

Semana de 4 dias no Brasil:

Relatório das primeiras impressões e insights das empresas participantes do piloto 4 Day Week Brazil

01.

Introdução 4 Day Week Brazil



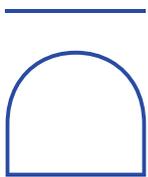
02.

Perfil das empresas participantes



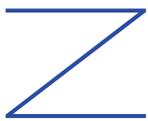
03.

Modelo de trabalho e planejamento



04.

Desafios e resultados esperados



05.

Próximos Passos



Este relatório foi desenvolvido pela 4 Day Week Brazil e Reconnect Happiness at Work com a Renata Rivetti e a Beatriz Lerer e a Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP) com os pesquisadores doutores Paul Ferreira e Fernando Deodato Domingos. Agradecemos o apoio de Gabriela Brasil da 4 Day Week Global, Rita Fontinha professora doutora da Henley Business School e Pedro Gomes professor doutor da Birkbeck, University of London, além dos parceiros Clementino & Teixeira Advocacia e WeWork.

A 4 Day Week Brazil, parceira da 4 Day Week Global, é uma organização sem fins lucrativos que administra programas piloto, trabalha com governos para definir políticas e facilita pesquisas, como este relatório.

A 4 Day Week Brazil, organização parceira da 4 Day Week Global no Brasil, traz a semana de 4 dias para o país.

Em Maio de 2023, o anúncio oficial da chegada do piloto da semana de 4 dias no Brasil com a 4 Day Week Brazil, em parceria com a 4 Day Week Global e a Reconnect Happiness at Work marcou o início do recrutamento de empresas no país.

O programa piloto de nove meses de duração, três meses de preparação e planejamento e seis meses de piloto com a implementação de uma semana de trabalho de quatro dias, foi lançado em setembro.

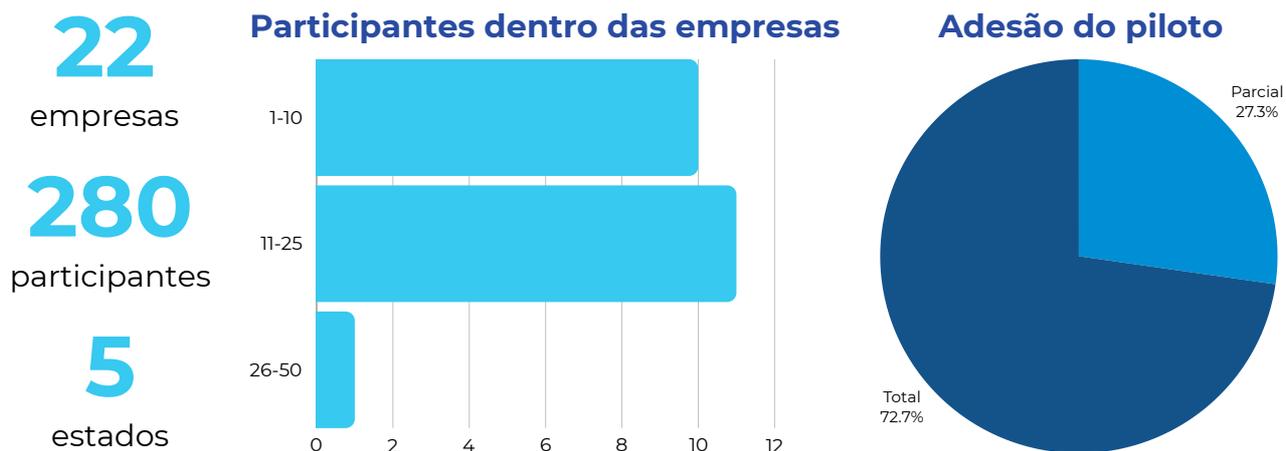
De Setembro a Dezembro, houve o período dedicado à preparação, incluindo masterclasses, encontros de facilitação, networking e sessões para esclarecimento de dúvidas. Também há uma comunidade mundial de todos os pilotos 4 Day Week Global que compartilha recursos digitais, experiências e cursos gravados com fundadores e facilitadores.

Neste estágio, as empresas participantes já realizaram a entrevistas qualitativas semi-estruturadas com seus fundadores ou lideranças de alto escalão. É importante destacar que as empresas não foram compelidas a adotar um formato específico para a semana de 4 dias. A condição para participar era manter os salários inalterados (em 100%) e proporcionar aos funcionários uma redução significativa no tempo de trabalho.

IMPRESSÕES
GERAIS

PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES

As empresas brasileiras no piloto variam de microempresas com 5 colaboradores a médias com cerca de 250, considerando a inclusão de todos ou testando inicialmente em departamentos específicos.



Em geral, as empresas se uniram ao piloto após fundadores/gestores buscarem informações sobre jornadas reduzidas. Alguns planejavam implementar por conta própria, mas optaram pelo piloto devido à segurança e apoio oferecidos.

Mais de 70% das empresas participantes do piloto vão testar a semana de 4 dias com todos os funcionários, enquanto 6 organizações vão experimentar com algum departamento inicialmente.

As empresas estão localizadas majoritariamente em capitais e grandes centros do país em 5 estados (nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Porto Alegre e Campinas).



MOTIVOS DE PARTICIPAÇÃO

Os principais motivos para as empresas estarem no piloto da semana de 4 dias podem ser compiladas em quatro pontos:

- enfrentar desafios de **atração e retenção de talentos**;
- melhorar a **produtividade e engajamento**;
- aumentar a **qualidade de vida** da pessoas;
- **ativismo** para mudar a forma como trabalhamos

Primeiramente, muitas enfrentam desafios significativos em atrair e reter talentos qualificados. A semana de 4 dias surge como uma estratégia para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores sem a necessidade de aumentar salários, visando atrair novos talentos e manter os atuais.

Além disso, a intenção é aplicar aprendizados buscando formas mais eficazes de trabalhar e lidar com desafios como sobrecarga de trabalho, absenteísmo e presenteísmo.

A mudança está alinhada com o objetivo de saber priorizar tarefas, organizar o trabalho de forma mais produtiva e, ao mesmo tempo, promovendo um ambiente de trabalho saudável.

Para outras empresas mais engajadas em sustentabilidade, a decisão de se juntar ao piloto reflete o ativismo dessas organizações em mudar a forma como trabalhamos, mostrando que é possível crescer criando espaço para o descanso e priorizando o bem-estar.

MODELO DE TRABALHO E PLANEJAMENTO

A semana de 4 dias segue o modelo 100-80-100™, um acordo em que os colaboradores mantêm 100% do salário, trabalham 80% do tempo e mantêm 100% da produtividade.

Essa prática geralmente implica em trabalhar de segunda a quinta, com folga às sextas-feiras, mas permite flexibilidade para escolher outro dia de folga ou um modelo de redução de 20% do tempo em dias mais curtos, ambos exemplificados abaixo:

- Trabalhar 4 dias “inteiros”, por exemplo 4 dias × 8 horas por dia
- Trabalhar 5 dias “mais curtos”, por exemplo 5 dias × 6 horas por dia



Todas as empresas do piloto no Brasil escolheram adotar a prática de folgar um dia na semana.

A maioria planeja iniciar a semana de 4 dias em janeiro de 2024, com duas empresas já implementando a jornada reduzida: uma para todos os colaboradores e outra testando em um departamento específico.

Grande parte das participantes estão adotando um modelo comum de folga para todos os colaboradores, concentrando-se em não trabalhar às sextas-feiras e em relação aos feriados, a maioria das empresas já considera a folga nesses dias.

MODELO DE TRABALHO E PLANEJAMENTO

Algumas organizações, visando manter a continuidade do serviço sem prejudicar a disponibilidade ao cliente, optaram por dividir a equipe, permitindo que uma parte folgue às segundas-feiras e outra às sextas-feiras, com organização interna para garantir a eficiência desse arranjo.

Enquanto outras empresas estão adotando uma abordagem mais flexível, permitindo que os colaboradores escolham o dia de folga na semana. Para tal, o planejamento incluiu a implementação de regras de escala para cobertura de serviços e garantia de continuidade, de forma a proporcionar agilidade, liberdade e flexibilidade.

O processo de escolha e adaptação desse modelo envolveu comitês internos e reuniões com as equipes para discutir e organizar a transição.

Um fator que é bastante comum e ponto de atenção para boa parte das empresas participantes é a adequação legal do piloto para que não configure 'benefício adquirido'. As empresas contam com o apoio de consultoria jurídica e apoio de toda organização.

A liderança das empresas participantes demonstram bastante otimismo com o planejamento e em geral reiteram que se sentem preparados para a implementação no início do ano.

O foco é promover satisfação, produtividade e maior engajamento. Algumas empresas relatam a intenção de ajustar a dinâmica à medida que surgirem desafios, mantendo uma abordagem experimental e coletiva.

DESAFIOS E RESULTADOS ESPERADOS

Alguns desafios que as empresas participantes do piloto acreditam que vão ter e estão se planejando e se organizando durante a fase de planejamento são:

- manter o **engajamento e produtividade ao longo do tempo** se destaca, especialmente após os primeiros meses de implementação.
- manter **qualidade e entrega dos projetos**, levando as empresas a enfrentarem a responsabilidade de equilibrar a satisfação dos colaboradores com a eficácia operacional.
- **satisfação e atendimento ao cliente**, buscando evitar perdas e garantir uma logística para atender às demandas, minimizando a possibilidade de ter que trabalhar no dia designado como "de folga".
- manter a **flexibilidade e humanidade** já existente na empresa, aumentar a produtividade conseguindo manter pausas necessárias e tempo para a atenção às emoções, relações interpessoais e cuidado mútuo.

Em relação aos resultados esperados, busca-se na maioria **melhorar a saúde mental dos colaboradores, associada a benefícios como maior desempenho e impactos financeiros positivos**, além de atender às razões predominantes que levaram a maioria das empresas a aderir ao piloto da semana de 4 dias.

Isso inclui a **redução do turnover** de colaboradores, a **facilitação na atração de talentos**, a **promoção de bem-estar** dos colaboradores com uma melhor **qualidade de vida**, uma **elevada taxa de engajamento e produtividade**, a melhoria contínua das **entregas e do atendimento ao cliente**, além do desejo de **continuar com a semana de 4 dias** mesmo após a conclusão do piloto.

PRÓXIMOS PASSOS

Este relatório oferece uma visão geral das impressões pré-implementação da semana de 4 dias, resultantes de três meses de planejamento e entrevistas qualitativas.

Durante o piloto, realizaremos quatro momentos de pesquisa, incluindo um questionário quantitativo pré-piloto, avaliação ao longo do processo, no final do piloto e após um ano.

A partir de Janeiro de 2024, as empresas iniciarão os seis meses de piloto, com o apoio contínuo da 4 Day Week Brazil e 4 Day Week Global, oferecendo sessões de dúvidas, facilitação e suporte.

Após a conclusão do piloto, apresentaremos um relatório mais abrangente, detalhando o desempenho e os resultados alcançados.

Agradecemos a confiança e parabenizamos as empresas pioneiras no piloto da 4 Day Week Brazil.



DAY WEEK
BRAZIL

CONTATO

4 Day Week Brazil

www.4dayweekbrazil.com

contato@4dayweekbrazil.com

[@4dayweekbrazil](https://www.instagram.com/4dayweekbrazil)