é rápida, demorando cerca de 5 minutos. Agradeço muito se puderem participar e, se possível, partilhar o questionário com outros colegas que também possam estar interessados.

https://iscteul.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_821E1egQEP8Eqxw

Desde já, agradeço imenso a vossa colaboração. Se tiverem alguma dúvida ou precisarem de mais informações, estou à disposição.

Muito obrigada!

ANEXO D – QUADROS ESTATÍSTICOS E TABELAS

Quadro 1 - Teste de Qui-Quadrado ((Q3xQ11) para análise da hipótese 1.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Q11 * Q3	4314	100.0%	0	0.0%	4314	100.0%

Q11 * Q3 Crosstabulation

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q11	Não	Count	143	71	214
		Expected Count	162.4	51.6	214.0
		% within Q3	4.4%	6.8%	5.0%
		Standardized	-1.5	2.7	
		Residual			
	Sim	Count	3131	969	4100
		Expected Count	3111.6	988.4	4100.0
		% within Q3	95.6%	93.2%	95.0%
		Standardized	.3	-.6	
		Residual			
Total		Count	3274	1040	4314
		Expected Count	3274.0	1040.0	4314.0
		% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	10.125 ^a	1	.001	.002	.001
Continuity Correction ^b	9.610	1	.002		
Likelihood Ratio	9.450	1	.002		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	10.122	1	.001		
N of Valid Cases	4314				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 51.59.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by	Phi	-.048	.001
Nominal	Cramer's V	.048	.001
N of Valid Cases		4314	

Quadro 2 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ10_7) para análise da hipótese 1.

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4288
Mann-Whitney U	1607120.000
Wilcoxon W	2145323.000
Test Statistic	1607120.000
Standard Error	29947.032
Standardized Test Statistic	-2.622
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.009

Quadro 3 - Tabela de frequências (Q3x(10_7) para análise da hipótese 1

Q10_7 * Q3 Crosstabulation

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q10_7	Discordo totalmente	Count	44	22	66
		% within Q3	1.4%	2.1%	1.5%
	Discordo	Count	80	33	113
		% within Q3	2.5%	3.2%	2.6%
	Nem concordo nem discordo	Count	207	84	291
		% within Q3	6.4%	8.1%	6.8%
	Concordo	Count	884	288	1172
		% within Q3	27.2%	27.8%	27.3%
	Concordo totalmente	Count	2036	610	2646
		% within Q3	62.6%	58.8%	61.7%
	Total	Count	3251	1037	4288
		% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%

Quadro 4 - Sumário dos resultados obtidos através do teste Mann-Whitney U (Q3xQ12_2 e Q16) para análise da hipótese 2a.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Q12_2 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.

2	The distribution of Q16 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.
---	--	---	-------	-----------------------------

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Quadro 5 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ12_2 e Q3xQ16) para análise da hipótese 2a.

Q12_2 x Q3

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4171
Mann-Whitney U	1468665.000
Wilcoxon W	1970166.000
Test Statistic	1468665.000
Standard Error	27558.026
Standardized Test Statistic	-4.279
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Q16 x Q3

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4314
Mann-Whitney U	1854266.000
Wilcoxon W	2395586.000
Test Statistic	1854266.000
Standard Error	28027.038
Standardized Test Statistic	5.416
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Quadro 6 - Quadro de Frequências (Q3xQ12_2 e Q3xQ16) para análise da hipótese 2a.

Q12_2 * Q3 Crosstabulation

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q12_2	Discordo totalmente	Count	72	39	111
		% within Q3	2.3%	3.9%	2.7%
	Discordo	Count	9	2	11
		% within Q3	0.3%	0.2%	0.3%
	Nem concordo nem discordo	Count	33	23	56
		% within Q3	1.0%	2.3%	1.3%
	Concordo	Count	919	330	1249
		% within Q3	29.0%	33.0%	29.9%
	Concordo totalmente	Count	2137	607	2744
		% within Q3	67.4%	60.6%	65.8%
	Total	Count	3170	1001	4171
		% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%

*Q16 * Q3 Crosstabulation*

			Q3		
			Feminino	Masculino	Total
Q16	Discordo	Count	321	78	399
		% within Q3	9.8%	7.5%	9.2%
	Não concordo nem discordo	Count	719	158	877
		% within Q3	22.0%	15.2%	20.3%
	Concordo	Count	2234	804	3038
		% within Q3	68.2%	77.3%	70.4%
Total	Count	3274	1040	4314	
	% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%	

Quadro 7 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_9) para análise da hipótese 2a.

Crosstab

			Q3		
			Feminino	Masculino	Total
Q14_9	Não	Count	2294	695	2989
		Expected Count	2268.4	720.6	2989.0
		% within Q3	70.1%	66.8%	69.3%
		Standardized	.5	-1.0	
		Residual			
	Sim	Count	980	345	1325
		Expected Count	1005.6	319.4	1325.0
		% within Q3	29.9%	33.2%	30.7%
		Standardized	-.8	1.4	
		Residual			
Total	Count	3274	1040	4314	
	Expected Count	3274.0	1040.0	4314.0	
	% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

			Asymptotic	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
	Value	df	Significance (2-sided)		
Pearson Chi-Square	3.894 ^a	1	.048	.049	.027
Continuity Correction ^b	3.743	1	.053		
Likelihood Ratio	3.857	1	.050		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	3.893	1	.048		
N of Valid Cases	4314				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 319.43.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

Value			Approximate Significance
Nominal by	Phi	.030	.048
Nominal	Cramer's V	.030	.048
N of Valid Cases			4314

Quadro 8 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_10) para análise da hipótese 2a.

Crosstab

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q14_10 Não	Count		2816	911	3727
	Expected Count		2828.5	898.5	3727.0
	% within Q3		86.0%	87.6%	86.4%
	Standardized		-.2	.4	
	Residual				
Sim	Count		458	129	587
	Expected Count		445.5	141.5	587.0
	% within Q3		14.0%	12.4%	13.6%
	Standardized		.6	-1.1	
	Residual				
Total	Count		3274	1040	4314
	Expected Count		3274.0	1040.0	4314.0
	% within Q3		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

			Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
	Value	df			
Pearson Chi-Square	1.687 ^a	1	.194		
Continuity Correction ^b	1.555	1	.212		
Likelihood Ratio	1.717	1	.190		
Fisher's Exact Test				.213	.105
Linear-by-Linear Association	1.687	1	.194		
N of Valid Cases	4314				

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 141.51.
b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

			Approximate Significance
Value			
Nominal by Phi		-.020	.194
Nominal Cramer's V		.020	.194
N of Valid Cases		4314	

Quadro 9 - Sumário dos resultados obtidos através do teste Mann-Whitney U (Q3xQ12_3 e Q17) para análise da hipótese 2a.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Q12_3 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Q17 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.

- a. The significance level is .050.
b. Asymptotic significance is displayed.

Quadro 10 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ12_3 e Q3xQ17) para análise da hipótese 2a.

Q12_3 x Q3

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4168
Mann-Whitney U	1373315.500
Wilcoxon W	1871816.500
Test Statistic	1373315.500
Standard Error	29124.602
Standardized Test Statistic	-7.159
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Q17 x Q3

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4314
---------	------

Mann-Whitney U	1848549.000
Wilcoxon W	2389869.000
Test Statistic	1848549.000
Standard Error	25923.420
Standardized Test Statistic	5.635
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Quadro 11 - Quadro de Frequências (Q3xQ12_3 e Q3xQ17) para análise da hipótese 2b.

*Q12_3 * Q3 Crosstabulation*

		Q3		Total
		Feminino	Masculino	
Q12_3	Discordo totalmente	Count	74	39
		% within Q3	2.3%	3.9%
	Discordo	Count	15	11
		% within Q3	0.5%	1.1%
	Nem concordo nem discordo	Count	114	64
		% within Q3	3.6%	6.4%
	Concordo	Count	1077	408
		% within Q3	34.0%	40.9%
	Concordo totalmente	Count	1890	476
		% within Q3	59.6%	47.7%
	Total	Count	3170	998
		% within Q3	100.0%	100.0%

*Q17 * Q3 Crosstabulation*

		Q3		Total
		Feminino	Masculino	
Q17	Discordo	Count	1851	719
		% within Q3	56.5%	69.1%
	Nem concordo nem discordo	Count	857	183
		% within Q3	26.2%	17.6%
	Concordo	Count	566	138
		% within Q3	17.3%	13.3%
	Total	Count	3274	1040
		% within Q3	100.0%	100.0%

Quadro 12 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_1) para análise da hipótese 2b.

Crosstab

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q14_1	Não	Count	1927	569	2496
		Expected Count	1894.3	601.7	2496.0
		% within Q3	58.9%	54.7%	57.9%
		Standardized	.8	-1.3	
		Residual			
	Sim	Count	1347	471	1818
		Expected Count	1379.7	438.3	1818.0
		% within Q3	41.1%	45.3%	42.1%
		Standardized	-.9	1.6	
		Residual			
Total	Count		3274	1040	4314
	Expected Count		3274.0	1040.0	4314.0
	% within Q3		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic		
			Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.565 ^a	1	.018		
Continuity Correction ^b	5.396	1	.020		
Likelihood Ratio	5.542	1	.019		
Fisher's Exact Test				.019	.010
Linear-by-Linear Association	5.563	1	.018		
N of Valid Cases	4314				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 438.28.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
--	-------	--------------------------

Nominal by Nominal Phi	.036	.018
Cramer's V	.036	.018
N of Valid Cases	4314	

Quadro 13 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_6) para análise da hipótese 2b.

Crosstab

			Q3		
			Feminino	Masculino	Total
Q14_6	Não	Count	1622	636	2258
		Expected Count	1713.7	544.3	2258.0
		% within Q3	49.5%	61.2%	52.3%
		Standardized Residual	-2.2	3.9	
	Sim	Count	1652	404	2056
		Expected Count	1560.3	495.7	2056.0
		% within Q3	50.5%	38.8%	47.7%
		Standardized Residual	2.3	-4.1	
Total		Count	3274	1040	4314
		Expected Count	3274.0	1040.0	4314.0
		% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	42.664 ^a	1	<.001		
Continuity Correction ^b	42.200	1	<.001		
Likelihood Ratio	43.005	1	<.001		
Fisher's Exact Test				<.001	<.001
Linear-by-Linear Association	42.654	1	<.001		

N of Valid Cases 4314

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 495.65.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Phi	-.099	<.001
Cramer's V	.099	<.001
N of Valid Cases	4314	

Quadro 14 - Teste Qui-Quadrado (Q3xQ14_4) para análise da hipótese 3.

Q14_4 * Q3 Crosstabulation

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q14_4 Não	Count		1938	599	2537
	Expected Count		1925.4	611.6	2537.0
	% within Q3		59.2%	57.6%	58.8%
	Standardized		.3	-.5	
	Residual				
Sim	Count		1336	441	1777
	Expected Count		1348.6	428.4	1777.0
	% within Q3		40.8%	42.4%	41.2%
	Standardized		-.3	.6	
	Residual				
Total	Count		3274	1040	4314
	Expected Count		3274.0	1040.0	4314.0
	% within Q3		100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.831 ^a	1	.362		
Continuity Correction ^b	.767	1	.381		

Likelihood Ratio	.830	1	.362		
Fisher's Exact Test				.366	.191
Linear-by-Linear Association	.831	1	.362		
N of Valid Cases	4314				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 428.39.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by	Phi	.014	.362
Nominal	Cramer's V	.014	.362
N of Valid Cases		4314	

Quadro 15 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ18) para análise da hipótese 3.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Q18 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.521	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4314
Mann-Whitney U	1685454.000
Wilcoxon W	2226774.000
Test Statistic	1685454.000
Standard Error	26512.168
Standardized Test Statistic	-.642
Asymptotic Sig.(2-sided test)	.521

Quadro 16 - Quadro de Frequências (Q3xQ18) para análise da hipótese 3.

Q18 * Q3 Crosstabulation

	Q3		
	Feminino	Masculino	Total

Q18	Discordo	Count	227	81	308
		% within Q3	6.9%	7.8%	7.1%
	Não concordo nem discordo	Count	589	187	776
		% within Q3	18.0%	18.0%	18.0%
	Concordo	Count	2458	772	3230
		% within Q3	75.1%	74.2%	74.9%
Total			Count	3274	1040
			% within Q3	100.0%	100.0%

Quadro 17 - Quadro de Frequências (Q3xQ20) para análise da hipótese 4a e 4b.

Q20 * Q3 Crosstabulation

			Q3		Total
			Feminino	Masculino	
Q20	Discordo	Count	92	60	152
		% within Q3	2.8%	5.8%	3.5%
	Não concordo nem discordo	Count	239	89	328
		% within Q3	7.3%	8.6%	7.6%
	Concordo	Count	2943	891	3834
		% within Q3	89.9%	85.7%	88.9%
Total			Count	3274	1040
			% within Q3	100.0%	100.0%

Quadro 18 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ20) para análise da hipótese 4b.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Q20 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4314
Mann-Whitney U	1627611.000
Wilcoxon W	2168931.000
Test Statistic	1627611.000
Standard Error	19086.949
Standardized Test Statistic	-3.923
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Quadro 19 - Quadro de Frequências (Q3xQ20) para análise da hipótese 5a.

*Q19 * Q3 Crosstabulation*

		Q3		Total
		Feminino	Masculino	
Q19	Discordo	Count	101	60
		% within Q3	3.1%	5.8%
	Não concordo nem discordo	Count	204	90
		% within Q3	6.2%	8.7%
	Concordo	Count	2969	890
		% within Q3	90.7%	85.6%
Total	Count	3274	1040	4314
	% within Q3	100.0%	100.0%	100.0%

Quadro 20 - Teste de Mann-Whitney U (Q3xQ19) para análise da hipótese 5b.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Q19 is the same across categories of Q3.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	<.001	Reject the null hypothesis.

a. The significance level is .050.

b. Asymptotic significance is displayed.

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	4314
Mann-Whitney U	1613955.000
Wilcoxon W	2155275.000
Test Statistic	1613955.000
Standard Error	18642.146
Standardized Test Statistic	-4.749
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<.001

Quadro 21 - (Q7xQ11) Análise da resposta das chefias à questão "Concorda com a Semana dos 4 dias, (8h/dia; 4 dias semana) sem perda de remuneração?"

*Q7 * Q11 Crosstabulation*

	Q11	Total
--	-----	-------

			Não	Sim	
Q7	Não exerço funções de chefia	Count	146	3408	3554
		Expected Count	174.8	3379.2	3554.0
		% within Q7	4.1%	95.9%	100.0%
		Standardized Residual	-2.2	.5	
Dirigente Intermédio de 1º Nível		Count	10	89	99
		Expected Count	4.9	94.1	99.0
		% within Q7	10.1%	89.9%	100.0%
		Standardized Residual	2.3	-.5	
Dirigente Intermédio de 2º Nível		Count	15	143	158
		Expected Count	7.8	150.2	158.0
		% within Q7	9.5%	90.5%	100.0%
		Standardized Residual	2.6	-.6	
Dirigente Superior de 1º Nível		Count	9	40	49
		Expected Count	2.4	46.6	49.0
		% within Q7	18.4%	81.6%	100.0%
		Standardized Residual	4.2	-1.0	
Dirigente Superior de 2º Nível		Count	5	30	35
		Expected Count	1.7	33.3	35.0
		% within Q7	14.3%	85.7%	100.0%
		Standardized Residual	2.5	-.6	
Outro		Count	26	370	396
		Expected Count	19.5	376.5	396.0
		% within Q7	6.6%	93.4%	100.0%
		Standardized Residual	1.5	-.3	
Total		Count	211	4080	4291
		Expected Count	211.0	4080.0	4291.0
		% within Q7	4.9%	95.1%	100.0%

ANEXO E – GRÁFICOS

Figura 2 - Q11: Concorda com a Semana dos 4 dias, (8h/dia; 4 dias semana) sem perda de remuneração?

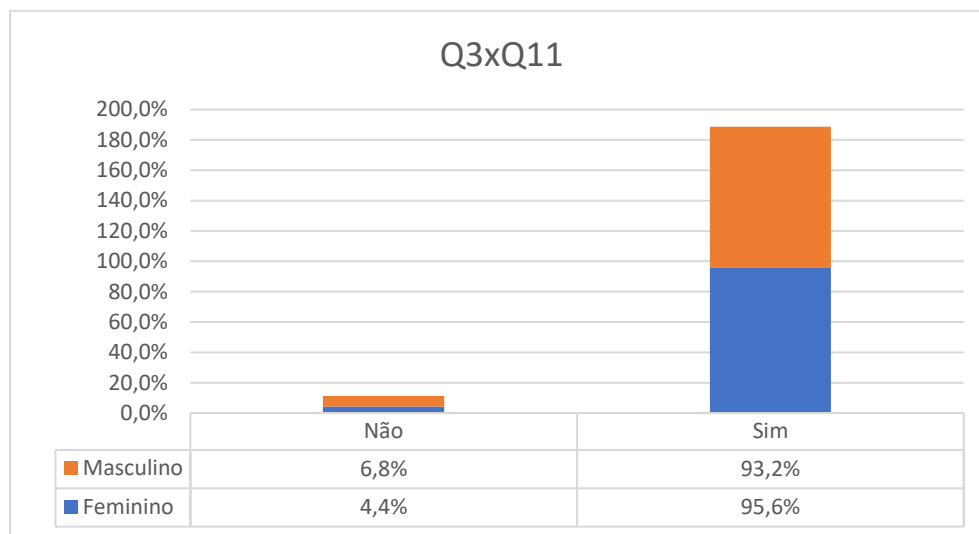


Figura 3 - Q10_7 A jornada de trabalho devia ser reduzida sem perda de remuneração

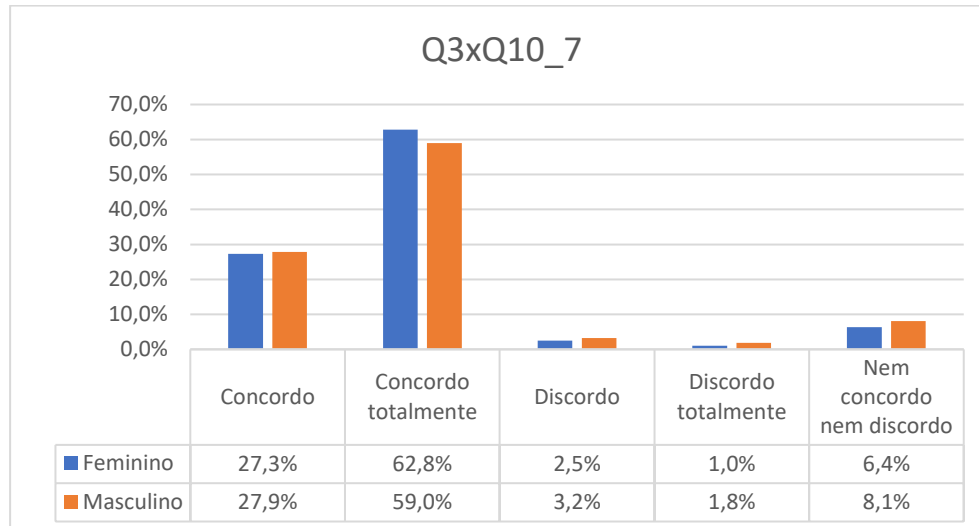


Figura 4 - Q12_2: Porque concorda com a semana dos 4 dias? Posso ter mais tempo para a família

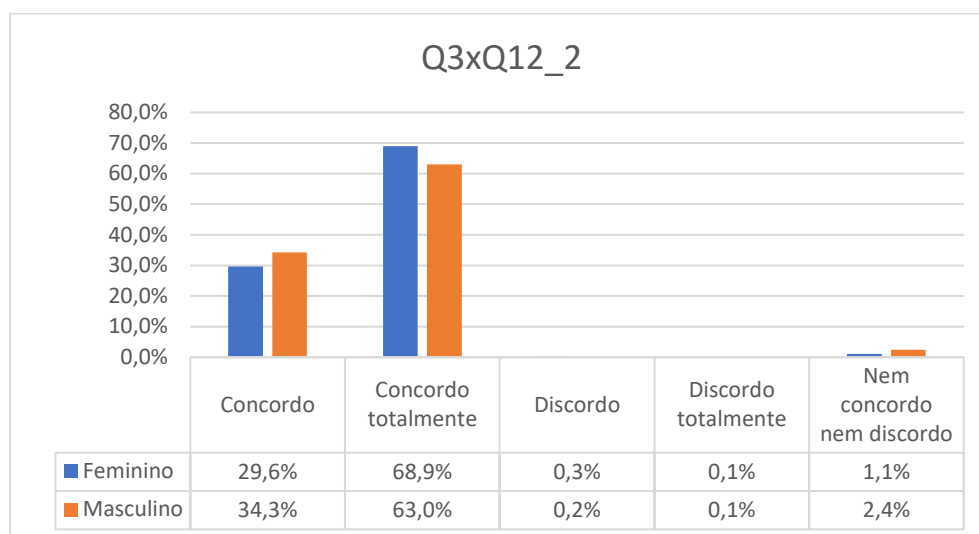


Figura 5 - Q16: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias promoverá uma maior igualdade na divisão de responsabilidades familiares?

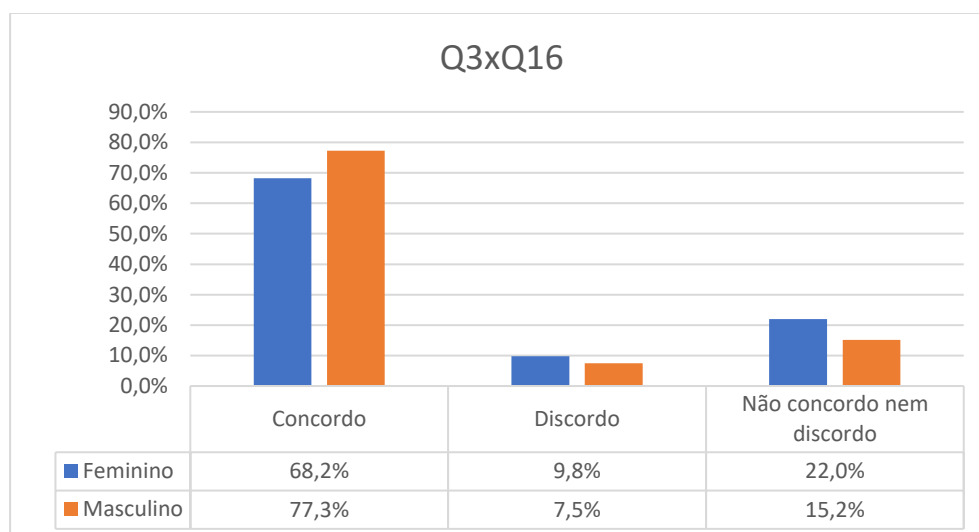


Figura 6 - Q14_9: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Cuidado com filhos, enteados, netos ou similar

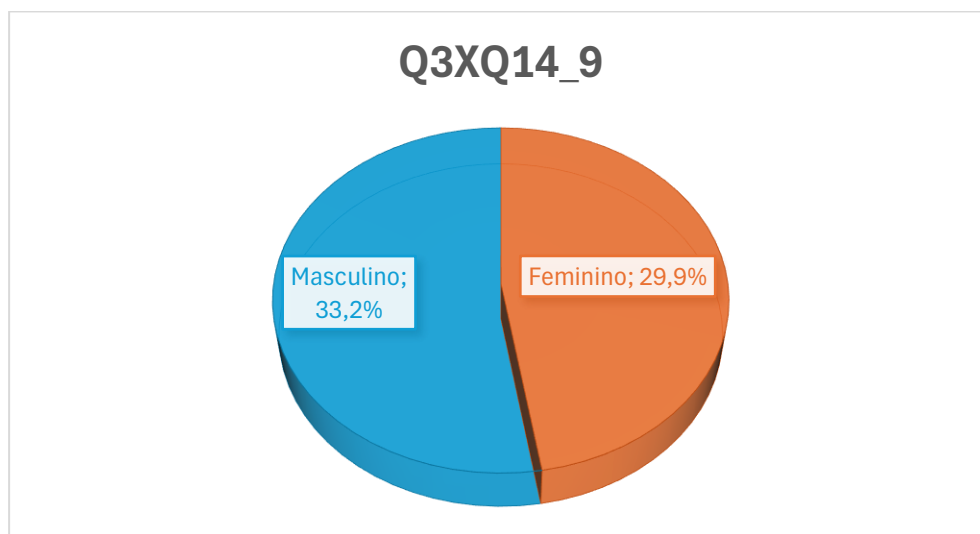


Figura 7 - Q14_10: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Opção: Cuidado com idosos, pessoas com deficiência ou outros

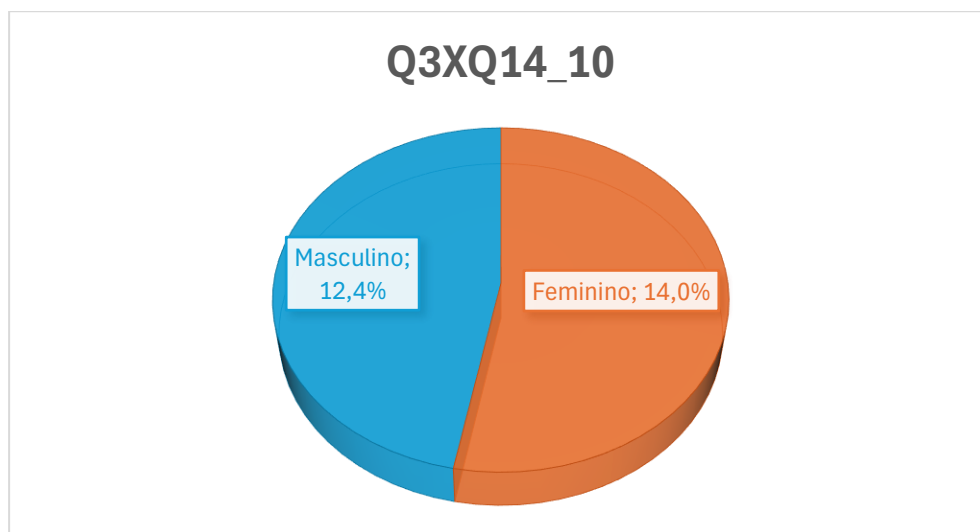


Figura 8 - Q12_3: Porque concorda com a semana dos 4 dias? Opção: Posso ter mais tempo para organizar/cuidar da casa

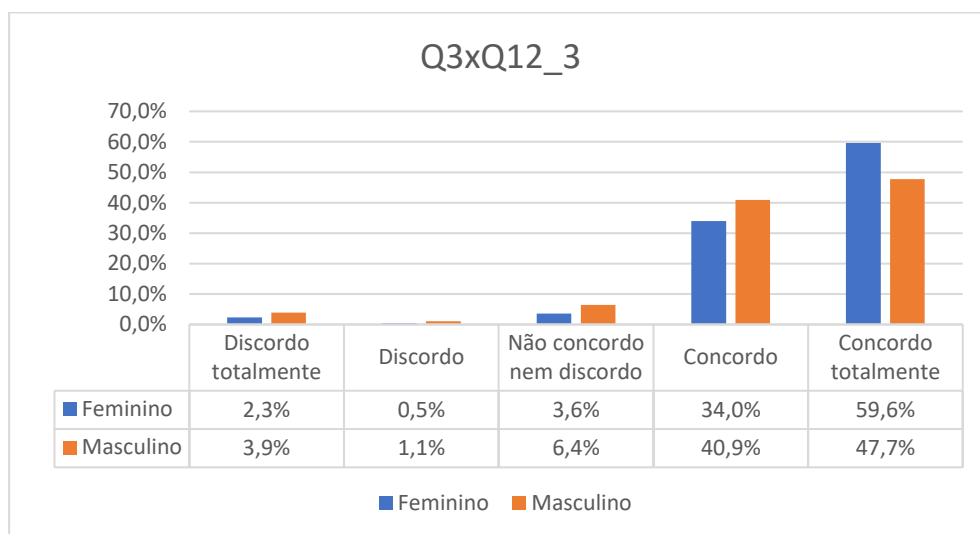


Figura 9 - Q17: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará as desigualdades na repartição de tarefas domésticas?

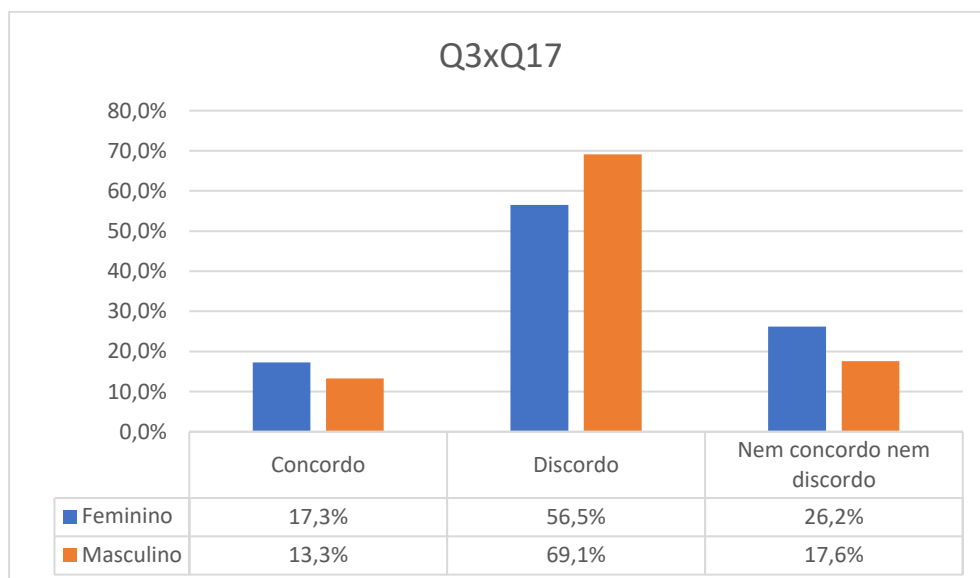


Figura 10 - Q14_1: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Apoio nas tarefas domésticas

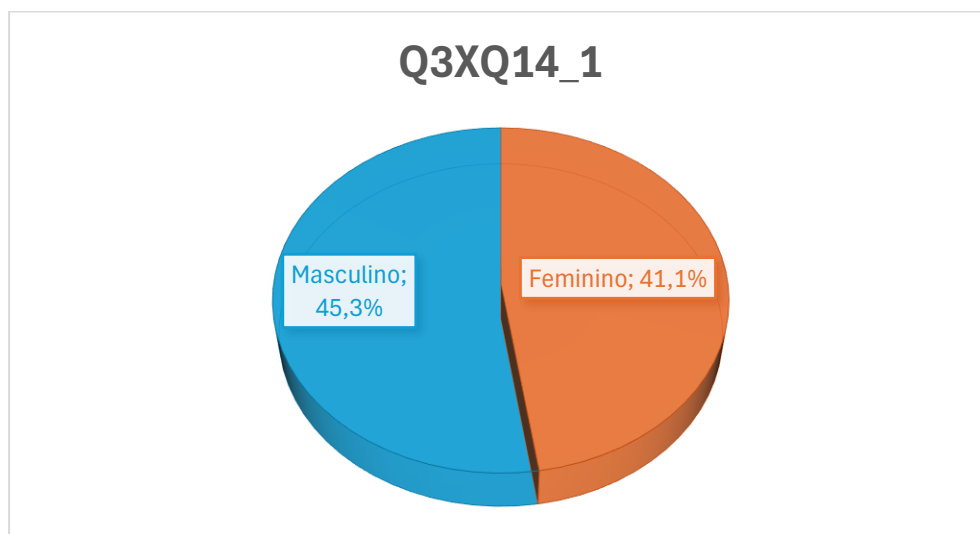


Figura 11 - Q14_6: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Organização e cuidado da casa

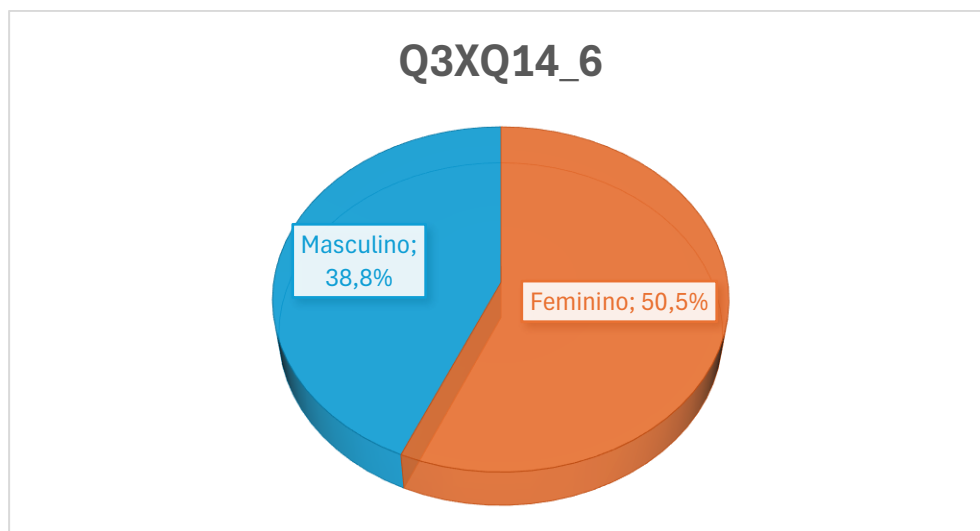


Figura 12 - Q14_4: Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia? Estudo (formações ou estudos acadêmicos)

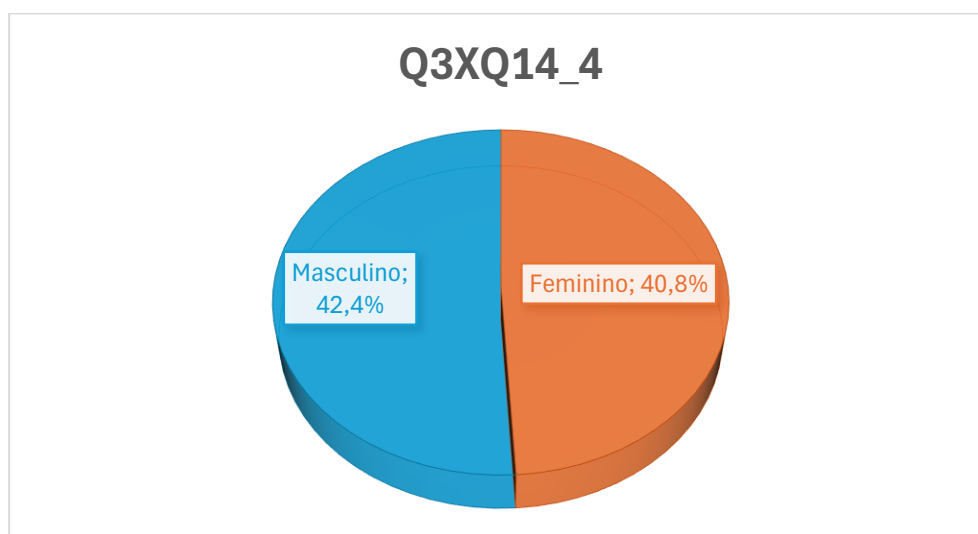


Figura 13 - Q18: Se a implementação da semana de trabalho de quatro dias ocorrer, você consideraria aproveitar a oportunidade de estudar ou frequentar cursos de formação?

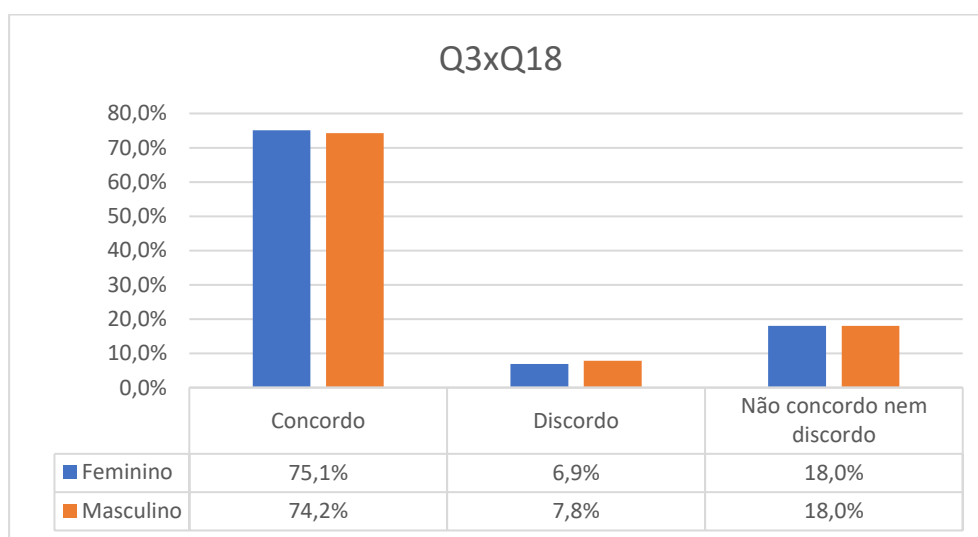


Figura 14 - Q20: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua motivação e satisfação no trabalho?

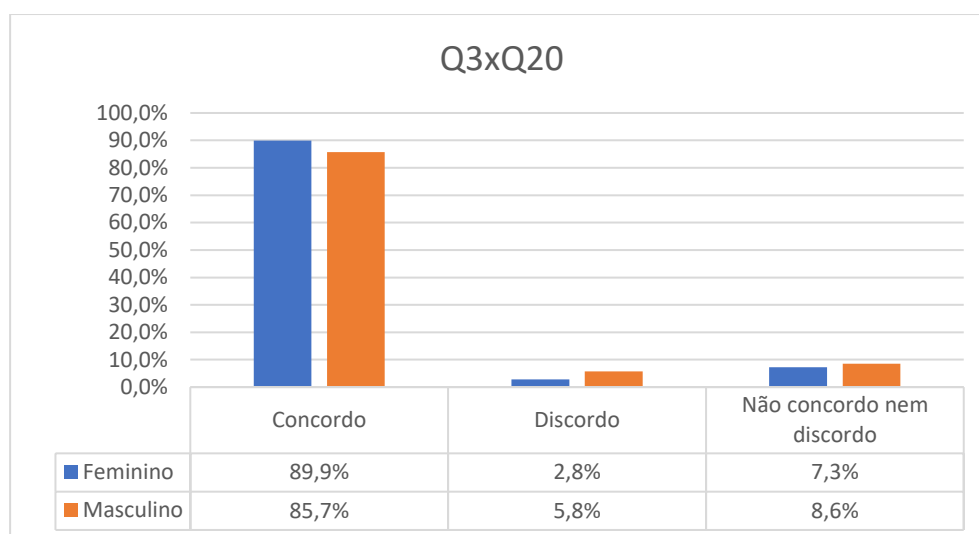


Figura 15 - Q19: Acredita que a implementação da semana de trabalho de quatro dias aumentará a sua produtividade e bem-estar no trabalho?

