



# Brasil

Piloto da Semana de 4 Dias no Brasil  
**Relatório do Resultado Parcial**

Abril 2024



# Conteúdo

Este é um relatório interativo. Clique nas seções abaixo para explorar.

<b>1</b>	Introdução	3
<b>2</b>	Resultado Parcial do Piloto	5
<b>3</b>	Próximos passos	10

Este relatório foi desenvolvido pela 4 Day Week Brazil (4DWB), Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability pela Renata Rivetti, Beatriz Lerer e Thiago Perrone; e Fundação Getulio 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 e todo time da 4 Day Week Global, Rita Fontinha professora doutora da Henley Business School, Pedro Gomes professor doutor da Birkbeck, University of London e a equipe de pesquisadores da Boston College.

*A 4 Day Week Brazil é parceira local 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.*

# 1 Introdução

# Introdução

## Resultado Parcial 4DWB

A semana de 4 dias vem sendo testada no piloto da 4 Day Week Brazil (4DWB), uma iniciativa pioneira trazida pela Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability. Desafiando a lógica convencional de que "o Brasil não está preparado para isso", Renata Rivetti diretora e fundadora da Reconnect e a frente da 4 Day Week Brasil, convida a todos a questionarem essa ideia e a se unirem para preparar o país, promovendo um aumento no bem-estar, impulsionando a produtividade e reduzindo a carga de trabalho para a semana de 4 dias.

Este relatório marca um momento crucial do piloto, no qual a maioria das empresas está atingindo a marca da metade do período experimental da semana de 4 dias. Desde janeiro de 2024, essas empresas têm testado o modelo 100-80-100™, buscando inovar e encontrar soluções para uma forma de trabalho mais equilibrada e sustentável.

O Brasil é o primeiro país da América do Sul a embarcar nessa jornada inovadora, mostrando-se pioneiro na busca por novas formas de organização do trabalho. Este relatório explorará os insights e descobertas até agora, destacando os desafios enfrentados, as lições aprendidas e as oportunidades emergentes no caminho rumo à semana de 4 dias.

### Semana de 4 dias no Brasil



# 2 Resultado Parcial do Piloto

# Resultado Parcial

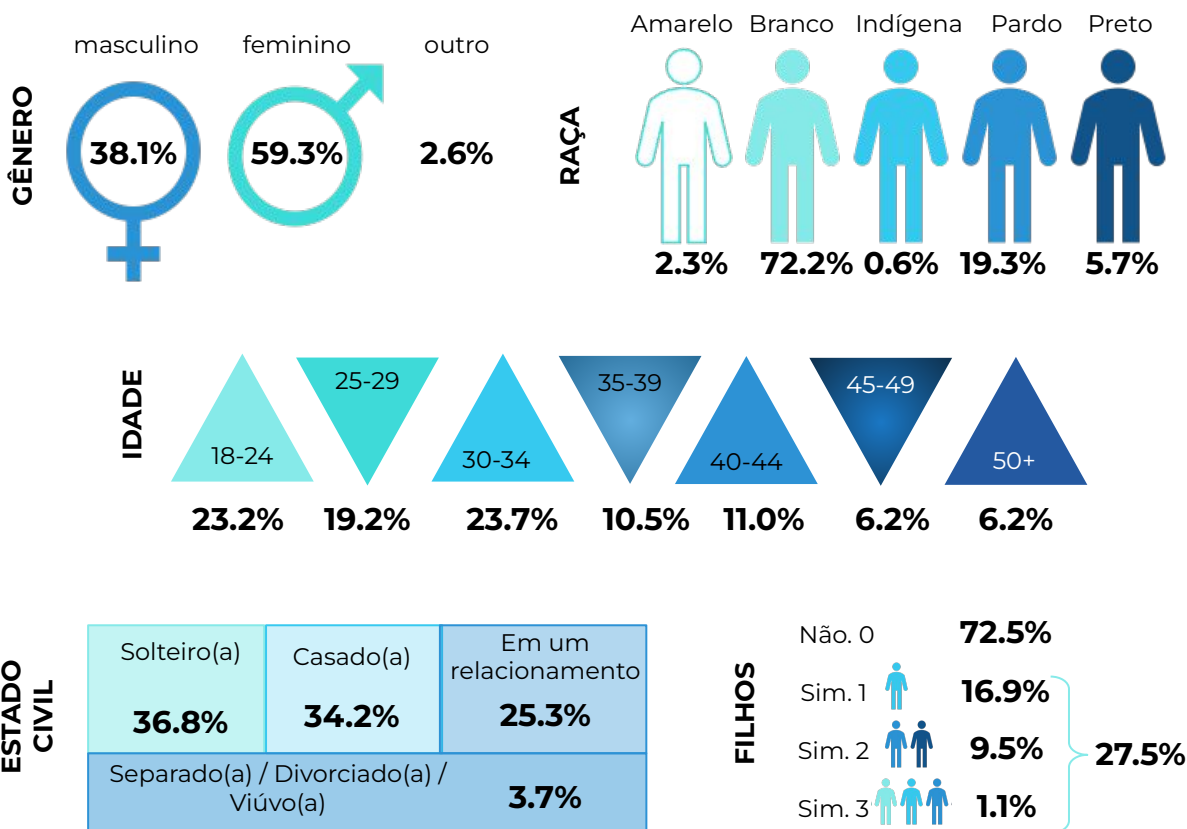
## Sócio-demográfico

O primeiro piloto da semana de 4 dias está na metade do programa, iniciando em Janeiro de 2024 para a maioria das empresas até final de Junho. Os dados de base foram recolhidos pela equipe de investigação em Dezembro de 2023 antes do início efetivo e os dados intermediários na metade do piloto, em início de Abril.

Os participantes do piloto passaram por uma fase de planejamento e reorganização da prática de trabalho, coordenada pela 4 Day Week Brazil em parceria com a 4 Day Week Global, que envolveu três meses de workshops, sessões de facilitação, mentoria e apoio de pares.

No Brasil, 22\* empresas e cerca de 280 colaboradores iniciaram o piloto. No entanto, uma empresa parou o piloto após um mês, estando agora com 21 empresas participantes no piloto, com 71% de taxa de resposta a esta pesquisa.

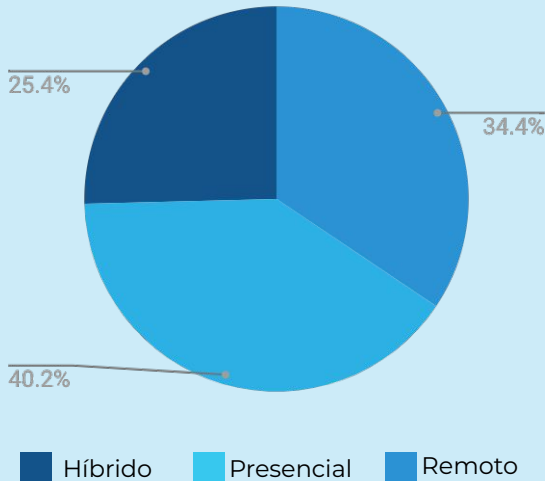
### Variáveis demográficas



# Resultado Parcial

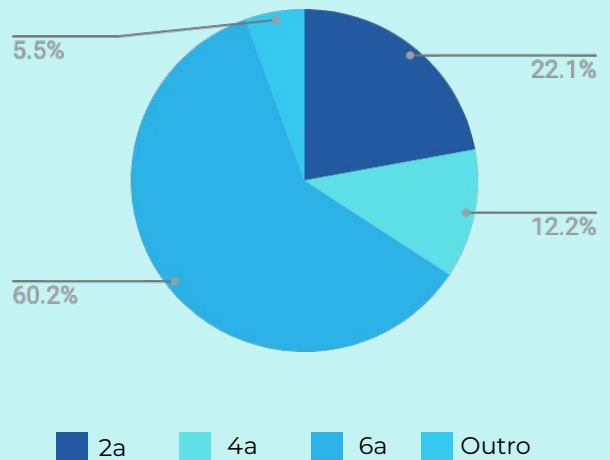
## Começando a semana de 4 dias

### Detalhamento do local de trabalho



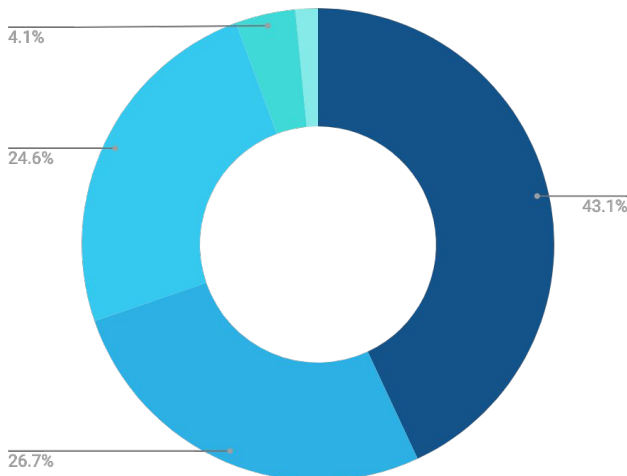
O trabalho presencial é a divisão mais popular para os participantes do piloto da semana de 4 dias no Brasil

### Análise da dia da semana de redução do horário de trabalho



As empresas no Brasil analisaram os melhores dias para a redução da semana, outros dividiram a folga da equipe parte na 2a e outra parte na 6a e algumas flexibilizaram a escolha dos colaboradores

### Tempo para se ajustar a semana de 4 dias



- Reduziu o tempo de trabalho imediatamente.
- Levou algum tempo conseguir reduzir o tempo de trabalho\*
- Em algumas semanas, conseguiu reduzir tempo de trabalho; em outras não.
- Ainda não conseguiu reduzir o tempo de trabalho
- Não prevê conseguir reduzir o tempo

Os que relataram demorar algum tempo, 27.5% demorou duas semanas, 41.2% levaram três semanas e 15.7%, quatro semanas. Já o que às vezes conseguem reduzir a carga horária, 62% referiram a carga de trabalho e 9.7% por adaptação.

# Resultado Parcial

## Principais insights

**22**

empresas no piloto

**21\***

empresas ativas no piloto

**71%**

colaboradores respondentes

**74%**

muita satisfação com o trabalho



**IMPACTO NO TRABALHO**

**61.5%**

melhoria no execução de projetos

**44.4%**

melhoria na capacidade de cumprir prazos

**58.5%**

melhoria na criatividade e inovação

**33.3%**

melhoria na capacidade de angariar clientes



**IMPACTO NO BEM-ESTAR**

**82.4%**

mais energia para realização de tarefas

**62.7%**

redução de estresse no trabalho

**64.9%**

redução do desgaste no final do dia

**67.0%**

redução de ansiedade semanal



**IMPACTO NA SAÚDE**

**64.5%**

de redução de exaustão frequente por causa do trabalho

**46.3%**

praticaram exercício mais de 3x/ semana

**27.1%**

aumento de quem dorme mais de 8 horas/noite

**50.0%**

redução na insônia.



**IMPACTO NO SOCIAL**

**78.1%**

de aumento de energia para família e amigos

**57.9%**

conciliar melhor a vida pessoal e profissional

**85.4%**

de maior colaboração

**44.0%**

melhoria na relação com o gestor / líder

\*O piloto iniciou com 22 empresas, mas na fase de planejamento, uma empresa decidiu não continuar no programa.



# Resultado Parcial

## Principais insights

**28.6%**

dos participantes afirmaram que não mudariam de emprego, independentemente do valor oferecido, para trabalhar cinco dias por semana.

**36.8%**

relataram que necessitam de um reajuste salarial de mais de 50% para considerar retornar a uma semana de trabalho de cinco dias.

Na análise de comentários e percepção qualitativa, aparecem quatro categorias em que os participantes quiseram partilhar: usufruto pessoal, impacto no trabalho, desafios e avaliação do piloto.

Os participantes expressaram **alto nível de satisfação e orgulho pela experiência**, destacando-se por se sentirem **mais dispostos, felizes e criativos** no ambiente de trabalho. O aumento significativo do **tempo de qualidade com a família** foi mencionado como um dos principais benefícios, contribuindo para uma melhor qualidade de vida global. É notável a percepção de **sentir-se transformados de forma positiva** pelo projeto.

Houve **melhorias significativas na comunicação** entre os setores e uma **mudança perceptível na objetividade das reuniões**. Observou-se um **aumento notável na produtividade** e na capacidade de entrega de projetos, refletindo positivamente no desempenho geral da empresa.

No entanto, alguns **desafios** foram identificados, especialmente em relação à **gestão de prazos** e ao **equilíbrio entre demandas internas e externas**, destacando áreas que requerem atenção adicional. Alguns colaboradores enfrentaram **dificuldades iniciais para se adaptar** ao novo modelo de trabalho, embora a maioria tenha **conseguido otimizar as tarefas com o passar do tempo**.

Em geral, os participantes expressaram **apoio e gratidão** por fazerem parte do projeto, reconhecendo sua importância na promoção do bem-estar pessoal e familiar, além de satisfação com o trabalho.

Acredita-se no sucesso contínuo do projeto e que sejam feitos ajustes adequados para abordar os desafios identificados.

# 3 Próximos Passos

# Próximos Passos

## Término do piloto

Este relatório oferece uma visão otimista da metade do piloto, destacando melhorias significativas para as empresas e indivíduos em geral.

Ao longo do piloto, serão conduzidos quatro momentos de pesquisa: inicial, intermediário (no qual este relatório se baseia), final do piloto e um ano após sua conclusão.

As empresas concluirão o piloto no final de junho, quando uma nova pesquisa quantitativa será realizada com todos os colaboradores, juntamente com entrevistas qualitativas com a alta liderança e fundadores para uma avaliação perceptiva do piloto.

Os dados obtidos após o término do piloto serão considerados como os dados oficiais da semana de 4 dias no Brasil, com o lançamento de um relatório conclusivo e abrangente que detalhará o desempenho e os resultados alcançados.

Agradecemos a confiança e parabenizamos as empresas pioneiras que participam do piloto do programa 4 Day Week Brazil. Isso inclui aquelas que continuam engajadas no programa piloto, juntamente com uma empresa que, desde o início, optou por não autorizar a divulgação de seu envolvimento

- . Ab Aeterno
- . Brasil dos Parafusos
- . Clara Associados
- . Clementino & Teixeira Advocacia
- . GR Assessoria Contábil
- . Greco Design
- . Haze Shift
- . Hospital Indianópolis
- . Innuvem
- . Inspira
- . Maker Brands
- . Mol Impacto
- . Noono
- . Oxygen Hub
- . PiU Comunica
- . Plongê
- . Rede Alimentare
- . Smart Duo
- . Soma CSC (Grupo Dreamers)
- . thanks for sharing

Também reforçamos e agradecemos o time de pesquisa da FGV-EAESP e da Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability.

### **Qual é o próximo passo para a 4 Day Week?**

Estamos trabalhando para criar um milhão de anos de tempo livre através de nossos programas de semana de 4 dias em todo o mundo.

### **O que você pode fazer para ajudar?**

Compartilhe este relatório com um amigo ou colega. Siga-nos nas redes sociais.

