

**CENTRO PAULO SOUZA
ETEC DE CIDADE TIRADENTE
EXTENSÃO CEU ALTO ALEGRE
Curso Técnico em Recursos Humanos**

**Ewellin Silva da Mota
Fabio Berato Silveira
Gabriel Viana Café
Maria Luiza Silva
Sara S. Neves**

**SEMANA DE 4 DIAS PARA MAIS ENGAJAMENTO DOS
COLABORADORES**

**São Paulo
2025**

**Ewellin Silva da Mota
Fabio Berato Silveira
Gabriel Viana Café
Maria Luiza Silva
Sara S. Neves**

**SEMANA DE 4 DIAS PARA MAIS ENGAJAMENTO DOS
COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Cidade Tiradentes, orientado pela Professora Annie Pinheiro, como requisito para obtenção de título de Técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo
2025**

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, por ter nos concedido força e sabedoria para superar os desafios e concluir este trabalho, agradecemos profundamente pelo apoio dos membros da nossa família, aos meus colegas de equipe pela cooperação.

Agradecimento

Queremos expressar nossa gratidão à nossa orientadora, Professora Annie Pinheiro e também outros professores, pela orientação e apoio valiosos que nos foram prestados durante a realização deste TCC. Agradecemos também ao Centro Paula Souza, Etec Cidade Tiradentes Extensão Ceu Alto Alegre por nos proporcionar a estrutura e os recursos para o desenvolvimento deste trabalho. Por fim, agradecemos ao nosso grupo pelo esforço e dedicação conjunta, sem os quais este trabalho não seria possível.

Por fim, esperamos que os resultados deste estudo contribuam para discussões futuras sobre o engajamento no ambiente de trabalho.

Epígrafe

“Os países e organizações que conseguirem desvendar primeiro código da semana de quatro dias podem ter uma vantagem competitiva caso consigam implementá-la de maneira maximizar a qualidade de vida a longo prazo enquanto minimizam, no curto prazo, o aumento no trabalho e nos custos operacionais.”

Ben Laker e Thomas Roulet, 2019

Resumo

Este estudo visa analisar a viabilidade da implementação da semana de 4 dias em empresas com escala padrão, investigando se a redução da jornada de trabalho pode impactar positivamente a produtividade, satisfação e engajamento dos colaboradores. Foi utilizado pesquisas bibliográficas por meio de livros, revistas, sites da internet, artigos científicos e estudo de casos (Google Forms) aplicados a colaboradores que trabalham com escalas padrão, foi avaliado se a implementação da semana de 4 dias pode ser benéfica para os funcionários e para a empresa. Os resultados obtidos indicam que a redução da jornada de trabalho pode levar a um aumento da satisfação e engajamento dos colaboradores, melhorando o desempenho e a produtividade

Palavras-chave: Semana de 4 dias, produtividade, satisfação, engajamento, jornada de trabalho.

Abstract

This study aims to analyze the feasibility of implementing a four-day workweek in companies with standard work schedules, investigating whether reducing working hours can positively impact employee productivity, satisfaction, and engagement. Bibliographic research was conducted using books, magazines, websites, scientific articles, and case studies. In addition, surveys (Google Forms) were administered to employees working standard schedules to assess whether the implementation of a four-day workweek would be beneficial for both employees and the company. The results indicate that reducing working hours can lead to greater employee satisfaction and engagement, thereby improving performance and productivity.

Keywords: four-day workweek, productivity, satisfaction, engagement, working hours.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 Justificativa	8
1.2 Problemática	8
1.3 Hipóteses	8
1.4 Objetivo Geral	8
1.5 Objetivos Específicos.....	9
1.6 Metodologia	9
2REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 Jornada de Trabalho.....	9
2.1.1 O que é jornada de trabalho.....	10
2.1.2 Tipo de jornada de trabalho.....	10
2.1.3 Importância da jornada de trabalho.....	11
2.1.4 Legislação.....	11
2.2 Engajamento dos colaboradores.....	11
2.2.1 O que é engajamento.....	12
2.2.2 Como normalmente acontece o engajamento dos colaboradores.	13
2.2.3 Vantagens.....	14
2.2.4. Desvantagens.....	14
2.3 Como aplicar nas empresas.....	16
2.3.1 Como a semana de 4 dias melhora o engajamento dos colaboradores.....	17
2.3.2 Os setores mais adaptáveis a semana de 4 dias: Um novo modo de produtividade e rendimento.....	16
3ANÁLISE DE RESULTADOS.....	19
4CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24

1 INTRODUÇÃO

A busca por equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem se tornado um desafio no ambiente corporativo. Nesse contexto, a implementação de uma semana de quatro dias tem ganhado destaque para aumentar o engajamento dos colaboradores. Por isso é importante ser analisada como uma alternativa para melhorar a qualidade de vida e a produtividade dentro da organização.

Ao explorar a relação entre a semana de quatro dias e o engajamento dos colaboradores, espera-se fornecer insights valiosos para empresas que buscam soluções inovadoras para diminuir o turnover, atrair e reter talentos de forma mais eficaz.

Com isso, iremos analisar se a semana de 4 dias causa impacto no engajamento dos colaboradores dentro de uma organização.

1.1 Justificativa

A implementação de uma semana de trabalho de quatro dias tem ganhado destaque como uma solução inovadora para aumentar o engajamento dos colaboradores. Empresas ao redor do mundo, incluindo no Brasil têm adotado a semana de quatro dias e relatado melhorias notáveis no bem-estar e na motivação dos funcionários. A proposta deste projeto é investigar se a semana de quatro dias realmente influencia o engajamento dos colaboradores, analisando tanto os aspectos positivos quanto os desafios dessa implementação.

1.2 Problemática

Será que a semana de 4 dias influencia no engajamento dos colaboradores?

1.3 Hipóteses

- A implementação de uma semana de trabalho de 4 dias aumenta significativamente o engajamento dos colaboradores, resultando em maior produtividade e satisfação no trabalho;
- A implementação da semana de 4 dias tem impacto positivo no engajamento, diminuindo o absenteísmo e reduzindo o Turnover;
- A implementação da semana de 4 dias gera um impacto direto na satisfação do colaborador e um aumento significativo na retenção de talentos.

1.4 Objetivo Geral

Analisar se a semana de 4 dias causa impacto no engajamento dos colaboradores dentro de uma organização.

1.5 Objetivos Específicos

- Entender como os colaboradores veem a possibilidade de uma semana de 4 dias e quais seriam suas expectativas em relação a essa mudança;
- Analisar através da semana de 4 dias os potenciais benefícios que a implementação dessa estratégia pode trazer, como melhoria na produtividade, qualidade de vida e engajamento, e como isso se relaciona com a retenção de talentos;
- Criar indicadores de avaliação para definir métricas específicas que possam ser utilizadas para mensurar o impacto da redução da carga horária sobre a taxa de turnover e a retenção dos colaboradores.

1.6 Metodologia

Para esse estudo, foram utilizadas pesquisas bibliográficas por meio de livros, revistas, sites na internet, artigos científicos. A coleta de dados e avaliação sobre a nova jornada foi feita pelo Google forms, divulgando na extensão e através de mídias sociais composto por 18 perguntas fechadas, onde conseguimos 67 respondentes em seguida apresentada através de gráficos realizado pelos próprios alunos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Jornada de Trabalho

Durante a Revolução industrial, no século XIX os funcionários eram obrigados a trabalhar por longas horas, muitas vezes acima de 12 horas até ficarem exaustos, jovens começavam a trabalhar cedo em condições perigosas e insalubre, muitos trabalhadores permaneciam em um mesmo emprego por longo período, os mais velhos ou os mais experientes eram promovidos da fábrica para o cargo administrativo em escritório até se aposentarem ou morrerem.

A Semana de trabalho só reduziu com a organização do trabalho na década de 1870, o serviço em tempo integral era alinhado de 60 a 70 horas por semana ou três mil horas por anos.

Após a Segunda Guerra Mundial, muitos países desenvolvidos estabeleceram uma semana de trabalho padrão de cerca de 40 horas, o que resultou em avanços econômicos, tecnológicos e no fortalecimento do movimento trabalhista (Barnes, 2019).

Através do movimento trabalhista, buscar por melhores condições de trabalho, direito e um salário justo, teve impacto na economia, e no avanço na tecnologia, os países tinham estabelecido 40 horas na semana de trabalho. Na Alemanha, o sindicato metalúrgico IG Metall conseguiu o direito a uma semana de 28 horas para novecentos mil trabalhadores, países famosos pela semana de trabalho de 35 horas como a França, Estados Unidos e Reino Unido.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 2018, os Estados Unidos estiveram entre os países onde as horas de trabalho anuais, eram cerca de 1.786 horas, quase 250 horas a mais que o Reino Unido, enquanto a Alemanha registrou o menor número de horas trabalhadas, em 1.363.

De acordo com os dados Office for National Statistics (ONS) do Reino Unido a semana média de trabalho em tempo integral no Reino Unido é de 42,7 horas, o que é ligeiramente acima da média da União Europeia (41,6 horas).

2.1.1 O que é jornada de trabalho?

A jornada de trabalho é o período de tempo que um colaborador desempenha suas atividades na empresa ou organização cumprindo com suas responsabilidades e tarefas.

2.1.2 Tipos de jornada de trabalho

Existem algumas definições referente aos tipos de Jornada, sendo estas:

- a) Jornada de trabalho fixa: Horário fixo todos os dias.
- b) Jornada de trabalho flexível: Flexibilidade para escolher horários de trabalho.
- c) Jornada de trabalho em turnos: Turnos rotativos, como noturnos ou fins de semana.
- d) Jornada de trabalho parcial: Número reduzido de horas por semana.
- e) Jornada de trabalho integral: Número padrão de horas por semana.
- f) Jornada de trabalho remota: Trabalho de casa.
- g) Jornada de trabalho variável: Horário variável que muda de acordo com as necessidades da empresa.

Os tipos de jornadas que são estabelecidas no Brasil:

- a) Jornada Padrão: 8 horas diárias e 44 horas semanais.
- b) Jornada Parcial: 30 ou 26 horas semanais.
- c) Jornada 12x36: 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.
- d) Trabalho Intermitente: Trabalho não contínuo com direitos garantidos.

2.1.3 Importância da jornada de trabalho

Afeta a produtividade, saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Uma jornada de trabalho bem planejada pode aumentar a eficiência, melhorar a saúde e aumentar a motivação e engajamento. No entanto, cargas horárias excessivas e falta de flexibilidade podem levar a problemas de saúde e afetar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

2.1.4 Legislação

A legislação sobre jornada de trabalho no Brasil é regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e estabelece:

- a. Duração máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
- b. 6 horas diárias para turnos ininterruptos de revezamento.
- c. Intervalo mínimo de 1 hora para quem trabalha mais de 6 horas.
- d. Intervalo mínimo de 15 minutos para quem trabalha menos de 6 horas.
- e. Horas extras devem ser pagas com adicional de 50%.
- f. Categorias específicas têm jornadas diferenciadas (bancários, jornalistas, médicos, entre outros.).

- g. Controle da jornada é obrigatório para estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.
- h. Prova da jornada de trabalho deve ser feita pelo empregador.
- i. Existem propostas de redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais em discussão.

Não podemos esquecer que estes trazem alguns desafios e oportunidades:

- Flexibilidade e autonomia: A jornada de trabalho flexível pode oferecer mais flexibilidade e autonomia para os trabalhadores.
- Tecnologia e trabalho remoto: A tecnologia pode permitir que os trabalhadores trabalhem remotamente e tenham mais flexibilidade em sua jornada de trabalho.
- Saúde e bem-estar: A jornada de trabalho pode afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e é importante encontrar um equilíbrio saudável.

2.2 Engajamento dos Colaboradores

2.2.1 O que é Engajamento

Antes de aprofundarmos no tema engajamento no trabalho, segue abaixo algumas definições:

“O significado em tradução livre, engajamento no trabalho é o cumprimento de um estado positivo afetivo – motivacional no trabalho que pode ser visto como o antídoto para o esgotamento no trabalho” (Bakker e Teiter, 2010 p.26).

O engajamento dos funcionários é um conceito fundamental na gestão de recursos humanos que se refere à medida em que os membros da equipe ou da organização estão engajados, motivados e comprometidos com suas tarefas e objetivos, bem como a própria empresa. Envolve a conexão emocional e psicológica entre os funcionários e a organização e é fundamental para o sucesso da empresa.

Para que o engajamento ocorra é necessário que haja uma motivação, esse processo se dá através da aprendizagem de um indivíduo, pois envolve alguns fatores que passam pela motivação existente para captação e compreensão do programa pelo qual está passando.

Ao iniciar um processo de capacitação e desenvolvimento, é necessário trabalhar a aquisição e a motivação para a aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes de um determinado grupo, visando desenvolver competências e um melhor desempenho. A motivação é essencial para alinhar a aprendizagem e isso ocorre

geralmente nas três grandes áreas do indivíduo, percebendo-se desde já uma semelhança com a definição do conceito de competências. De acordo com o livro “Gestão de pessoas por competências” de Leda Maria Vecchione (2008), existem três áreas importantes para o desenvolvimento de competências:

- Área cognitiva- envolve as capacidades intelectuais.
- Área psicomotora – envolve habilidades na execução de tarefas práticas.
- Área afetiva- envolve habilidades na execução de tarefas práticas, como nos valores, atitudes e emoções.

É importante ressaltar que cada um tem um processo de aprendizagem individual, formando-se assim: atenção, compreensão, aceitação, retenção, transformação. Cada um desses pontos significativos é influenciadores no alcance dos resultados almejados.

2.2.2 Como normalmente acontece o engajamento dos Colaboradores

“As organizações devem ver as pessoas não como recursos, mas como fontes. Recurso é algo que se esgota, enquanto fonte é algo que gera continuamente. ‘Não há fonte de energia criativa mais poderosa no mundo que o ser humano’ (Chiavenato, 2013, p. 42).

Como normalmente acontece no ambiente de trabalho, o engajamento ocorre quando os colaboradores se identificam com os valores e objetivos da empresa, criando um envolvimento pessoal e profissional. Fatores como feedback construtivo, autonomia laboral e oportunidades de crescimento profissional são cruciais para promover o engajamento. Além disso, uma cultura organizacional positiva, que inclui um clima de trabalho saudável e relações interpessoais fortes, também contribui para manter os colaboradores engajados.

Engajamento no trabalho é definido por Schaufeli, Salanova, González-Roma, Bakker (2007) como um estado mental positivo para o trabalhador, onde sua energia e esforço na performance são investidos nas atividades com as quais o trabalhador se identifica, se realiza profissionalmente e sente prazer ao executar.

O envolvimento dos funcionários é fundamental para aumentar a produtividade, reduzir a rotatividade e melhorar a satisfação dos funcionários. No entanto, apenas uma pequena percentagem de colaboradores desempenha as suas funções de forma eficaz. Portanto, as empresas devem investir em estratégias que promovam o engajamento, como reconhecimento, desenvolvimento profissional e bem-estar dos colaboradores.

Com base na proposta de quatro dias por semana, sua pesquisa busca entender o significado do engajamento, é necessário explicar o que ele realmente significa, a sua importância e como alcançá-lo no trabalho.

O engajamento é fundamental no trabalho, pois faz toda a diferença para a equipe se organizar e alcançar seus objetivos. Atualmente, muitos trabalhadores enfrentam rotinas exaustivas com cargas horárias extensas, demandas elevadas e cobranças por resultados. Nesse contexto, o índice de engajamento está diretamente relacionado à motivação do trabalhador.

“Funcionários motivados e engajados superam desafios e alcançam resultados, contribuem para a redução da rotatividade e buscam soluções inovadoras e eficientes para os problemas da empresa, utilizando suas habilidades da melhor maneira possível” (MARQUES, 2016).

“Esses esforços refletem-se positivamente nas metas organizacionais, levando a empresa a criar soluções inovadoras e eficientes” (BAKKER e LEITER, 2010).

2.2.3 Vantagens

Segundo Amy menzies,(2023); Rachel, (2024); Manoush zomorodi,(2023); e Derek thomps,(2023) a melhoria da produtividade em muitos estudos indicam que, com menos dias de trabalho, as pessoas tendem a ser mais focadas e eficientes, pois têm mais tempo para descansar e se recuperar, no equilíbrio entre vida pessoal e profissional os funcionários ganham mais tempo livre, o que pode ajudar a reduzir o estresse e melhorar o bem-estar geral.

Redução de custos para a empresa com um dia a menos de operação, pode haver uma economia significativa em custos operacionais, como energia, transporte e outros recursos por meio disso aumenta a satisfação e retenção de talentos, ou seja, os funcionários tendem a se sentir mais valorizados com uma jornada de trabalho mais curta, o que pode aumentar a satisfação no trabalho e reduzir a rotatividade.

Impacta positivamente, menos dias de trabalho significam menos deslocamento para o escritório, o que pode reduzir as emissões de carbono, especialmente em cidades onde o transporte é um fator poluente.

2.2.4 Desvantagens:

- Desafios de adaptação para alguns setores: Nem todos os tipos de trabalho podem ser facilmente adaptados a uma semana de 4 dias, especialmente em

setores que dependem de atendimento constante ou em empresas com horários rígidos.

- Aumento da pressão para cumprir metas: Alguns trabalhadores podem sentir uma pressão extra para cumprir o mesmo volume de tarefas em menos tempo, o que pode gerar estresse adicional.
- Impacto no atendimento ao cliente: Empresas que dependem de atendimento ao cliente em tempo integral podem precisar ajustar seus horários ou encontrar formas de garantir a cobertura, o que pode ser desafiador.
- Desigualdade de implementação: Dependendo do setor ou cargo, nem todos os funcionários podem ser beneficiados de igual maneira, o que pode gerar desigualdades internas nas empresas.
- Possíveis complicações legais e fiscais: A mudança na carga horária pode exigir ajustes legais em alguns países ou regiões, como mudanças na regulamentação trabalhista, férias, horas extras e impostos
- Carga de Trabalho Intensa: Para compensar o dia a menos de trabalho, muitas empresas podem aumentar as horas diárias de trabalho. Isso pode levar a uma carga de trabalho mais intensa e ao risco de exaustão.
- Dificuldade de Implementação em certos Setores: em comércios, indústrias, hospitais entre outros, podem ter dificuldades em adotar uma semana de 4 dias devido à necessidade de cobertura constante e operação ininterrupta.
- Impacto na Colaboração e Comunicação: Equipes que trabalham em horários diferentes ou têm dias de folga alternados podem enfrentar dificuldades na comunicação e colaboração. Isso pode atrasar projetos e reduzir a eficiência.
- Problemas com Clientes e Fornecedores: Algumas empresas podem ter dificuldades em alinhar seus horários com clientes ou fornecedores que mantêm a semana de 5 dias, afetando os prazos e a disponibilidade de serviços.
- Possível Perda de Salário: Em algumas organizações que adotam a semana de 4 dias, pode haver uma redução salarial proporcional, o que pode ser uma desvantagem para os funcionários que não querem diminuir seus rendimentos.
- Adaptação de Processos e Ferramentas: Empresas precisam ajustar processos, ferramentas e métodos de trabalho para garantir que o tempo

restante seja usado de forma eficiente. Isso pode envolver custos e tempo de adaptação.

- De acordo com Piasna e Plagnol (2017) as significativas taxas de abandono das mulheres no mercado de trabalho após o nascimento de um filho são provocadas pela ausência de disponibilidade para conciliação da maternidade com o trabalho, provocando limitações nas suas oportunidades de carreira e respetiva progressão.

2.3 Como Aplicar Na Empresa

- Avaliação de viabilidade: Antes de qualquer mudança, é essencial analisar se a estrutura, o setor de atuação e as demandas da empresa permitem a adoção do novo modelo sem prejuízo às operações.
- Comunicação com os colaboradores: O envolvimento da equipe é crucial. A transparência no diálogo, a escuta ativa e o esclarecimento dos objetivos da mudança contribuem para o engajamento e aceitação dos funcionários.
- Projeto piloto: Iniciar com uma fase de testes, em uma área ou equipe específica, permite observar os impactos reais da nova jornada, possibilitando ajustes antes da implementação em larga escala.
- Otimização de processos: Com menos tempo disponível, é necessário revisar atividades, eliminar desperdícios e adotar ferramentas tecnológicas que aumentem a eficiência e a organização das tarefas.
- Feedback e flexibilidade: Coletar opiniões continuamente e adaptar a estratégia conforme os resultados obtidos são passos importantes para a consolidação e a sustentabilidade do modelo.

2.3.1 Como a semana de 4 dias melhora o engajamento dos Colaboradores.

Pesquisa feita após a primeira semana da nova escala de trabalho mostrou que 100% dos funcionários ficaram satisfeitos e entregaram todas as tarefas dentro dos prazos (Marta Cavalini, 2021).

A implementação da Semana de 4 dias trouxe uma vantagem para a empresa, onde, quanto mais os colaboradores estão satisfeitos e mais engajados, melhor será o desempenho e a produtividade da equipe.

Segundo Cavalini (2021) pesquisadores obtiveram, um grande avanço e melhora na produtividade, onde os colaboradores observaram um ambiente mais promissor e agradável em diferentes setores. Além disso os colaboradores relataram

se sentir menos estressados ou com menor risco de esgotamento. Houve ainda melhora na saúde e maior equilíbrio entre vida profissional e familiar.

2.3.2 Os Setores mais adaptáveis à Semana de Quatro Dias: Um novo modo de produtividade e rendimento.

A semana de quatro dias está ganhando espaço como uma alternativa acessível ao tradicional modo de trabalho de cinco dias.

Segundo Andrew Barnes;(2019) Relata que a implementação da Semana de 4 dias trouxe grandes resultados para sua empresa Neozelandesa, onde participou de todas as etapas de uma jornada de trabalho reduzida.

Stephanie Jones, (2019) trouxe à tona não apenas os benefícios dessa jornada reduzida, mas também quais setores estão aptos para dominar essa nova carga horária com sucesso.

Segundo Barnes, (2019) “o modelo da semana de quatro dias não se trata de trabalhar menos, mas sim de trabalhar com sabedoria e aproveitar mais o tempo “. Essa lógica favorece especialmente setores que lidam com tarefas em execução, como tecnologia, marketing, design, educação, consultoria e finanças. Nessas modalidades, a produtividade e rendimento está menos ligada ao tempo que passa no escritório e mais aos resultados que buscam alcançar.

Setores como o de tecnologia da informação vem apresentando grande aderência a esse modelo. As empresas de software, trabalham com prazos, metas e entregas, que vem a facilitar o cálculo de desempenho em termos de output, e não de horas trabalhadas. O livro vem a destacar que “confiança, responsabilidade, oportunidade e a existência são os pilares que mantêm esse novo contrato de trabalho”, benefícios que já são concentrados na cultura de muitas startups e indústrias que agem com processos inovadores.

Outro setor que vem se justapondo bem é o de marketing. Agências de publicidade, produtoras de conteúdo, têm encontrado na semana de quatro dias uma forma de impulsionar a criatividade de suas equipes, ao oferecer mais tempo de descanso para realização de outras atividades como: hobbies, cursos extracurriculares, lazer, dentre outros fatores apontados por Barnes, (2019) como “basilares para a reforma da mente engenhosa”.

Outro fato analisado, setores mais submissos da presença física, como varejo, logística, linha de produção até mesmo área da saúde, enfrentam desafios maiores

para agregar este método. Ainda assim os autores, veem a observar que com planejamento, organização, rodízio e foco de modo eficaz, até mesmo essas áreas podem ter o gosto dessa experiência e benefícios dessa jornada reduzida.

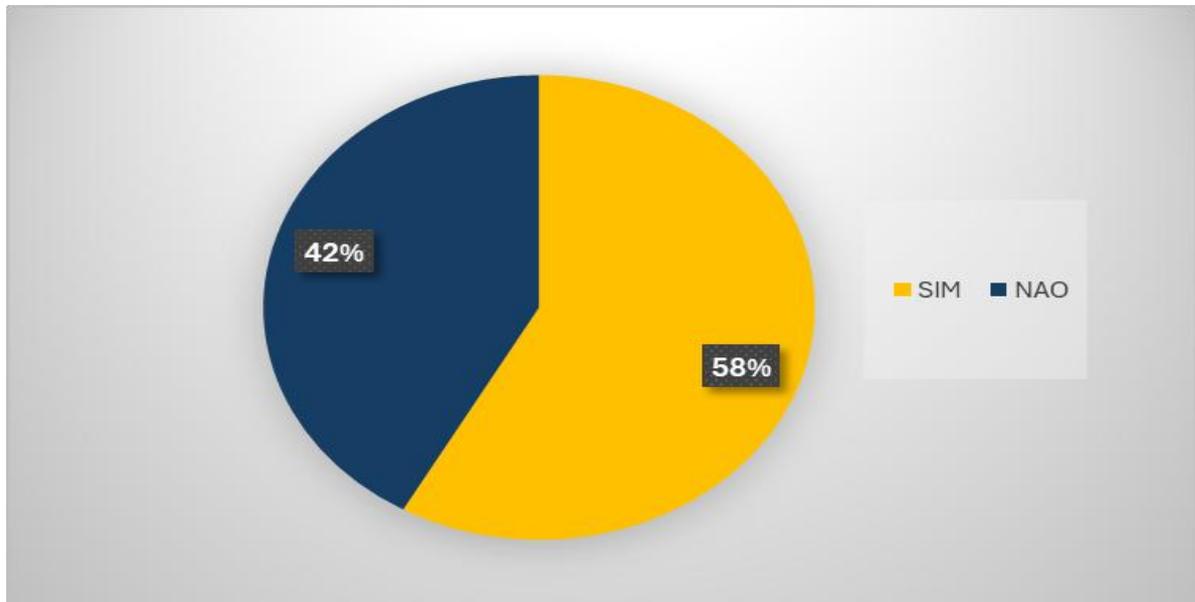
O livro realça que a alteração cobra um comprometimento que apresente resultados e com a criação de uma cultura que venha a criar raízes. “Você não pode simplesmente cortar um dia e esperar que tudo funcione como antes”, alerta Barnes. “É preciso redesenhar processos, alinhar expectativas e capacitar líderes para gerir por performance e não por presença.”

Em resumo, os setores mais adaptáveis à adoção da semana de quatro dias são aqueles onde a produtividade se torna reputado, o trabalho pode ser elaborado e flexível apresentado com excelência. Com os aprendizados trazidos por Andrew Barnes e Stephanie Jones, (2019) o caminho para um futuro mais aproveitável entre vida profissional e pessoal parece estar cada vez mais próximo e viável e não apenas cobiçado.

3. ANÁLISE DE RESULTADOS

Para nos aprofundar no assunto, realizamos uma pesquisa utilizando a ferramenta do Google Forms, gerando um questionário eletrônico composto por 18 perguntas fechadas, buscamos conhecer o comportamento e opinião em relação a semana de 4 dias para mais engajamento dos colaboradores, foi aberta dia 14/05/2025 e o prazo de fechamento no dia 21/05/2025 alcançamos no total 67 respostas das quais selecionadas cinco delas foram para uma análise mais profundada das quais seguem:

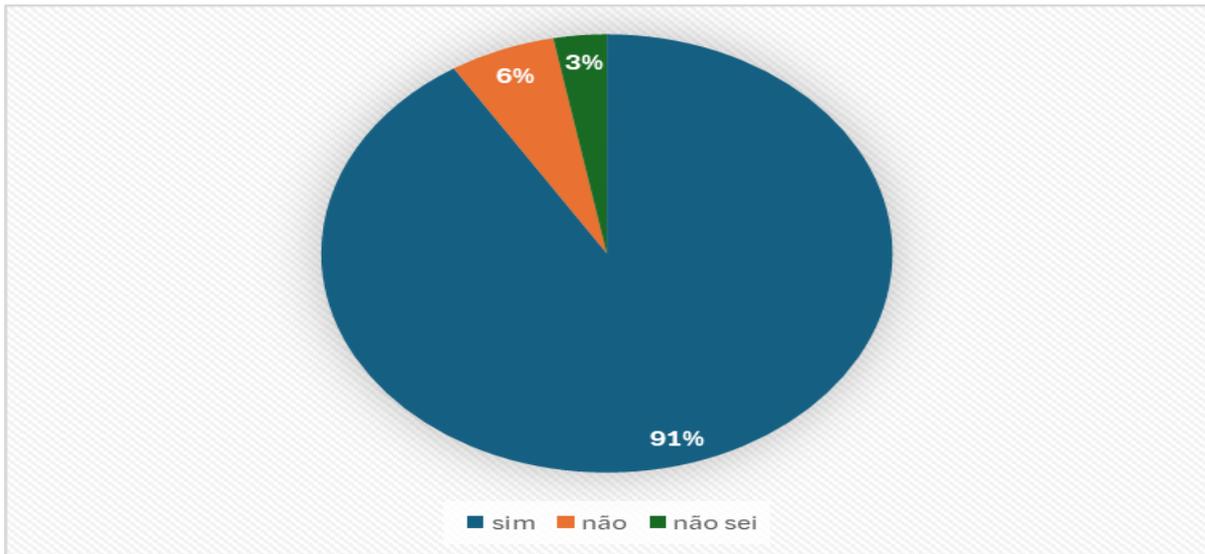
Gráfico 1 Análise sobre a implementação da semana de 4 dias



Fonte: Próprios Autores, 2025.

O gráfico demonstra que 58,2% dos respondentes já tiveram contato com a ideia de uma jornada semanal de quatro dias com manutenção do salário, enquanto 41,8% afirmam não conhecer essa proposta. Esse resultado sugere uma crescente disseminação do tema no contexto social e profissional, indicando que a discussão sobre modelos alternativos de organização do trabalho, voltados à promoção do bem-estar e da eficiência, vem ganhando espaço no imaginário coletivo e pode refletir uma tendência de transformação nas relações laborais contemporâneas.

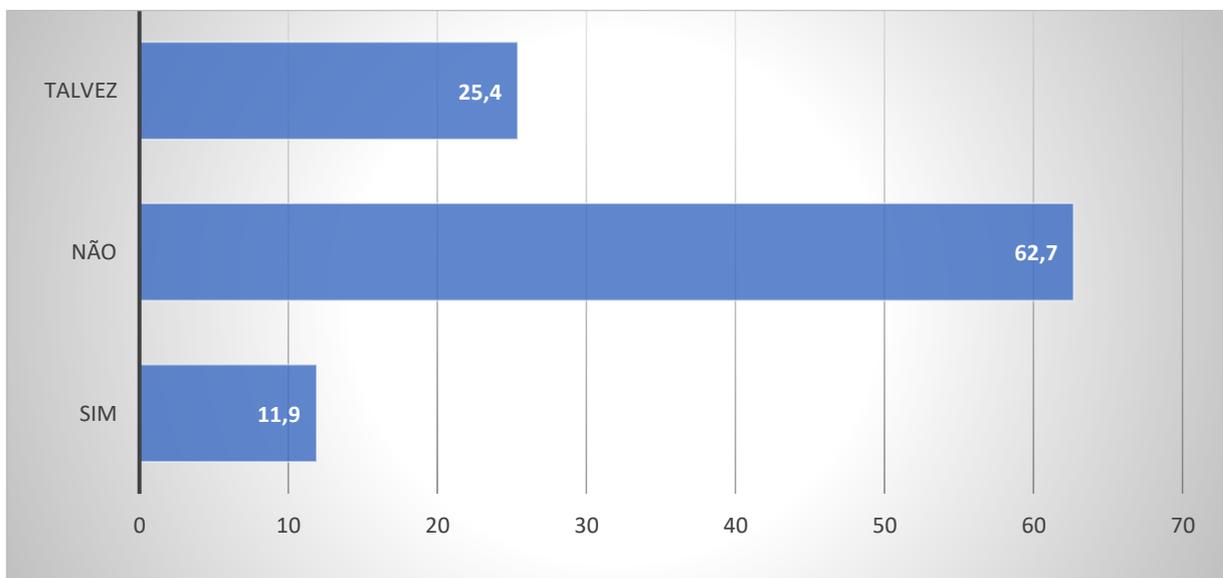
Gráfico 2: Análise para a implementação da Semana de 4 dias



Fonte: Próprios Autores, 2025.

Análise do gráfico revela que 91% dos respondentes consideram que a adoção de uma semana de trabalho mais curta teria um impacto positivo sobre a saúde mental, particularmente no que diz respeito à redução do estresse. Esse dado, por si só, destaca uma tendência clara de valorização do bem-estar psicológico no ambiente laboral. A expressiva maioria indica uma percepção coletiva consolidada, evidenciada pela concentração das respostas em um único posicionamento, o que confere robustez interpretativa ao resultado apresentado no gráfico.

Gráfico 3 implementações da Semana de 4 dias

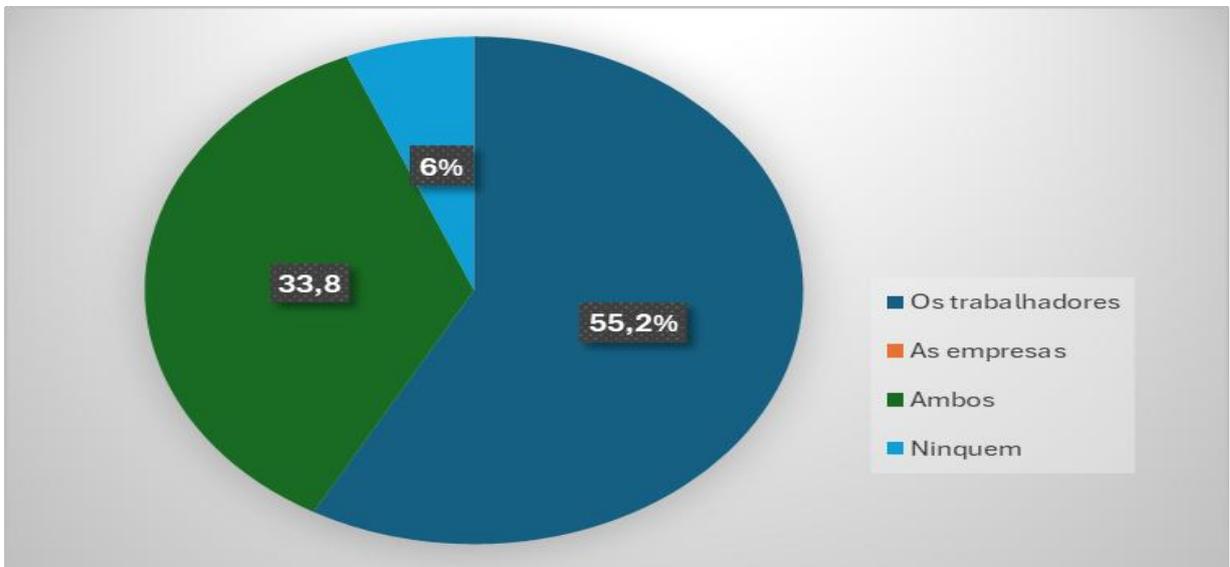


Fonte: Próprios Autores, 2025.

Dado mais relevante do gráfico mostra que 62,7% dos respondentes acreditam que as empresas brasileiras não aceitariam uma semana de trabalho mais curta, indicando uma resistência significativa a mudanças organizacionais, muitas vezes ligada a fatores culturais, como o foco no tempo presencial.

Contudo, estudos de Andrew Barnes, criador da iniciativa 4 Day Week Global, demonstram que a redução da jornada semanal pode manter ou até aumentar a produtividade, além de melhorar o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores. Isso sugere que, embora haja uma percepção de resistência, modelos mais flexíveis são viáveis quando bem implementados, desafiando a visão tradicional ainda predominante no Brasil.

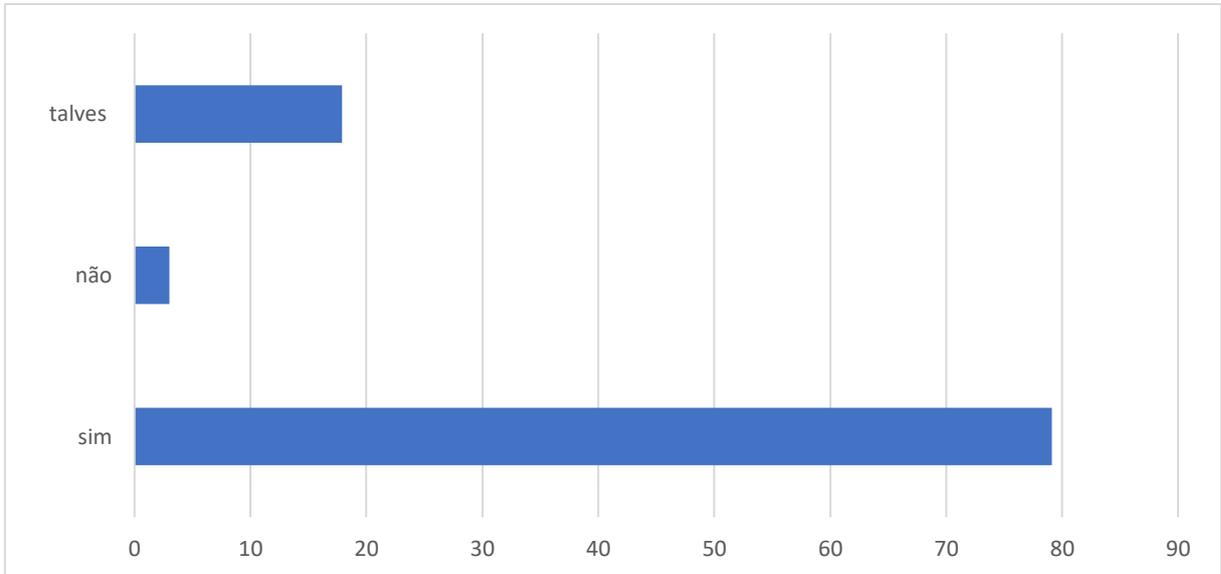
Gráficos 4 Adaptação da semana de 4 dias



Fonte: Próprios Autores, 2025.

A maioria das pessoas, representando 55,2% dos respondentes, acredita que os trabalhadores seriam os mais beneficiados com a mudança. Esse dado sugere uma percepção clara de que a alteração proposta traria ganhos diretos para quem está na base do sistema produtivo, refletindo possivelmente o desejo por melhores condições de trabalho, maior valorização profissional ou até um equilíbrio mais justo nas relações trabalhistas. O fato de essa ser a opinião predominante indica não apenas apoio à mudança, mas também uma expectativa concreta de melhora na vida dos trabalhadores, o que pode estar ligado a debates sociais mais amplos sobre justiça e bem-estar no ambiente de trabalho.

Gráfico 5: Mostra que muitas pessoas sejam mais produtivas em 4 dias se souberem que terão um dia extra de descanso, pois isso pode aumentar a motivação e reduzir o estresse.



Fonte: Próprios Autores, 2025

Gráfico demonstra que uma expressiva maioria dos respondentes (79,1%) acredita que seria mais produtiva caso tivesse um dia extra de descanso, trabalhando apenas quatro dias por semana. Este dado revela uma percepção predominante de que a redução da carga horária semanal, sem prejuízo salarial, pode favorecer o aumento da produtividade individual, possivelmente em virtude de melhores condições de recuperação física e mental. Apenas 17,9% manifestaram incerteza quanto a essa possibilidade, enquanto uma parcela marginal (3%) não acredita em ganhos de produtividade nesse cenário. Esses resultados indicam uma tendência significativa de valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal como fator potencial de otimização do desempenho no trabalho.

4 Considerações Finais

Vivemos um momento de reflexão que a forma como trabalhamos deixou de ser uma opção, sim uma necessidade. Buscar equilíbrio, bem-estar e qualidade de vida tem se tornado um dos maiores fatores em relação ao trabalho moderno. E dentro desse denominador, a proposta da semana de quatro dias surge com uma ousadia inovadora e acima de tudo, possível.

No decorrer deste projeto, refletimos sobre um tema que é mais do que uma tendência, é um ato revolucionário no jeito de viver e trabalhar. É evidente que com a redução de jornada não diminui a produtividade, e sim, trabalhar de forma mais inteligente, priorizando o que realmente tem importância tanto para as empresas quanto para seus colaboradores.

A base de dados da nossa pesquisa almeja mais equilíbrio, buscam por mais qualidade de vida e estão dispostos a se dedicar sem perca de foco e engajamento ao se sentirem valorizados e respeitados no seu tempo.

Por outro lado, ficou visível que paradigmas precisam ser quebrados, começando pelos culturais, que estão enraizados em muitas empresas que não estão preparadas para mudanças como essa.

Com base a tudo isso, concluímos que qualquer transformação precisa ser tomada providência imediata. Planejando organizando e executando, aberto a sugestões para o novo, sendo assim é possível construir ambientes de trabalho mais saudáveis, mais produtivos com eficiência e acima de tudo, mais humano.

Encerramos este estudo com base de que o futuro do trabalho não é sobre excesso de trabalho e sim sobre melhorias para um melhor desempenho. Onde uma organização que cuida do tempo das pessoas, atinge um bom retorno em relação com pessoas que cuidam dos seus resultados. Afinal, empresas são feitas de pessoas e as pessoas estando bem ambos os lados saem ganhando.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARNES, Andrew. **The 4 Day Week: how the flexible work revolution can increase productivity, profitability and well-being, and create a sustainable future**. London: Piatkus, 2020. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=FAEhEAAAQBAJ>. Acesso em: 6 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho...** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 6 jun. 2025.

CARVALHO, Alexandre. **Você RH**. Editora Abril, São Paulo, ed. 92, p. 24–34, jun./jul. 2024.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchionne; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CRESWELL, J. W. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. 4. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.

MARTINS, Maura. Islândia: **projeto de redução para 4 dias de trabalho é um sucesso**. 2022. Disponível em: <https://www.megacurioso.com.br/estilo-de-vida/122257-islandia-projeto-de-reducao-para-4-dias-de-trabalho-e-um-sucesso.htm>. Acesso em: 17 jul. 2022.

MENDES, P. da C. **A percepção dos gestores sobre a semana de 4 dias**. 2024. Dissertação (Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos) – Iscte - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2024. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/33679>. Acesso em: 6 jun. 2025.

MERLONE, Tiago. **Gestão de pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares**. Portal do RH, [S. l.], [2024?]. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/artigo-gestao-de-pessoas-o-que-e-principais-processos-objetivos-e-seus-pilares/>. Acesso em: 5 jun. 2025.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods**. 3. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2002.

TASHAKKORI, A.; TEDDLIE, C. (Org.). **Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research**. 2. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Jornada de trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 6 jun. 2025.