



# Brasil

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

Agosto 2024

# Conteúdo

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

<b>1</b>	Introdução	3
<b>2</b>	Metodologia 4 Day Week Brazil	6
<b>3</b>	Resultados Quantitativos Finais	10
<b>4</b>	Resultados Qualitativos Finais	31
<b>5</b>	Conclusão	38
<b>6</b>	Próximos Passos	41
<b>7</b>	Equipe e Parceiros	43

Este relatório foi desenvolvido pela 4 Day Week Brazil (4DWB) e a 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. Também temos como parceiros a We Work com flexibilidade de trabalho e a Clementino & Teixeira com assessoria jurídica que apoiaram a realização deste piloto.

*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

**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability

 **DAY WEEK GLOBAL**

 **FGV EAESP**

 **Henley**  
Business School

 **Birkbeck**  
UNIVERSITY OF LONDON

 **BOSTON**  
**COLLEGE**

# Introdução

## Semana de 4 dias no Brasil

Ao redor do mundo, a evolução tecnológica e as mudanças sociais têm trazido à tona a semana de 4 dias de trabalho como uma estratégia promissora para melhorar o bem-estar dos colaboradores e aumentar a produtividade das empresas.

Já foram realizados pilotos testados e comprovados em vários países como Reino Unido e Irlanda, Australásia, Estados Unidos e agora o Brasil está realizando o piloto pela primeira vez.

Essa iniciativa coloca o Brasil na vanguarda, e o primeiro da América do Sul na busca por novas formas de organização do trabalho, destacando-se como pioneiro nesse campo.

É importante frisar que a semana de 4 dias vai além da redução de horas trabalhadas, trata-se de um redesenho estrutural dentro das empresas revendo processos, utilização de tempo, como o trabalho é realizado, a cultura vigente e como as relações são vividas.

As empresas participantes do piloto adotam o modelo 100-80-100™ da 4 Day Week Global como base: 100% do salário, 80% da carga horária, e 100% da produtividade.

Antes de iniciar o piloto, a liderança foi entrevistada pelo time de pesquisa para compreender os principais motivos para a participação das empresas no piloto da semana de 4 dias. Os principais destacados foram enfrentar os desafios de atração e retenção de talentos, melhorar a produtividade e o engajamento, aumentar a qualidade de vida dos colaboradores e promover uma mudança na forma de trabalho.

As expectativas são de redução do turnover de colaboradores, a facilitação na atração de talentos, a promoção do 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.

# Introdução

## Semana de 4 dias no Brasil

Neste relatório, exploraremos se as necessidades e expectativas mencionadas foram atendidas durante o período do piloto, verificando se os objetivos foram alcançados e quais foram os impactos reais da implementação da semana de 4 dias.

Este novo modelo de trabalho está sendo testada por meio da 4 Day Week Brazil (4DWB), uma iniciativa pioneira da Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability, liderada por Renata Rivetti.

Este relatório explorará os insights e descobertas das empresas que passaram pelo piloto de seis meses da semana de 4 dias, destacando os principais resultado em dados e percepções qualitativas, os desafios enfrentados, as lições aprendidas e as oportunidades emergentes no caminho rumo à semana de 4 dias no Brasil.



# 2 Metodologia 4 Day Week Brazil

**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability

 **DAY WEEK GLOBAL**

 **FGV EAESP**

 **Henley**  
Business School

 **Birkbeck**  
UNIVERSITY OF LONDON

 **BOSTON**  
**COLLEGE**

# Metodologia

## 4 Day Week Brazil

Este relatório foi elaborado ao término de um piloto de seis meses que experimentou a implementação da semana de 4 dias no Brasil.

### Anúncio e recrutamento

O piloto da semana de 4 dias foi oficialmente anunciado em maio de 2023, iniciando o recrutamento de empresas no Brasil, com comunicação na mídia. Entre junho e julho de 2023, foram realizadas quatro sessões de informação e esclarecimento para empresas interessadas. Essas sessões foram fundamentais para explicar o conceito e os objetivos do piloto, além de preparar as empresas para os próximos passos realizados pela Renata Rivetti e Gabriela Brasil, com empresas convidadas que já tinham experimentado com modelo ou já estavam interessadas.

### Integração e onboarding

Em agosto e setembro de 2023, ocorreu a integração das empresas participantes do piloto. Esta etapa foi importante para alinhar expectativas e fornecer uma visão clara do cronograma e dos requisitos do projeto e apresentação das empresas.

### Preparação e planejamento

Durante a fase de preparação, de Setembro a Dezembro de 2023, foram realizadas nove sessões de conteúdo (masterclasses) que abordaram temas essenciais para a implementação da semana de quatro dias como:

- Visão Geral e Futuro do Trabalho com o diretor do piloto Alex Soojung-Kim Pang
- Técnicas de Produtividade e Gestão do Tempo com Gabriela Brasil, Head de Comunidade da 4 Day Week Global,
- Sessão de Assessoria Jurídica com Clementino & Teixeira Advocacia,
- Bem-Estar e Satisfação no Trabalho conduzida por Renata Rivetti,
- Pesquisa e Avaliação com Rita Fontinha e Pedro Gomes.

Além das masterclasses, foram realizadas três sessões de esclarecimento de dúvidas, garantindo que todas as empresas estivessem bem preparadas para a fase de implementação.

# Metodologia

## 4 Day Week Brazil



### Implementação e teste

De Janeiro a Junho de 2024, as empresas testaram a implementação da semana de 4 dias com a liberdade de adaptar o formato conforme suas necessidades, desde que mantivessem os salários inalterados e proporcionassem uma redução significativa no tempo de trabalho.

Durante esta fase, foram realizadas seis sessões de acompanhamento. Esses encontros incluíram facilitação, networking, sessões de dúvidas e workshops sobre melhorias com inteligência artificial. Essas sessões foram projetadas para acompanhar o progresso, compartilhar experiências e resolver problemas à medida que surgiam.



### Pesquisa e Avaliação

Em dezembro de 2023, foi preenchido o primeiro questionário quantitativo com todos os colaboradores das empresas participantes. Esse questionário serviu como base para todo o estudo. Também foram conduzidas entrevistas qualitativas semi-estruturadas com líderes e fundadores das empresas. Em abril de 2024, foi conduzida a pesquisa de meio de piloto para avaliar o andamento do projeto. Em junho de 2024, foi realizado a pesquisa final do piloto, coletando dados detalhados sobre os impactos da semana de 4 dias nas empresas e com os colaboradores, além da entrevista qualitativa com líderes e fundadores.



### Comunidade Global

As empresas participantes também tiveram acesso a uma comunidade global dos pilotos da 4 Day Week, onde puderam compartilhar recursos digitais, experiências e participar de cursos gravados com fundadores e facilitadores.

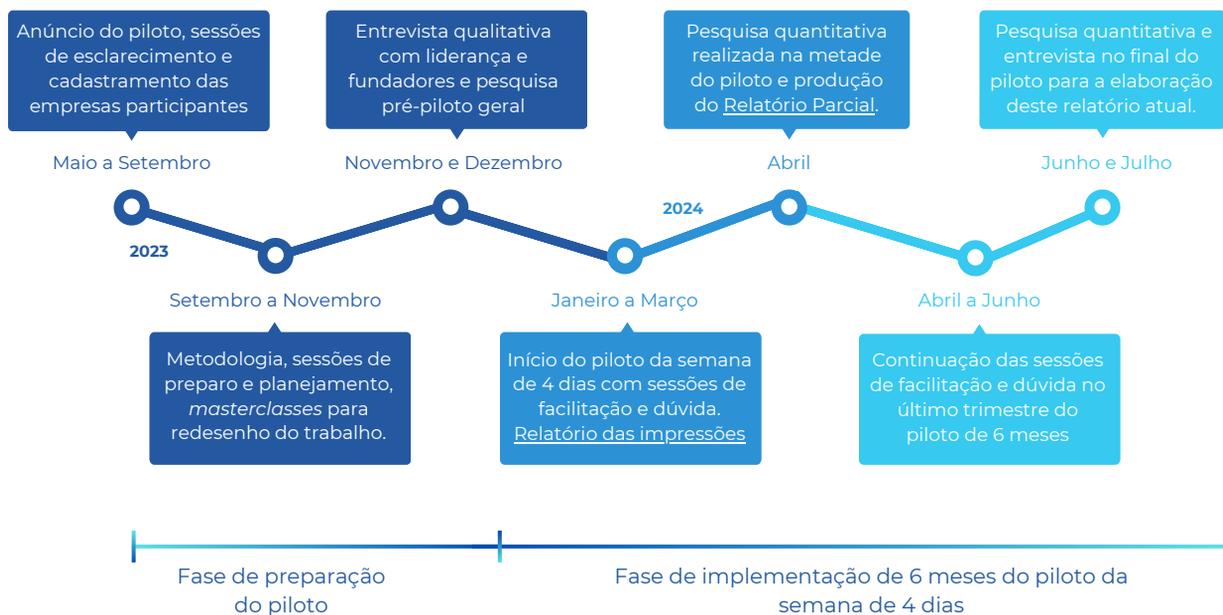
# Metodologia

## 4 Day Week Brazil

### Resumo do Programa

O programa teve uma duração total de nove meses, com três meses de preparação intensiva e seis meses de implementação prática da semana de trabalho de quatro dias. Este processo estruturado garantiu que as empresas participantes pudessem adaptar-se adequadamente ao novo formato de trabalho, mantendo a competitividade e o bem-estar dos funcionários.

### Semana de 4 dias no Brasil



As empresas participantes após a finalização do piloto de 6 meses avaliaram resultados e puderam decidir se vão torná-lo permanente, estender o piloto por mais alguns meses e revisitar a decisão, continuar a semana de 4 dias dependendo do desempenho ou voltar ao cronograma anterior ao piloto.

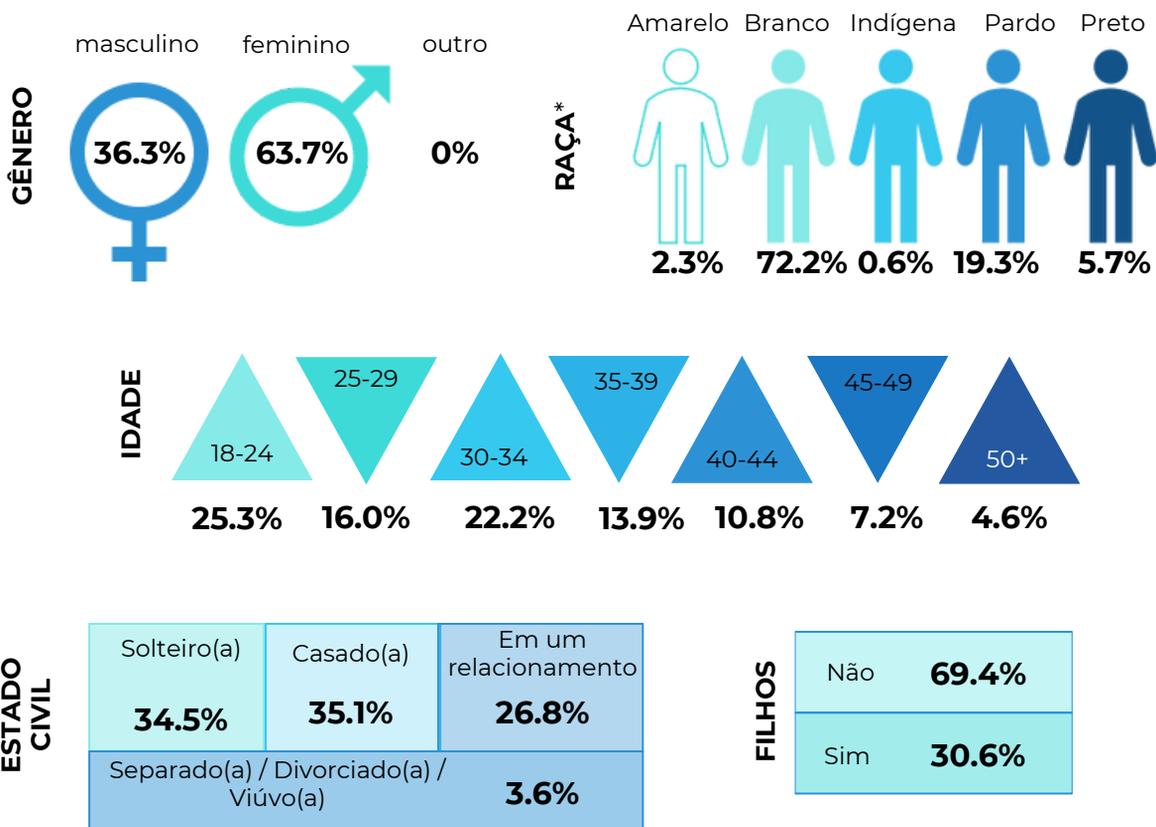
# 3 Resultados Quantitativos Finais do Piloto



# Resultado Final

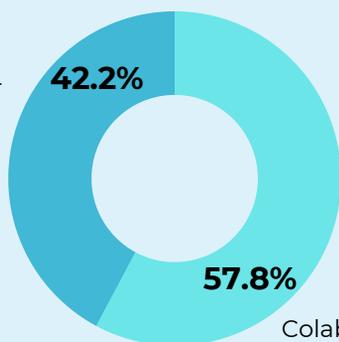
## Sócio-demográfico

### Variáveis demográficas



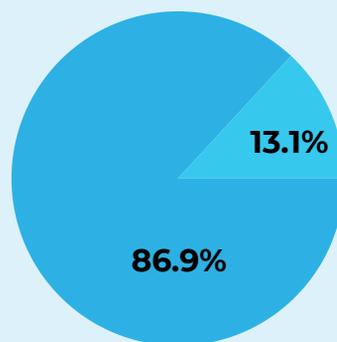
### LIDERANÇA

Colaborador com algum nível de liderança



Colaborador

### NOVO NA EMPRESA



Já trabalhava na empresa antes do piloto

# Resultado Final

## Visão geral das empresas

No Brasil, 21 empresas seguiram com o piloto da semana de 4 dias com cerca de 280 colaboradores. Uma empresa localizada no Rio Grande do Sul foi afetada pela tragédia de enchente e saiu do piloto enquanto outra resolveu pausar com a troca de direção. Desta forma 19 empresas finalizaram os 6 meses de implementação da semana de 4 dias.

seguiram com o piloto em Janeiro de 2024

**21**

empresas

**280**

colaboradores

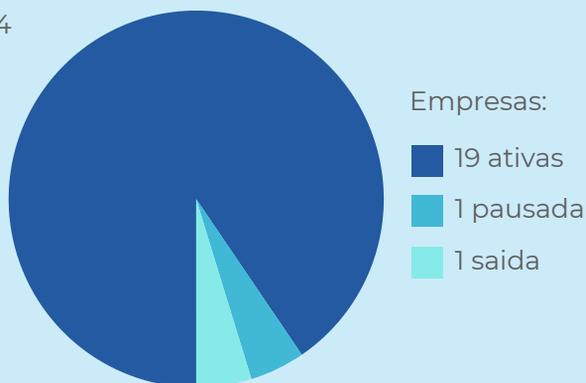
finalizaram o piloto em Julho de 2024

**19**

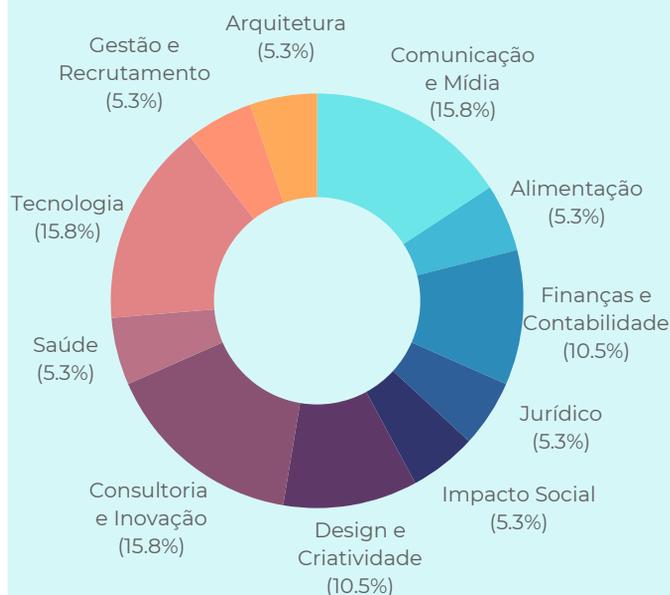
empresas

**252**

colaboradores



### Setores das Empresas



### Localização das empresas



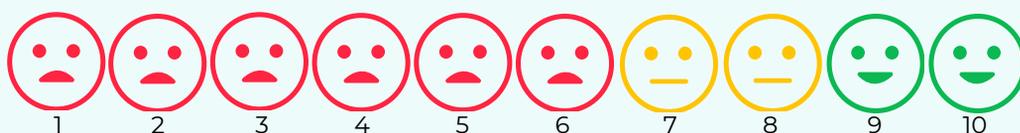
As empresas estão localizadas principalmente nas capitais e grandes centros do país em 4 estados (nas cidades de São Paulo, Campinas, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba).

# Resultado Final

## Visão geral das empresas

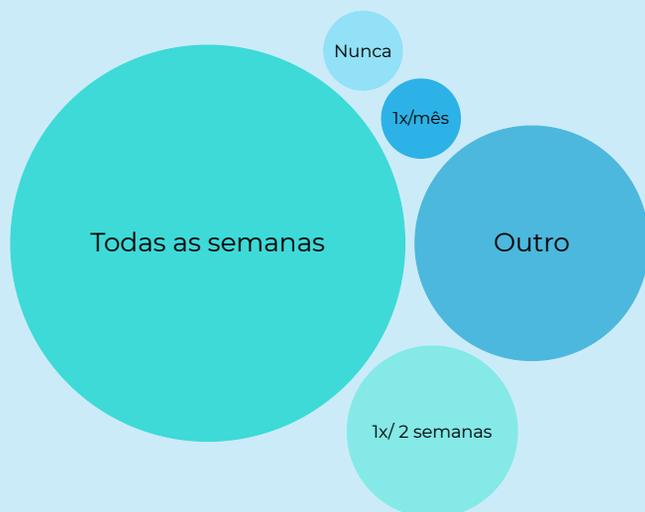
Perguntamos a todos os participantes sobre a experiência com o piloto da semana de 4 dias. Analisamos dentro da escala de 1 a 6 sendo detratores, 7 a 8 neutros, e 9 e 10 sendo promotores em relação à semana de 4 dias.

### Como é a sua experiência com a semana de 4 dias?



	 Detractors	 Neutral	 Promoters	Average
<b>Leadership</b>	11%	22%	67%	88%
<b>All</b>	6%	18%	76%	92%

### Desde o início do projeto piloto, com que frequência teve uma semana de 4 dias?



Os comentários de **Outro** sendo "Na maioria das semanas.", "Quase todas as semanas, com exceção de um mês", "Depende do projeto.", "Depende da demanda, mas geralmente tenho."; "Todas as semanas, exceto na última do mês.", "Três semanas no mês."

# 97.5%

das pessoas gostariam (muito) que a semana de 4 dias continuasse na empresa

### Horas trabalhadas em média por semana

**Pré-piloto**  
**42.8**  
hr/semana



**Pós-piloto**  
**36.5**  
hr/semana

# Resultado Final

## Principais Insights

19

empresas  
ativas no piloto

252

participantes  
no piloto

80.2%

colaboradores  
respondentes

84.4%

satisfação  
com o trabalho



IMPACTO NO  
TRABALHO

56.6%

melhoria no  
execução de  
projetos

52.6%

melhoria na  
capacidade de  
cumprir prazos

80.7%

melhoria na  
criatividade e  
inovação

60.3%

melhoria no  
engajamento



IMPACTO NO  
BEM-ESTAR

87.4%

mais energia para  
realização de  
tarefas

14.5%

redução de  
estresse no  
trabalho

45.9%

redução do  
desgaste no final  
do dia

30.5%

redução de  
ansiedade  
semanal



IMPACTO NA  
SAÚDE

72.8%

redução de  
exaustão  
frequente por  
causa do trabalho

43.6%

praticaram  
exercício mais de  
3x/ semana

42.0%

aumento de  
quem dorme mais  
de 8 horas/noite

49.6%

redução na  
insônia.



IMPACTO NO  
SOCIAL

71.3%

de aumento de  
energia para  
família e amigos

44.4%

conciliar melhor  
a vida pessoal e  
profissional

90.1%

de maior  
colaboração

49.0%

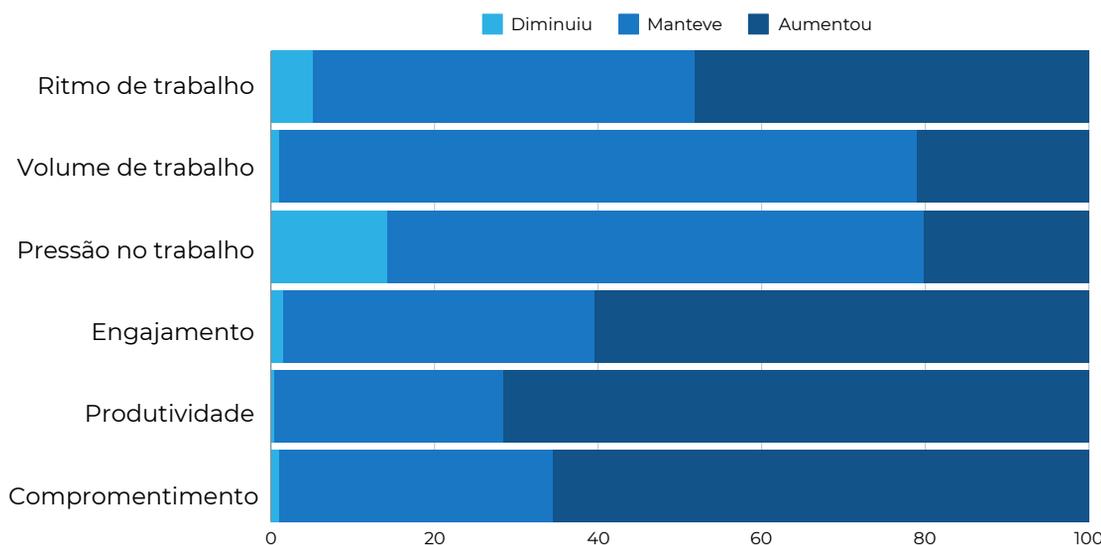
melhoria na  
relação com o  
gestor / líder

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



### IMPACTO NO TRABALHO



Quase metade dos participantes (48.2%) percebeu um aumento no ritmo de trabalho, enquanto 46.6% notaram estabilidade. O volume de trabalho permaneceu constante para 77.9%, com apenas 1.0% relatando diminuição. A pressão no trabalho se manteve igual para 65.6%, mas 20.1% sentiram um aumento. O nível de engajamento cresceu para 60.3% dos participantes, e a produtividade aumentou significativamente para 71.5%. O comprometimento com a empresa também aumentou para 65.5%.

Os dados coletados indicam que a implementação da semana de 4 dias trouxe resultados positivos. A produtividade e o engajamento dos funcionários aumentaram significativamente, sugerindo maior satisfação e motivação. O comprometimento com a empresa também cresceu, indicando potencial fortalecimento da lealdade dos funcionários. Embora quase metade tenha percebido um aumento no ritmo de trabalho, a pressão no trabalho diminuiu para uma parte significativa, sugerindo que a semana reduzida não necessariamente aumentou o estresse. A estabilidade no volume de trabalho para a maioria dos participantes indica que as responsabilidades podem ser gerenciadas eficazmente dentro de uma semana de 4 dias.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



Perguntamos para todos os participantes avaliarem de 1 a 10 os seguintes aspectos em um dia normal de trabalho:



Ritmo de trabalho



Pressão no trabalho



Volume de trabalho



Comprometimento com a empresa



Produtividade



Engajamento



Realização



Estresse



Bem-estar



Satisfação

Os resultados oferecem um panorama interessante e revelador das dinâmicas no ambiente de trabalho. O ritmo de trabalho teve uma média de 7.9, e o volume de trabalho recebeu uma nota de 7.6, indicando uma carga de trabalho gerenciável mesmo com a redução de 20% de carga horária.

Por outro lado, a pressão no trabalho recebeu uma nota média de 6.0, e o nível de estresse foi relativamente baixo, com uma média de 5.3. Isso indica um ambiente de trabalho que, embora desafiador, não é excessivamente estressante para os colaboradores.

No que diz respeito à produtividade, os trabalhadores se mostraram eficientes, alcançando uma média de 8.4. Esse alto nível de produtividade é complementado por um engajamento igualmente elevado, avaliado em 8.5, sugerindo que os colaboradores estão não apenas trabalhando de forma eficaz, mas também estão profundamente envolvidos em suas tarefas.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



A realização pessoal também se destacou, com uma nota de 8,2, demonstrando que os funcionários encontram significado e satisfação em seu trabalho diário.

A satisfação geral dos trabalhadores foi alta, com uma média de 8,5, refletindo um ambiente de trabalho positivo e motivador. O bem-estar, medido em 8,4, reforça essa percepção de um ambiente saudável e equilibrado.

O dado mais impressionante é o nível de comprometimento com a empresa, que obteve a nota mais alta de todas as categorias, com uma média de 9,2. Esse resultado revela um forte vínculo de lealdade e dedicação dos funcionários para com suas organizações, sugerindo que a implementação da semana de quatro dias pode estar fortalecendo os laços entre os trabalhadores e suas empresas.

**16.7%**

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

**40.4%**

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

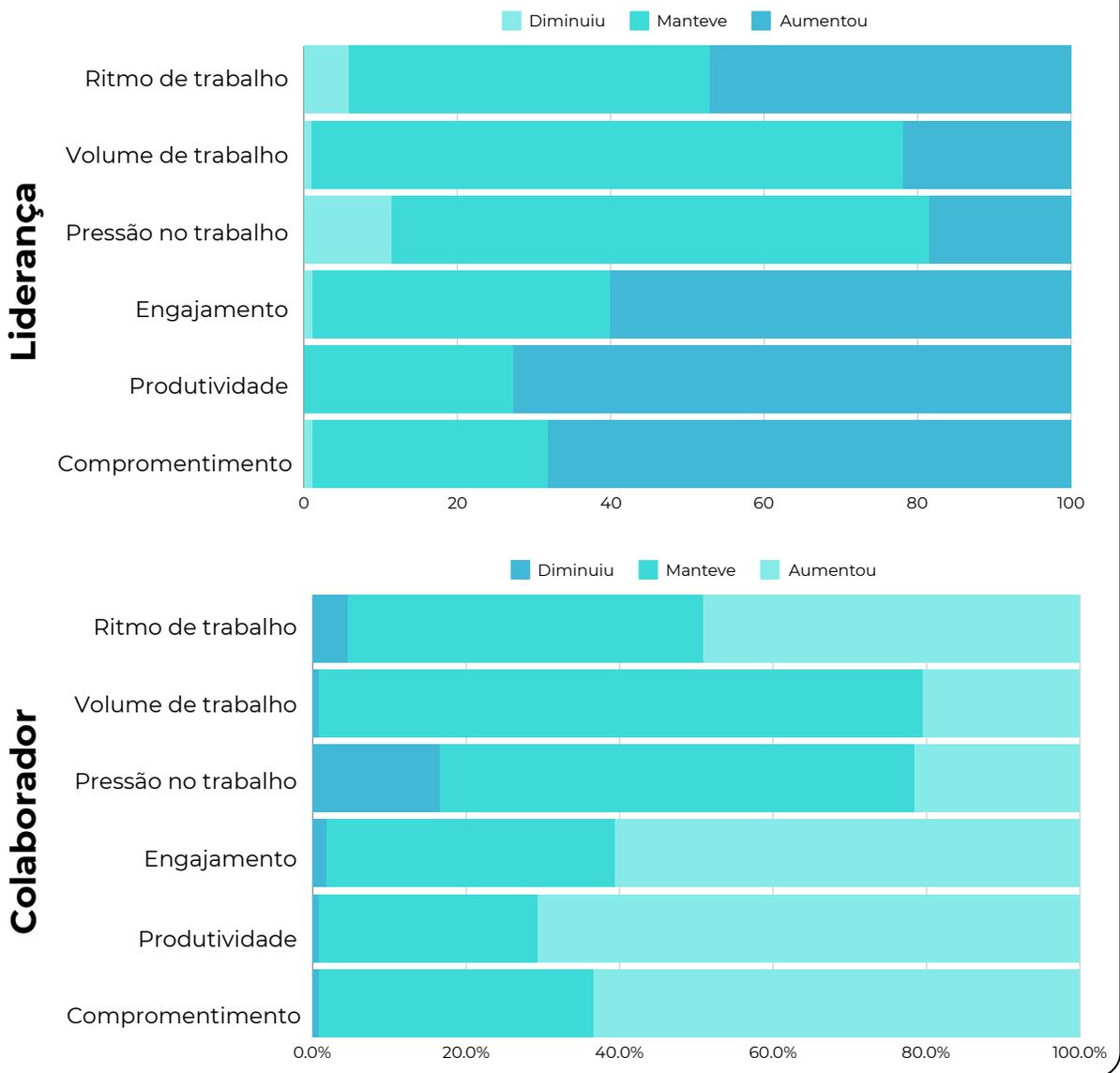
Além de perguntarem sobre um dia normal de trabalho, também perguntaram sobre o valor da semana de 4 dias e a possibilidade da troca de emprego. Notavelmente, 16,7% dos participantes afirmaram que não mudariam de emprego, independentemente do valor oferecido, se isso significasse voltar a trabalhar cinco dias por semana. Além disso, 40,4% relataram que precisariam de um aumento salarial de mais de 50% para considerar retornar ao antigo regime de cinco dias. Esses números confirmam o impacto positivo da semana de 4 dias, sugerindo que a redução de dias trabalhados tem um valor significativo para a qualidade de vida dos colaboradores.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



### IMPACTO NO TRABALHO: Líder e Colaborador



Tanto a liderança quanto os colaboradores relataram experiências **semelhantes** no **ritmo e volume de trabalho**, com um **leve aumento para os colaboradores**. A **pressão no trabalho diminuiu mais para os colaboradores**. O **engajamento** e a **produtividade aumentaram para ambos**, com a liderança mostrando um aumento ligeiramente superior em produtividade. A **liderança** também demonstrou **maior comprometimento** com a empresa. A **estabilidade na pressão** de trabalho entre a liderança pode indicar uma melhor adaptação ao novo formato de trabalho.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



### IMPACTO NO TRABALHO

Melhoria na cultura da empresa



**83.2%**

Maior senso de propósito e realização no trabalho



**86.5%**

Mais criatividade e inovação nas atividades



**80.7%**

Mais energia para realizar as tarefas



**87.4%**

Maior colaboração



**90.1%**

Mais satisfação com seu trabalho



**84.4%**

Sentem bem com o trabalho que realizam



**82.6%**

Tem orgulho do que fazem frequentemente



**85.1%**

A implementação da semana de 4 dias trouxe diversos benefícios significativos para a empresa. 83.2% dos funcionários perceberam uma melhoria na cultura da empresa, enquanto 80.7% relataram um aumento na criatividade, inovação e colaboração.

A satisfação com o trabalho também cresceu, com 82.6% dos funcionários se sentindo bem com suas tarefas e 86.5% encontrando um maior senso de propósito e realização. Além disso, 87.4% relataram ter mais energia para realizar suas tarefas, 84.5% expressaram maior satisfação com seu trabalho e 85.1% afirmaram ter orgulho do que fazem.

Esses dados sugerem que a semana de 4 dias não só melhora a qualidade de vida dos funcionários, mas também potencializa a eficiência e a eficácia das operações da empresa.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



### MITIGAÇÃO DE OFENSORES DO BEM-ESTAR

O trabalho é desgastante do ponto de vista emocional



redução de **49.8%**

Exaustão pela manhã ao pensar que vai ter de ir trabalhar



redução de **64.7%**

Desgastado frequentemente ao fim do dia de trabalho



redução de **49.5%**

Sente que cada hora de trabalho custa a passar



redução de **66.1%**

Frustração com o trabalho frequentemente



redução de **65.5%**

Sentimento de fadiga frequente



redução de **36.2%**

Os dados indicam uma mitigação significativa dos fatores que afetam negativamente o bem-estar dos funcionários com a implementação da semana de 4 dias quando comparado o início (Dezembro 2023) e finalização do piloto (Julho 2024).

Houve uma redução de 49.8% na percepção de que o trabalho é emocionalmente desgastante, o que sugere uma diminuição no estresse emocional. Além disso, 49.5% dos funcionários relataram menos desgaste ao fim do dia de trabalho, apontando para uma melhoria na energia e disposição após o expediente.

A exaustão pela manhã ao pensar em ir trabalhar reduziu-se em 64.7%, indicando que os funcionários estão começando o dia com mais entusiasmo e menos resistência ao trabalho. Também houve uma redução de 66.1% na sensação de que cada hora de trabalho custa a passar, o que reflete uma maior fluidez e engajamento nas atividades diárias. A frustração com o trabalho reduziu-se em 65.5%, e o sentimento de fadiga frequente diminuiu em 36.2%, demonstrando uma melhoria geral no bem-estar físico e emocional dos funcionários.

Estes resultados sugerem que a semana de 4 dias está efetivamente aliviando os fatores de estresse e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



Comparação entre  
Dezembro 2023 e  
Julho 2024

**30.5%**  
redução de **ansiedade**  
semanal

**14.5%**  
redução de **estresse**  
no trabalho

Entre dezembro de 2023 e julho de 2024, observou-se uma redução significativa tanto no estresse quanto na ansiedade semanal no ambiente de trabalho. O estresse diminuiu em 14.5%, enquanto a ansiedade reduziu-se em 30.5%.

Esses números indicam uma melhoria no bem-estar dos colaboradores ao longo desse período, refletindo possivelmente mudanças positivas nas políticas ou práticas organizacionais que visam melhorar o ambiente de trabalho e a saúde mental dos funcionários.

### IMPACTO NO BEM-ESTAR

Tenho-me  
sentido **alegre** e  
de **bom humor**

**70.1%**

Tenho-me  
sentido **calmo**  
e **relaxado**.

**41.8%**

Tenho-me  
sentido **ativo** e  
com **vitalidade**.

**55.5%**

Tenho acordado  
me sentindo  
**descansado**.

**49.2%**

Notavelmente, 70.1% dos funcionários relataram sentir-se alegres e de bom humor, destacando uma melhora significativa no estado emocional. Além disso, 55.5% dos funcionários se sentiram ativos e com vitalidade, demonstrando que a energia e a disposição para as atividades diárias aumentaram. Menos da metade (41.8%) dos funcionários se sentiram calmos e relaxados, enquanto 49.2% acordou se sentindo descansados.

No geral, esses resultados positivos sugerem que a semana de 4 dias está contribuindo para um ambiente de trabalho mais feliz e energizado, com oportunidades contínuas para melhorar o relaxamento e o descanso.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



### IMPACTO NA SAÚDE

**Saúde física** **73.7%**  
avaliaram boa a excelente

**Saúde mental** **77.3%**  
avaliaram boa a excelente

A implementação da semana de 4 dias trouxe impactos significativos na saúde física e mental dos colaboradores. Na pesquisa atual 73.7% dos participantes avaliaram sua saúde física como boa a excelente, destacando a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para o bem-estar físico.

Além disso, a saúde mental dos funcionários também mostrou uma melhora expressiva, com 77.3% avaliando-a como boa a excelente. Esses dados indicam que a transformação do trabalho e tempo não só contribuiu para a produtividade e engajamento, mas também promove uma melhoria substancial na qualidade de vida dos trabalhadores, reforçando a viabilidade e os benefícios da semana de 4 dias como uma prática de trabalho sustentável e humanizada.

### Quantas horas de sono por noite dorme habitualmente?

**pré-piloto**

**6.7**

média de horas por noite



**pós-piloto**

**7.0**

média de horas por noite

Antes da implementação do piloto, a média de horas de sono dos participantes era de 6.7 horas por noite, enquanto após o piloto essa média subiu para 7.0 horas por noite. Esse aumento de aproximadamente 4.5% na média de horas de sono por noite indica uma pequena melhoria na qualidade do sono dos colaboradores. Os resultados sugerem que a semana de quatro dias contribuiu para um melhor equilíbrio entre trabalho e descanso, promovendo hábitos mais saudáveis e um bem-estar geral dos trabalhadores.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



Comparação entre  
Dezembro 2023 e  
Julho 2024

**72.8%**  
de **redução de exaustão**  
**frequente** por causa do trabalho

**49.6%**  
**redução** na **insônia** ou  
outros problemas de sono

Observamos uma redução substancial de 72.8% na exaustão frequente devido ao trabalho, o que indica que os colaboradores se sentem menos desgastados e sobrecarregados. Isso reflete uma melhoria notável no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Além disso, houve uma redução de 49.6% na incidência de insônia ou outros problemas de sono. Essa melhoria significativa na qualidade do sono sugere que a semana de quatro dias não só alivia o estresse relacionado ao trabalho, mas também melhora a saúde geral dos funcionários. Menos problemas de sono estão diretamente ligados a uma melhor saúde mental e física, resultando em maior produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho.

### Hábitos saudáveis



**43.6%**  
praticaram **exercício**  
**mais de 3x/** semana



**42.0%**  
aumento de **quem dorme**  
**mais de 8 horas/noite**

Após a implementação do piloto, 43,6% dos participantes relataram praticar exercícios físicos mais de três vezes por semana. Além disso, houve um aumento de 42% no número de colaboradores que agora dormem mais de oito horas por noite.

Esses resultados indicam que a redução da carga horária não só melhora o bem-estar e a produtividade, mas também promove um estilo de vida mais saudável entre os funcionários.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



### IMPACTO NO SOCIAL



**90.1%**  
de **maior**  
**colaboração**



**71.3%**  
de **mais** de **energia**  
para **família** e  
**amigos**



**49.0%**  
**melhoria** na  
**relação** com o  
**gestor / líder**



**44.4%**  
**conciliar melhor** a  
vida **pessoal** e  
**profissional**

Após a implementação do piloto da semana de 4 dias, observou-se um aumento de 90.1% na colaboração entre colegas, indicando um ambiente de trabalho mais coeso e cooperativo.

Além disso, quase metade (49.0%) dos participantes relataram uma melhoria na relação com seus gestores ou líderes. Este dado evidencia que a semana de 4 dias não só impacta os colaboradores de maneira positiva, mas também fortalece a liderança e as relações de trabalho. Uma gestão mais eficaz e relações de trabalho mais positivas são essenciais para a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A energia para dedicar à família e amigos foi maior em 71.3%, destacando permitindo que os colaboradores tenham mais tempo e disposição para suas relações e atividades pessoais.

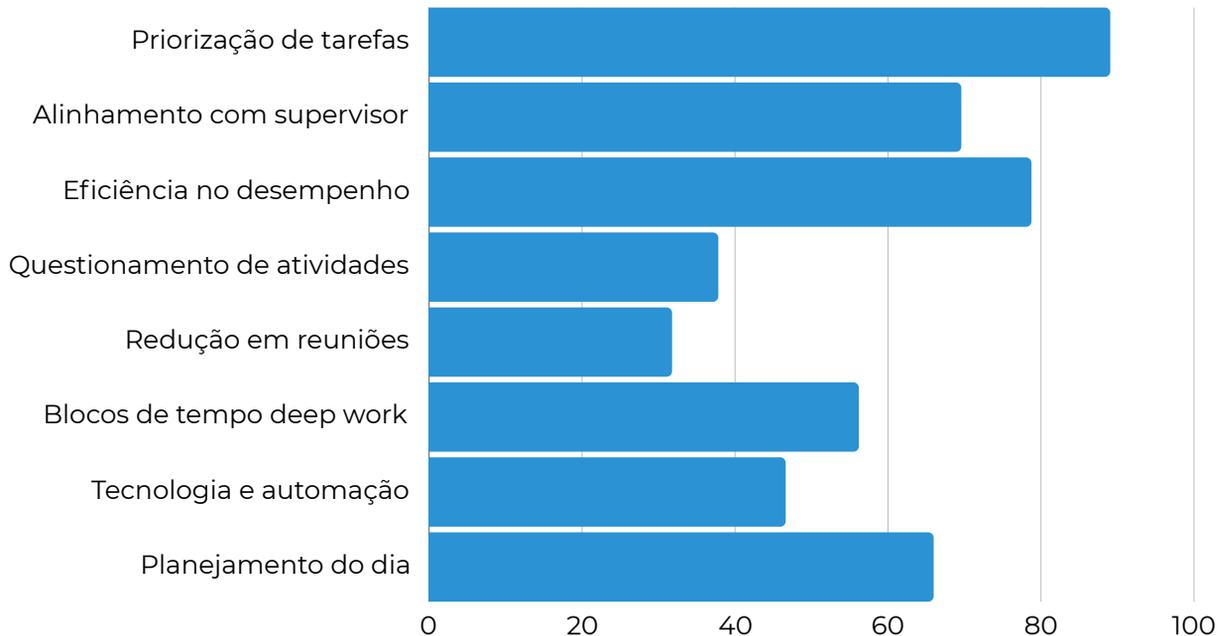
Ainda, 44,4% dos funcionários conseguiram conciliar melhor suas responsabilidades pessoais e profissionais. Este resultado mostra que a iniciativa contribuiu para um bem-estar geral e uma maior satisfação no trabalho. A capacidade de equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades pessoais é crucial para a saúde mental e a felicidade dos colaboradores, e a semana de 4 dias provou ser uma solução eficaz para alcançar esse equilíbrio.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB

A semana de 4 dias é muito mais do que apenas retirar um dia ou horas trabalhadas, é um piloto de aumento de produtividade através do redesenho do trabalho, tempo e relações.

### REDESENHOS REALIZADOS



A pesquisa revela que 89.1% dos participantes dão prioridade a tarefas mais importantes para o seu trabalho, enquanto 69.6% alinham com seus supervisores sobre as responsabilidades mais importantes. Além disso, 78.8% encontram formas mais eficientes de desempenhar seu trabalho.

No entanto, apenas 37.8% questionam tarefas ou reuniões que não são fundamentais para a realização de seu trabalho, e 31.8% reduziram a participação em reuniões sem agenda definida.

Em termos de trabalho focado, um pouco mais da metade, 56.2%, estabeleceram blocos de tempo específicos sem interrupções para deep work.

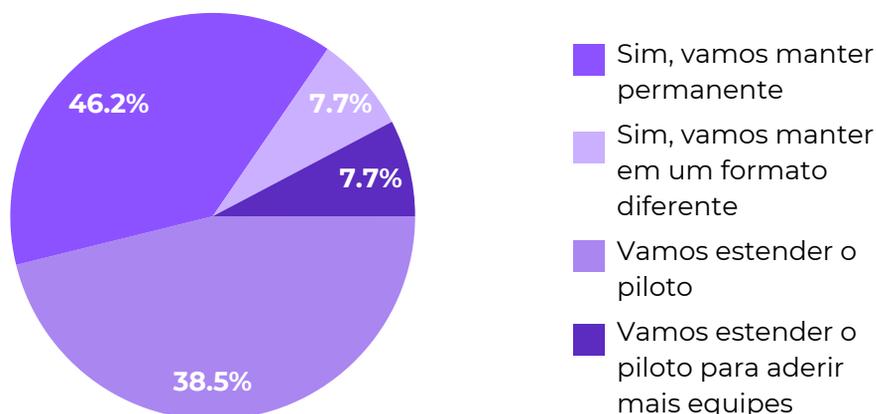
Quanto ao uso de tecnologia, 46.6% utilizam ferramentas tecnológicas e inteligência artificial para automatizar tarefas repetitivas e melhorar a eficiência. Finalmente, 66.0% dos participantes planejam e organizam o seu dia de trabalho antecipadamente para maximizar a produtividade.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB

### IMPACTO NO NEGÓCIO

#### As empresas vão manter a semana de 4 dias?



Após os seis meses do piloto, as empresas avaliaram os resultados e decidiram entre manter o modelo permanentemente, estender o piloto, ajustar conforme o desempenho ou retornar ao cronograma anterior.

Enquanto 46.2% das empresas decidiram manter a redução horária exatamente como foi implementada, evidenciando satisfação com os resultados obtidos em produtividade e bem-estar. Além disso, 38,5% optaram por estender o piloto para avaliar mais a fundo os impactos a longo prazo, garantindo uma análise mais robusta antes de uma decisão final.

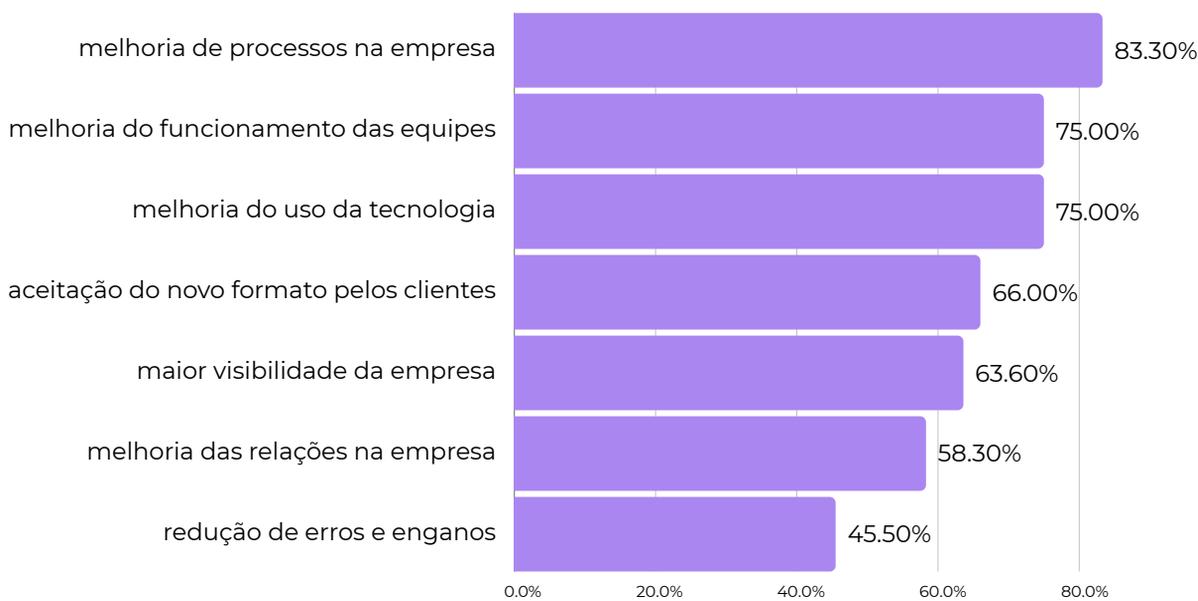
Por outro lado, 7.7% das empresas planejam expandir a experiência para novas equipes, e outra parcela igual considera ajustes no formato, como uma folga a cada quinze dias.

Essas decisões mostram uma busca por flexibilidade para atender às necessidades específicas de cada organização, equilibrando os benefícios da semana de quatro dias com as exigências operacionais. Em geral, a disposição para manter ou adaptar o modelo reflete um reconhecimento positivo dos ganhos com a redução de horas de trabalho.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB

### Segundo a alta liderança, a semana de 4 dias:



Os dados coletados revelam uma série de impactos positivos associados à implementação da semana de 4 dias nas empresas participantes. A maioria das empresas, 83.3% notaram melhorias nos processos internos, sugerindo uma eficiência operacional aumentada. Também houveram muitos relatos, 75%, de otimização no funcionamento das equipes.

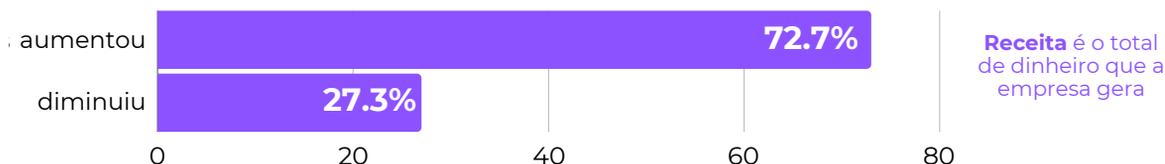
Além disso, o uso da tecnologia foi aprimorado para 75% das empresas, o que demonstra uma adaptação bem-sucedida às novas exigências de trabalho. A aceitação do novo formato pelos clientes foi registrada em 66% das empresas, o que sugere uma adaptação positiva ao novo modelo de trabalho.

Também foi verdade para 63.6% das empresas notaram um aumento na visibilidade da marca, indicando que a inovação no formato de trabalho contribuiu para uma maior exposição e reconhecimento no mercado. Em relação às dinâmicas internas, 58.3% das empresas perceberam uma melhoria nas relações internas, refletindo um ambiente de trabalho mais colaborativo. Já a redução de erros e enganos foi destacada, com 45.5% das empresas reportando progressos, embora essa melhoria seja menos pronunciada em comparação com outras áreas.

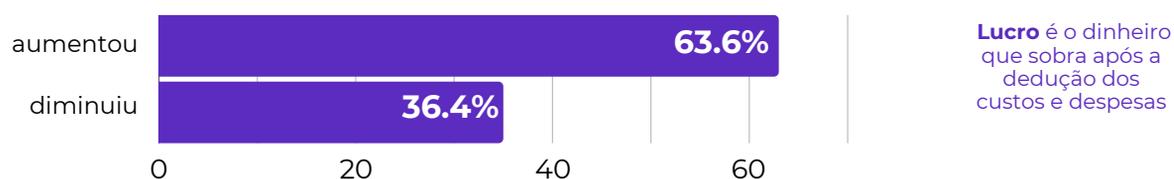
# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB

A **receita** dos 6 primeiros meses de 2024, e comparação com o mesmo período de 2023:



Os **lucros** dos 6 primeiros meses de 2024, e comparação com o mesmo período de 2023:



Os dados financeiros dos 6 primeiros meses de 2024, em comparação com o mesmo período de 2023, revelam que a maioria (72.7%) das empresas participantes observaram um aumento na receita, enquanto 27.3% experimentaram uma diminuição. Em termos de lucros, 63.6% das empresas relataram crescimento, e 36.4% enfrentaram uma redução.

Embora esses resultados positivos sejam notáveis, é importante reconhecer que a melhoria na receita e nos lucros não pode ser atribuída exclusivamente à implementação da semana de 4 dias.

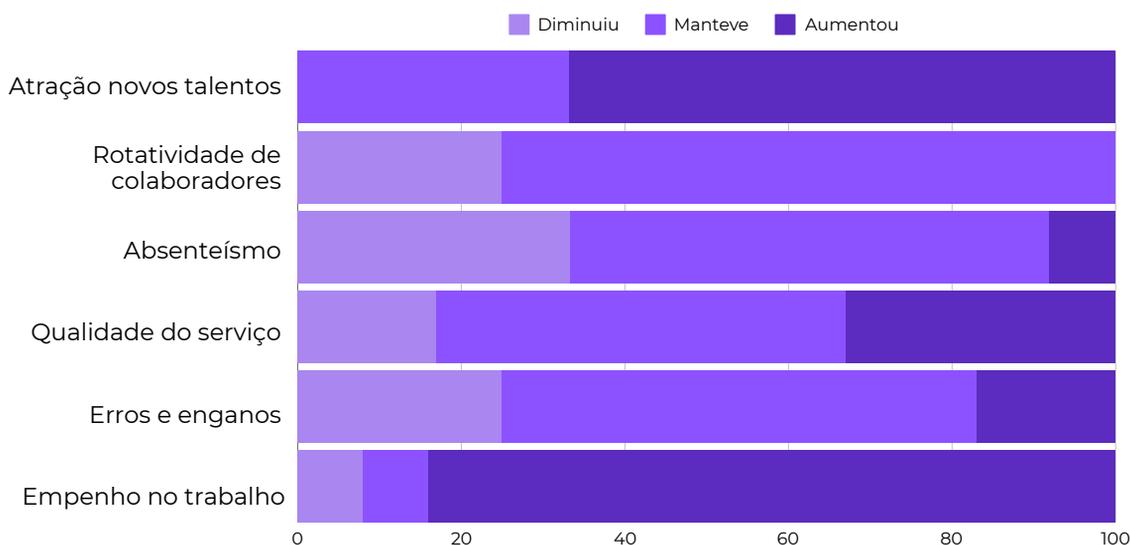
Tiveram de **contratar mais pessoas**, especificamente para participar no Projeto **Piloto** da Semana de 4 Dias?



Durante o piloto, a maioria das empresas (66.7%) conseguiu ajustar suas operações sem a necessidade de novas contratações. Sendo cerca de um terço (33.3%) das empresas precisaram reforçar suas equipes para atender às exigências do piloto. Isso indica que, em geral, as empresas conseguiram otimizar o uso dos recursos humanos existentes, demonstrando eficiência na reorganização e no gerenciamento de processos para implementar a nova jornada de trabalho.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB



A capacidade de atração novos talentos e recrutá-los aumentou melhorou significativamente, com 66.7% das empresas relatando um aumento. A rotatividade de colaboradores permaneceu estável para 75% das empresas e diminuiu para 25%.

Em relação ao absenteísmo, 58.3% das empresas observaram uma estabilidade, com um pouco mais de um terço (33.3%) notando uma redução.

A qualidade do serviço também apresentou um equilíbrio, com 50% das empresas mantendo a qualidade, enquanto mais de um terço tenha reportado uma melhora, 16.7% indicou uma queda.

Por fim, a semana de quatro dias teve um impacto positivo no empenho dos funcionários, com 83.3% das empresas relatando um aumento significativo. Isso sugere que o novo modelo pode estar promovendo uma maior dedicação e motivação entre os colaboradores.

Apesar de alguns aspectos, como a redução de erros e enganos, terem mostrado apenas uma manutenção ou leve melhora, o aumento no empenho e atração de talentos são os indicadores promissores do sucesso da implementação.

# Resultados Finais

## Piloto 6 meses 4DWB

Durante a fase de avaliação, diretores, fundadores e alta liderança foram consultados por meio de entrevistas e questionários específicos para determinar se recomendariam a semana de 4 dias para outras empresas.



da alta liderança **recomendaria** essa **iniciativa** para **outra empresa**

A análise dos feedbacks da alta liderança também revelou que 84.6% acreditam que a participação no piloto trouxe benefícios para suas empresas. Esses líderes destacaram melhorias notáveis em áreas como produtividade, bem-estar dos funcionários e engajamento. Por outro lado, 15.4% dos líderes permaneceram neutros, indicando que, para eles, a experiência com o piloto não trouxe alterações perceptíveis.



da alta liderança relata a **participação no piloto** da semana de 4 dias foi **benéfica para a empresa**



afirmam a participação no piloto da semana de 4 dias **não beneficiou nem prejudicou**

Essa divisão sugere que, enquanto a maioria reconhece os ganhos associados ao novo formato, uma parte menor ainda avalia o impacto como neutro, refletindo a diversidade de experiências e contextos dentro do piloto.

Esses dados evidenciam o impacto positivo do piloto não apenas no desempenho interno, mas também na percepção da liderança sobre a eficácia e os benefícios de adotar a semana de 4 dias, reforçando a importância de considerar esse modelo para outras empresas.

# 4 Resultados Qualitativos Finais do Piloto



# Percepção Qualitativa pelos colaboradores

A análise qualitativa das respostas da pesquisa sobre a semana de trabalho de 4 dias revela uma variedade de experiências e sentimentos, indicando tanto os benefícios quanto os desafios enfrentados pelos colaboradores. As respostas foram categorizadas em temas principais: saúde e bem-estar, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, adaptação e mudanças no trabalho, dificuldades encontradas, benefícios percebidos e aprendizados.

## Saúde e bem-estar

Muitos colaboradores destacaram os benefícios para a saúde física e mental proporcionados pelo dia extra de folga.

*“Estou cuidando melhor da saúde com esse dia livre, podendo ir aos médicos e consultas sem me preocupar em estar ausente no horário de trabalho”.*

*“Ter mais dias livre é importante para o descanso físico e mental, poder usar de mais um dia para se concentrar em aspectos fora do trabalho causa uma melhora em todas as áreas da vida”.*

## Adaptação e mudanças no trabalho

A adaptação ao novo modelo variou entre os colaboradores. Muitos relataram uma adaptação tranquila e rápida, sem grandes mudanças na forma de trabalhar. Entretanto, alguns indicaram a necessidade de reorganizar suas rotinas e processos de trabalho. Apesar dos benefícios, houve relatos de dificuldades, especialmente relacionadas à gestão do tempo e ao volume de trabalho.

*“A adaptação foi ótima. Não houve mudanças na forma de trabalhar”*

*“O maior desafio e o maior aprendizado de sucesso foi conseguir alinhar a minha rotina em blocos de trabalho, focando assim nas minhas atividades de maneira assertiva e com muito mais qualidade”.*

# Percepção Qualitativa pelos colaboradores

## Benefícios percebidos

Os benefícios mencionados pelos colaboradores foram amplos e significativos. Além da melhora na saúde e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, houve um aumento na satisfação no trabalho e na produtividade. Outros destacaram a maior flexibilidade e a melhoria na organização e comprometimento com o trabalho.

*"O projeto me permitiu ter uma melhor qualidade de vida, deixar o sedentarismo e aproveitar mais minha família"*

*"Muito legal, onde todos podem ter um dia livre para fazer o que bem entender, até mesmo optar por não fazer nada, Melhora a organização e o comprometimento com o seu trabalho."*

## Aprendizados

Os aprendizados relatados pelos colaboradores incluem a importância da flexibilidade, da organização e da adaptação a novas formas de trabalho. A experiência também trouxe uma nova perspectiva sobre a eficiência e a gestão do tempo.

*"Os aprendizados principais foram a importância da flexibilidade e a capacidade de adaptação a novas formas de trabalho",*

*"A semana de 4 dias não é um prêmio e sim um empenho coletivo, exige aprendizado, mudanças e foco de todos".*

## Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

A possibilidade de conciliar melhor a vida pessoal e profissional foi uma constante nas respostas.

*"É a possibilidade de viabilizar a concomitância de vida pessoal e vida profissional"*

*"Mais tempo de qualidade com a minha família, além da oportunidade de voltar a ter um hobby."*

# Percepção Qualitativa pela alta liderança

As entrevistas realizadas focaram na implementação da jornada de trabalho reduzida, em que a equipe de pesquisa cruzou os dados das entrevistas iniciais, focadas na motivação das empresas para o engajamento no piloto, de maneira a debater se as expectativas foram atingidas, identificando benefícios e desafios. As discussões destacaram tanto os pontos positivos quanto as dificuldades enfrentadas pelas empresas durante esse processo.

## Benefícios



### Aumento da produtividade

Vários entrevistados relataram um aumento significativo na produtividade. De maneira interessante, a redução da jornada faz com que a percepção da baixa performance seja mais evidente, de maneira com que atitudes pudessem ser tomadas para a melhoria. Os colaboradores, sabendo que teriam um dia extra de folga, mostraram-se mais focados e eficientes durante os dias trabalhados. A redução de horas e treinamentos de gestão levaram, em geral, a uma maior priorização de tarefas importantes e uma redução no tempo gasto em atividades não produtivas.



### Melhoria na qualidade do trabalho

Ainda, os entrevistados em suma destacaram também uma melhoria na qualidade do trabalho entregue. Com mais tempo para descanso e melhor gestão do tempo, os colaboradores demonstraram maior criatividade e atenção aos detalhes, resultando em produtos e serviços de maior qualidade.



### Redução no absenteísmo

Como um todo, houve uma diminuição no absenteísmo. Com mais tempo para cuidar de assuntos pessoais e saúde, os colaboradores faltaram menos e estiveram mais presentes e engajados durante o trabalho. Isso contribuiu para um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo.

# Percepção Qualitativa pela alta liderança



## Melhoria no bem-estar dos colaboradores

Em geral, os líderes concordaram amplamente que o bem-estar dos colaboradores melhorou. A jornada de trabalho reduzida proporcionou mais tempo para atividades pessoais, lazer, e descanso, resultando em menor estresse e maior satisfação no trabalho. Os líderes relataram que as equipes se sentem mais energizadas e motivadas.



## Atração e retenção de talentos

Como esperado por algumas das empresas, a implementação da jornada de trabalho reduzida tornou-se um diferencial competitivo na atração e retenção de talentos. As empresas notaram um aumento no interesse de candidatos qualificados e uma menor rotatividade dos colaboradores atuais. A política de 4 dias de trabalho é vista como um benefício altamente valorizado. Numa das empresas, um colaborador que saiu por ter aceitado uma vaga fora do país acabou negociando o retorno.

## Desafios



## Colaboradores com adaptação distinta

Alguns líderes destacam como alguns colaboradores e/ou equipes se adaptaram mais facilmente com o projeto, existindo uma variação notável. Se, por um lado, a redução na jornada permite a identificação de baixa performance, por outro lado parecem existir perfis de colaboradores que se adequam melhor à realidade da jornada reduzida. Para a líder de uma das empresas, colaboradores mais sêniores conseguem se adequar melhor a rotina da jornada reduzida, enquanto colaboradores juniores enfrentam mais desafios. Por vezes, gestores relatam que com a necessidade de entrega por vezes em prazo reduzido, os resultados não ficavam ideais e era necessário retrabalho.

# Percepção Qualitativa pela alta liderança

## A quinta NÃO é a nova sexta

Um ponto de dificuldade levantado pelos líderes é a manutenção da produtividade na quinta-feira, para o caso das empresas que adotaram o modelo com a sexta sendo o dia de folga. Por vezes tem-se a sensação de que a usual redução da produtividade na sexta-feira (que faz com que algumas empresas adotem a 'short Friday') acaba sendo transportada para a quinta.

## Planejamento, redistribuição de tarefas e ajustes em setores que precisam de cobertura contínua

Uma das principais dificuldades mencionadas foi o planejamento e redistribuição das tarefas. Garantir que todas as responsabilidades fossem cobertas durante a semana de trabalho reduzida exigiu um ajuste significativo nos processos internos e na gestão do tempo. Em setores que requerem cobertura contínua, como atendimento ao cliente e operações críticas, ajustar a jornada de trabalho foi desafiador. As empresas precisaram implementar escalas de trabalho diferenciadas e por vezes contratações adicionais. É difícil, contudo, identificar até que ponto as contratações ocorrem por aumento de demanda, notado por diferentes empresas, ou redução da jornada.

## Gerenciamento, monitoramento e avaliação

O monitoramento e a avaliação contínuos dos impactos da jornada reduzida também se mostraram desafiadores. Foi necessário desenvolver métricas específicas para medir a produtividade, o bem-estar dos colaboradores, e a satisfação dos clientes. As empresas precisaram adaptar seus sistemas de avaliação de desempenho para refletir essas mudanças. Algumas empresas já tinham planejamento para adoção de novos softwares, e então aproveitaram para a implementação no piloto 4DW. Em casos em que maior controle e gerenciamento sobre a operação se colocava como necessário, a redução da jornada foi vista como mais desafiadora.

# Percepção Qualitativa pela alta liderança



## Manutenção da comunicação e colaboração

Manter a comunicação e a colaboração eficazes entre equipes com horários reduzidos foi um desafio. Algumas empresas implementaram ferramentas de colaboração digital e estabeleceram reuniões mais focadas e produtivas para garantir que todos estivessem alinhados. Em alguns casos, houve resistência inicial à mudança tanto por parte da gestão quanto dos colaboradores. Alguns gestores tinham preocupações sobre a manutenção dos níveis de produtividade e a possibilidade de aumento de carga de trabalho nos dias úteis restantes. Essa resistência foi em geral superada através de comunicação clara, treinamento, e adaptação gradual.

## Percepção Geral

A implementação da jornada de trabalho reduzida 4 Day Week Brazil trouxe inúmeros benefícios, como aumento da produtividade, melhoria no bem-estar dos colaboradores, redução do absenteísmo, e atração de talentos. No entanto, também apresentou desafios importantes, incluindo a necessidade de ajustes no planejamento de tarefas, resistência inicial à mudança, e a manutenção da cobertura contínua em setores críticos. As empresas que conseguiram superar esses desafios, contudo, relataram uma experiência positiva e transformadora, destacando a importância de uma abordagem bem planejada e adaptável para implementar essa nova jornada de trabalho.

# 5 Conclusão

**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability

 **DAY WEEK GLOBAL**

 **FGV EAESP**

 **Henley**  
Business School

 **Birkbeck**  
UNIVERSITY OF LONDON

 **BOSTON**  
COLLEGE

# Conclusão

## Perspectiva Final

O piloto da semana de 4 dias no Brasil revelou resultados significativos e forneceu insights valiosos sobre a viabilidade e impacto dessa abordagem inovadora. O projeto, que começou com uma fase de preparação em setembro de 2023 e avançou para uma implementação prática entre janeiro e julho de 2024, demonstrou um panorama encorajador para a adoção de um modelo de trabalho reduzido.

O piloto da semana de 4 dias não se trata apenas de uma redução de carga horária, mas sim de uma transformação no uso do tempo, um redesenho das atividades de trabalho e uma reorganização da rotina laboral. Este experimento busca otimizar a eficiência e o bem-estar dos colaboradores, promovendo um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sem comprometer a produtividade ou os salários.

Os dados coletados indicam um consenso positivo em relação aos benefícios da semana de 4 dias. A alta liderança de 84.6% das empresas participantes reconheceu que o piloto trouxe melhorias substanciais para a organização, particularmente em áreas como a capacidade de recrutamento e a otimização dos processos internos. A redução na exaustão e na insônia dos colaboradores, junto com o aumento no nível de satisfação e bem-estar, reflete o impacto positivo da semana reduzida sobre a qualidade de vida no trabalho. Além disso, a flexibilidade no modelo implementado permitiu que a maioria das empresas ajustasse suas operações sem a necessidade de novas contratações, indicando uma adaptação eficiente às novas condições de trabalho.

A análise dos dados de bem-estar e saúde mental dos colaboradores revelou que 72.8% dos participantes relataram uma redução na exaustão frequente e 49.6% observaram uma diminuição significativa na insônia ou em outros problemas de sono. O tempo médio de sono aumentou de 6.7 horas para 7.0 horas por noite, indicando uma melhoria na qualidade do descanso. Além disso, 43.6% dos colaboradores passaram a praticar exercícios físicos mais de três vezes por semana, e 42.0% relataram um aumento na quantidade de sono superior a oito horas por noite, demonstrando uma tendência positiva em hábitos saudáveis.

# Conclusão

## Perspectiva Final

No que diz respeito ao engajamento e produtividade, os resultados foram igualmente promissores. Os colaboradores avaliaram seu nível de produtividade em 8.4 e seu nível de engajamento em 8.5 em uma escala de 1 a 10. O comprometimento com a empresa foi avaliado em 9.2, refletindo um alto nível de lealdade e dedicação. O nível de bem-estar foi classificado em 8.4 e a satisfação no trabalho em 8.5, indicando uma melhora significativa no ambiente de trabalho.

Em termos financeiros, a análise dos dados de receita e lucro mostrou uma tendência positiva, embora seja necessário reconhecer que esses resultados não podem ser atribuídos exclusivamente à semana de 4 dias. A melhora no desempenho financeiro pode ser influenciada por múltiplos fatores e, portanto, deve ser interpretada com cautela. Entretanto, os dados sugerem que a iniciativa contribuiu para um ambiente de trabalho mais produtivo e engajado, refletindo um potencial significativo para o modelo em termos de benefícios organizacionais e individuais.

A adoção do modelo também teve um impacto positivo no tempo e na energia dos colaboradores com a família e amigos, melhorando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os colaboradores relataram mais tempo de qualidade com seus entes queridos, o que contribuiu para o aumento geral do bem-estar e da satisfação pessoal.

Diante dessas conclusões, 46.2% das empresas optaram por manter a redução horária no mesmo formato, enquanto outras preferem estender o piloto ou ajustar o modelo conforme suas necessidades específicas. A diversidade nas decisões reflete uma abordagem adaptativa e a busca por soluções personalizadas que atendam aos contextos variados das empresas participantes. Em resumo, o piloto da semana de 4 dias no Brasil evidenciou um impacto positivo substancial, mostrando que a redução na carga horária pode ser uma estratégia eficaz para melhorar o bem-estar dos funcionários e a eficiência organizacional, enquanto permite flexibilidade para ajustes baseados nas necessidades e condições específicas de cada empresa.

# 6 Próximos Passos



# Próximos Passos

## Término do piloto

À medida que concluímos a fase final do piloto da semana de 4 dias, planejamos continuar monitorando e avaliando os impactos dessa iniciativa. Um questionário será realizado um ano após o início do piloto, permitindo-nos capturar dados de longo prazo e entender os efeitos contínuos dessa mudança na rotina de trabalho.

Para celebrar os dados positivos e os avanços alcançados, organizaremos um encontro com as lideranças das empresas participantes. Este evento será uma oportunidade para compartilhar experiências, discutir os desafios enfrentados e destacar as melhores práticas que emergiram durante o piloto. Além disso, será um momento para reconhecer e celebrar os benefícios obtidos em termos de bem-estar dos funcionários, produtividade e engajamento.

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, além dos parceiros Clementino & Teixeira Advocacia, WeWork, FGV-EAESP, Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability e 4 Day Week Global.

- . Ab Aeterno
- . 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

# Próximos Passos

## Término do piloto

Estamos entusiasmados em expandir o estudo para incluir mais empresas interessadas em testar a semana de 4 dias.

A fase preparatória para esta nova rodada de testes está prevista para o final do segundo semestre, com o início de um novo piloto de seis meses em 2025.

Esta expansão permitirá uma análise mais abrangente e diversificada de empresas pelo Brasil, fortalecendo ainda mais a compreensão sobre como a semana de quatro dias pode ser implementada eficazmente em diferentes contextos organizacionais.

Com esses próximos passos, continuamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo, beneficiando tanto os funcionários quanto as empresas.

# 7 Equipe e Parceiros

**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability

 **DAY WEEK GLOBAL**

 **FGV EAESP**

 **Henley**  
Business School

 **Birkbeck**  
UNIVERSITY OF LONDON

 **BOSTON COLLEGE**

# Equipe

## Semana de 4 dias

Renata é graduada em Administração pela FGV-EAESP, com Pós-Graduação em Psicologia Positiva pela PUC-RS e Especialização em Estudos da Felicidade, possui certificações de Harvard, Penn e Berkeley. Foi gerente de marketing em grandes empresas e multinacionais. Atualmente, é diretora e consultora da Reconnect Happiness at Work, palestrante, professora do MBA de Felicidade Organizacional no Isec Lisboa, e colunista da Fast Company Brasil.



**Renata Rivetti**  
Diretora e Fundadora  
**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability  
Parceira nacional da  
 **DAY WEEK GLOBAL**



**Beatriz Lerer**  
Head de Experiências  
**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability  
Equipe 

Beatriz é corajosamente otimista, mestre em Gestão do Potencial Humano e pós-graduada em Psicologia Positiva pela Universidade de Lisboa. Atua como Head de Experiências na Reconnect e compõe o time da 4 Day Week Brazil junto ao piloto da semana de 4 dias no país. É professora na pós graduação de Liderança na Universidade Europeia, catalizadora de comunidade L&D Shakers, com anos de experiência em cultura e bem-estar organizacional em grandes corporativas e startups internacionais.

Thiago é engenheiro civil graduado pela PUC-RS, com experiência na área de análise de dados e financeira. Atua como analista de inteligência e dados no projeto 4 Day Week Brazil e como consultor financeiro na Reconnect Happiness at Work, dentre outras empresas.



**Thiago Perrone**  
Analista de  
Inteligência e Dados  
**reconnect**  
Happiness at Work & Human Sustainability

# Equipe

## Semana de 4 dias

Gabriela Brasil é Head de Comunidade na 4 Day Week Global, atuando junto a parceiros e participantes dos pilotos para implementação da semana de 4 dias pelo mundo. Mentora e Estrategista de Organização Humanizada, tem como premissa em seu trabalho a inclusão, com foco na saúde, no descanso, na otimização de recursos e no uso consciente da tecnologia.

**Gabriela Brasil**  
Head de Comunidade



**Paul Ferreira**  
Phd, Professor de  
Estratégia e Liderança,  
Diretor Acadêmico



Paul é também Diretor do Mestrado Profissional em Administração da FGV EAESP e colunista do MIT Sloan Management Review Brasil. Ele é um pesquisador visitante permanente na Universidade de St. Gallen (Suíça). Sua pesquisa examina a natureza, as causas e os efeitos da substituição do CEO e dos membros da alta liderança na capacidade da organização de inovar e alcançar o desenvolvimento corporativo sustentável. Ele também estuda o futuro do trabalho e suas implicações para organizações e indivíduos.

Fernando é professor de gestão estratégica na FGV-EAESP. Sua linha de pesquisa é focada em iniciativas de impacto social. Foi pesquisador em pós-doutorado na Blavatnik School of Government (Universidade de Oxford), onde liderou a avaliação de impacto de 'social outcome contracts' (parcerias público-privada) do governo britânico. Doutor (2021) em economia pelo Insper, com graduação (2015) também em economia pela USP, FEA-RP.

**Fernando Deodato Domingos**  
Phd., Professor  
Assistente de Estratégia



# Equipe

## Semana de 4 dias

Doutora Rita Fontinha é Professora Associada de Strategic Human Resource Management na Henley Business School da Universidade de Reading desde 2015 e Diretora do Núcleo de Investigação em Flexibility do World of Work Institute. Publicou vários artigos e capítulos de livros, incluindo co-autoria de *Research Methods in Human Resource Management*.

### Rita Fontinha

Phd., Professora Associada de Strategic Human Resource Management em



### Pedro Gomes

Phd., Professor Catedrático em Economia em



Professor Doutor Pedro Gomes é Professor Catedrático de Economia em Birkbeck, Universidade de Londres, desde 2017. Anteriormente, foi Professor Assistente na Universidade Carlos III de Madrid e trabalhou no Banco Central Europeu e no Banco da Inglaterra. Doutorou-se pela LSE em 2010, orientado por Christopher Pissarides. Publicou o livro *Friday is the New Saturday* em 2021, aclamado pelo Financial Times e traduzido para vários idiomas.

# Parceiros

## Semana de 4 dias

A 4 Day Week Global é uma associação sem fins lucrativos internacional, criada para apoiar empresas a testar a semana de quatro dias. Fundada em 2019, por Andrew Barnes e Charlotte Lockhart, empresários da Nova Zelândia que iniciaram o piloto com a própria empresa Perpetual Guardian.

Os membros foram essenciais no piloto da 4 Day Week Brazil como o diretor de investigação e inovação Alex Soojung-Kim Pang, também autor de vários livros como: *Rest, Shorter*, ou *Work Less Do More: Designing the Four Day Week*; o CEO Dr. Dale Whelehan, PhD Behaviour Science e eleito TIME100 Health; Úna Harty de Marketing; Karen Lowe, diretora a nível global e CEO da 4 Day Week South Africa; e todos os membros que apoiaram o piloto no Brasil.



Alex Soojung-Kim Pang



Dale Whelehan



Úna Harty



Karen Lowe



**BOSTON  
COLLEGE**

As pesquisas realizadas neste piloto são todas baseadas nos inquéritos desenvolvidos pela equipe de investigação do Boston College, que inclui Wen Fan, Guolin Gu, Orla Kelly, e a Professora Juliet Schor coordenadora do time.

# Parceiros

## Semana de 4 dias

A We Work é especialista em espaços flexíveis para um mundo em mudança. A WeWork apoia as empresas participantes da 4 Day Week Brazil com o Workpass, um vale-escritório que concedo aos funcionários acesso a todos os escritórios WeWork pois acreditam no poder da flexibilidade e em oferecer espaços que se adaptam as necessidades de cada um, incentivando a produtividade e a colaboração.



O escritório Clementino & Teixeira Advocacia é especialista em advocacia trabalhista de resultado, de excelência técnica e atuação estratégica para o seu negócio. São parceiros da 4 Day Week Brazil no piloto da semana de 4 dias no país garantindo assessoria jurídica para as empresas participantes, apoiando na elaboração de acordos individuais, coletivos e suporte com sindicatos.

A Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability é especialista em felicidade no trabalho, e sustentabilidade humana, construindo culturas de bem-estar aliadas aos negócios. Como parceira nacional exclusiva da 4 Day Week Global no Brasil, a Reconnect tem o orgulho e a responsabilidade de trazer este piloto inovador da semana de 4 dias ao país.



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

Estamos trabalhando junto a 4 Day Week Global para criar um milhão de anos de tempo livre através dos programas da 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.

