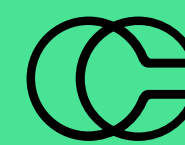


Semana de

4 dias

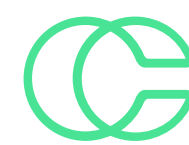
Reduzir a jornada de trabalho para aumentar a produtividade





Sumário

Introdução - O que é Semana de 4 dias? _____	Pág. 03
Crescimento da estratégia em outros países _____	Pág. 04
Possibilidade de implementação no Brasil _____	Pág. 05
- O que diz a legislação trabalhista? _____	Pág. 05
Vantagens da estratégia _____	Pág. 06
- Aumento da produtividade _____	Pág. 06
- Qualidade de vida do colaborador _____	Pág. 07
- Redução de custos operacionais _____	Pág. 08
- Redução de impactos ambientais _____	Pág. 08
- Atração de talentos e redução do turnover _____	Pág. 08
Desvantagens da semana de 4 dias _____	Pág. 09
- Não é aplicável a todas as áreas _____	Pág. 09
- Conflitos de agenda com clientes _____	Pág. 10
- Dificuldade de adaptação da equipe _____	Pág. 10
Remuneração e Benefícios _____	Pág. 11
Popularidade da ideia entre os jovens _____	Pág. 12
Conclusão _____	Pág. 13
- Conheça a Creditas Benefícios _____	Pág. 14



Introdução - O que é Semana de 4 dias?

Quem poderia imaginar, na época em que ainda se acreditava que a implementação da carga horária de 40 horas semanais era uma grande redução, que hoje estaríamos cada vez mais próximos de trabalhar apenas 32 horas por semana, com três dias de folga?

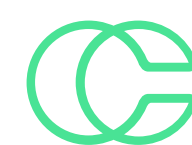
A ideia da semana de 4 dias não é tão recente, mas passou a ser colocada em prática por cada vez mais empresas após a pandemia do Covid-19, que resultou em um grande isolamento social entre 2020 e 2021 e, conseqüentemente, obrigou muitas empresas a adotarem os modelos home office e híbrido.

Essa grande mudança no mercado de trabalho e os benefícios que ela trouxe para as empresas, os colaboradores e até o meio ambiente, desencadeou a possibilidade de outras modificações, que poderiam ser consideradas radicais e arriscadas até pouco tempo, mas hoje são estudadas pelas maiores marcas empregadoras do mundo.

Para isso, bastou que alguns questionamentos acerca das razões para a produtividade no trabalho fossem levantadas e discutidas, como “por que não é necessária a figura do líder presente para que o colaborador seja produtivo?” ou “quanto tempo um funcionário consegue se manter completamente focado no trabalho?”

Para te ajudar a compreender como a redução da carga horária é eficaz para o aumento da produtividade e encantamento dos funcionários e quais os maiores benefícios do novo modelo de trabalho para a equipe e para a empresa, a Credits Benefícios responde, a seguir, as principais dúvidas a respeito da semana de 4 dias.

Boa leitura



Crescimento da estratégia em outros países

A primeira vez que o tema "semana de 4 dias" foi apresentado para um grande público foi no Ted Talk "The 4 Day Week", do empresário e filantropo Andrew Barnes, fundador da empresa neozelandesa de gerenciamento de ativos e propriedades Perpetual Guardian.

Segundo ele, o tempo médio de produtividade diária total de cada colaborador é de 2h30, variando para menos em alguns países. Dessa forma, se a empresa oferecer um dia extra de folga como barganha, será um incentivo suficiente para que os funcionários ofereçam dedicação total nos pelas oito horas dos quatro dias restantes.

Para comprovar sua teoria, o empresário utilizou sua empresa como projeto piloto e, como ele previa, os níveis de produtividade dos colaboradores aumentaram consideravelmente. Isso porque o salário se manteve intacto e todos os benefícios que eram oferecidos anteriormente continuaram proporcionais à quantidade de dias trabalhados.

O experimento de Barnes desencadeou um movimento de experimentos, para medir os impactos do encurtamento da semana de trabalho no desempenho dos funcionários em algumas empresas privadas e governamentais de países da Europa, como França, Espanha, Dinamarca, Reino Unido, Bélgica e, principalmente, na Islândia.

Mas a consideração sobre a semana de 4 dias não se concentra apenas na Europa, afinal, o modelo despertou o interesse de empresas da Ásia e América, incluindo o Brasil. Além disso, nos Emirados Árabes Unidos, a ideia foi tão bem aceita, que já implementaram a jornada reduzida em órgãos governamentais, incluindo o Banco Central.

Embora os resultados dos testes conduzidos por grandes empresas, como a neozelandesa Unilever, a norte-americana Shake Shack, a japonesa Panasonic e a filial da Microsoft no Japão tenham sido plenamente satisfatórios, o novo modelo ainda não foi oficializado após o período de testes em empresas além da Perpetual Guardian.



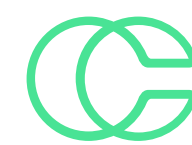
Possibilidade de implementação no Brasil

No Brasil, temos dois cases de sucesso de organizações que implementaram a semana de 4 dias. A empresa de produtos pet Zee.Dog já oferece folga aos funcionários às quartas-feiras desde 2020, o que gerou um aumento de 20% na produtividade. Enquanto isso, a startup mineira Crawly, que atua no setor de extração de dados, oferece o fim de semana prolongado desde que começou a funcionar, em 2017. Segundo o CEO Pedro Naroga, a ação aumentou muito o número de candidaturas e reduziu drasticamente o turnover, um dos problemas mais recorrentes do RH.

O que diz a legislação trabalhista?

Embora pareça um sonho distante para os brasileiros, a semana de 4 dias pode ser implementada por qualquer empresa que desejar, desde que todos os colaboradores tenham acesso igualmente à jornada reduzida e não haja redução de benefícios obrigatórios, segundo as leis trabalhistas.

Isso porque a única especificação que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) oferece é que nenhuma empresa ultrapasse a carga horária máxima de 44h semanais, portanto, cabe ao empregador decidir se deseja oferecer uma jornada de trabalho menor.



Vantagens da estratégia

Como mencionamos anteriormente, qualquer redução na jornada de trabalho pode trazer benefícios para a empresa, para os colaboradores e para o meio ambiente. Porém, isso só é possível caso haja a manutenção do salário e uma liderança forte, capaz de motivar os colaboradores a manterem o mesmo nível de produtividade em menos tempo.

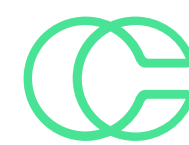
Aumento da produtividade

Em um ensaio para a revista *The Economist*, publicado em 1955, o historiador inglês Cyril Northcote Parkinson constatou que qualquer tarefa que tenha um prazo longo para ser entregue, deve ocupar todo o tempo disponível. Esse pensamento se encaixa perfeitamente à ideia que temos de produtividade durante um expediente de 8 horas diárias.

Isso porque a possibilidade de realizar um único trabalho durante as 8 horas disponíveis garante tempo o suficiente para a famosa procrastinação. E não estamos dizendo que não deve haver descanso para o trabalhador durante o expediente, pelo contrário, mas que é totalmente viável que as tarefas do quinto dia sejam diluídas entre os outros quatro.

Dessa forma, se Barnes estiver correto sobre o tempo máximo de extrema produtividade se limitar a 2h30 diárias, considerando o longo prazo de entrega, um prazo menor causaria urgência nos colaboradores para não deixarem tarefas pendentes e poderem aproveitar tranquilamente seu dia extra de folga.

Além disso, diversos estudos já comprovaram que o excesso de trabalho, estresse, cansaço e redução do tempo de lazer são os fatores que mais afetam o desempenho dos funcionários, portanto, a semana de 4 dias pode ser uma forma eficaz de motivar a equipe e garantir que todos tenham condições psicológicas ideais para o desempenho da função.



Qualidade de vida do colaborador

Às vezes uma semana de 5 dias parece excessivamente longa e exaustiva. Isso fica claro após semanas que contêm feriado na segunda ou sexta-feira, por exemplo, já que parecem oferecer um equilíbrio melhor entre a vida pessoal e profissional.

O resultado da pesquisa de Andrew Barnes, na Perpetual Guardian, aponta que os níveis de estresse dos funcionários foram reduzidos de 45% para 38% após a implementação da semana de 4 dias. Outro ponto positivo foi o nível de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários, que subiu de 54% para 78%.

Para pessoas que precisam equilibrar muitos aspectos da vida com o trabalho, como estudantes, pessoas que têm filhos e que administram as tarefas domésticas, os benefícios da semana de 4 dias são ainda maiores, afinal, para muitos destes profissionais, apenas dois dias de folga não são suficientes para cuidar de tudo e ainda ter tempo para descansar.

Os principais aspectos relacionados à qualidade de vida são os seguintes:

Tempo para cuidar dos afazeres domésticos, sem perder um dia do fim de semana;

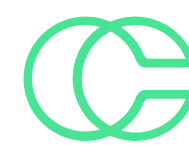
Maior convívio com familiares e amigos, melhorando as relações interpessoais;

Mais tempo para se dedicar aos hobbies e ter acesso à cultura;

Tempo para investir em cursos de aprimoramento pessoal e profissional;

Maior possibilidade de aproveitar os benefícios flexíveis oferecidos pela empresa;

Tempo para descansar, se divertir ou até fazer uma pequena viagem.



Redução de custos operacionais

Pode parecer que não, mas um dia a menos de gastos com água e luz na semana fazem muita diferença no orçamento mensal das empresas que operam no regime presencial ou híbrido ou dos colaboradores em home office. Além disso, pode ser adicionado a essa conta o valor do vale-transporte e da alimentação de toda a equipe de trabalho.

Redução de impactos ambientais

A redução no consumo de energia e na mobilidade dos colaboradores não afeta positivamente apenas os cofres da empresa, mas o meio ambiente. Segundo um estudo conduzido pela Platform London, em 2021, a pegada de carbono pode ser reduzida em até 20% até 2025, caso a semana de 4 dias seja implementada em grande parte das empresas.

O estudo também aponta que um dia extra de folga pode reduzir as necessidades dos trabalhadores “tentar fazer tudo ao mesmo tempo”, ampliando as chances de que passem mais tempo em casa, reduzindo o número de carros na rua, ou realizando tarefas que não causam impactos ambientais negativos.

Atração de talentos e redução do turnover

De acordo com a pesquisa realizada pela Creditas, 78% dos trabalhadores CLT afirmam que benefícios são fatores decisórios na escolha de um emprego e 25% trocariam de emprego por conta do pacote de benefícios. Dessa forma, podemos concluir que a chave para a atração e encantamento de talentos é oferecer inovações.

A aceitação da semana de 4 dias pelos colaboradores, nos países na qual o experimento foi implementado, foi alta. Imagine quando unimos esse fator à dificuldade do brasileiro de encontrar tempo para se dedicar aos seus interesses pessoais, causada pelo acúmulo de tarefas e pelas dificuldades de mobilidade entre a residência e o local de trabalho.

Atração de talentos e redução do turnover

entre a residência e o local de trabalho.

Empresas que oferecem uma jornada reduzida, sem reduzir o salário e oferecendo um pacote de benefícios equivalente à carga horária, ao contrário das vagas de emprego part time, têm chances reais de se destacarem no mercado de trabalho como as maiores marcas empregadoras brasileiras e manter os funcionários satisfeitos por muito mais tempo.

Desvantagens da Semana de 4 dias

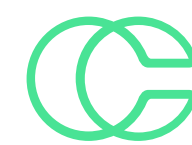
Como vimos acima, a semana de 4 dias traz benefícios incríveis para as empresas e seus colaboradores, além de contribuir para uma sociedade mais sustentável e reduzir a taxa de desemprego, mas, é claro, nem tudo é perfeito. Confira, a seguir, os maiores empecilhos para a implementação do novo modelo de trabalho.

Não é aplicável a todas as áreas

Entre os problemas mais comuns de aplicar um novo modelo de trabalho, está a impossibilidade de replicá-lo em todas as áreas do mercado. Isso ficou claro com o crescimento do regime home office no país, que não é viável para um número considerável de profissionais, devido aos equipamentos necessários ou à natureza da função.

Da mesma forma, a semana de 4 dias pode ser implementada para pessoas que já trabalham em uma escala 5x2, mas resultará em uma diferença ainda maior de jornada quando comparadas às pessoas que trabalham em uma escala 6x1. Em questões legais, relacionadas ao piso salarial, isso pode se tornar um problema.





Conflitos de agenda com clientes

Às vezes, trabalhando durante o mesmo período que os clientes, as empresas prestadoras de serviço já encontram dificuldades de comunicação. Caso a semana de 4 dias seja implementada, essa distância pode se tornar ainda maior, afinal, a única data disponível para o cliente pode coincidir com o dia de folga dos funcionários.

Uma opção viável para resolver esse problema é a aplicação de escalas, assim, a empresa opera com parte da equipe às segundas-feiras e outra parte às sextas-feiras, por exemplo. Para isso, cabe ao RH conduzir pesquisas internas para conhecer as preferências de cada colaborador e distribuir corretamente, de acordo com o setor.



Dificuldade de adaptação da equipe

Mudanças são difíceis e nem todos os membros da equipe de trabalho são adaptáveis na mesma medida. No início da implementação da semana de 4 dias, é possível que a produtividade de alguns funcionários seja reduzida, até que se acostume com a necessidade de produzir o maior número de tarefas diárias.

Entretanto, este não é um grande problema sem solução, afinal, muitas vezes basta que a empresa conte com uma liderança competente e dedicada a melhorar o desenvolvimento da equipe, a partir de ações voltadas para o desenvolvimento de soft skills, como aproveitamento do tempo, organização e autogerenciamento.





Remuneração e benefícios

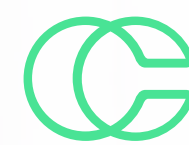
No Brasil, existem duas formas comuns de jornadas reduzidas: o estágio e o part time. No primeiro caso as vagas são voltadas para estudantes e aprendizes, por um período diário de até 6 horas que não interfira nos estudos, com o pagamento de bolsa auxílio, que não precisa necessariamente ser equivalente ao salário mínimo.

No segundo caso, o colaborador pode trabalhar por períodos entre 10 e 12 horas em alguns dias da semana, desde que não ultrapasse a carga horária máxima de 48 horas semanais, ou trabalhar por um período de até 6 horas diárias em escalas 5x2 ou 6x1, porém, com o salário equivalente ao tanto de horas trabalhadas.

Já na semana de 4 dias, o modelo só é benéfico para o trabalhador caso não haja redução de salário, assim, as empresas devem respeitar o piso salarial de cada área de atuação. Também é importante que os trabalhadores CLT recebam todos os benefícios obrigatórios devidamente, para que a empresa esteja de acordo com as leis trabalhistas.

No caso de benefícios flexíveis, as leis são as mesmas aplicadas às empresas que operam em uma jornada de 5 ou 6 dias por semana, como a distribuição do valor integral do vale-alimentação ou vale-refeição pelos dias trabalhados, pagos ao colaborador com o propósito claro de nutrição, ou seja, sem que seja considerado acréscimo de salário.

Também é importante respeitar a regra de que todos os colaboradores que exercem a mesma função tenham acesso à mesma quantidade de benefícios e que todas as remunerações além do salário tenham natureza indenizatória. Além disso, a empresa pode oferecer a possibilidade da jornada reduzida como um benefício flexível.



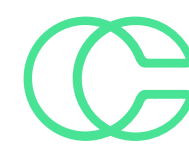
Popularidade da ideia entre os jovens

Segundo pesquisa conduzida pelo Chartered Management Institute, a ideia da semana de 4 dias é mais popular entre os gestores mais jovens, já que 80% dos interessados têm idade inferior a 35 anos. Quando se trata de gestores com idade superior a 55 anos, a taxa de interesse cai para 55%, mesmo observando os resultados positivos.

Outra pesquisa, realizada pela Be The Business, aponta que a ideia é mais bem aceita por mulheres, o que se deve à dupla jornada que muitas ainda enfrentam, tentando conciliar a carreira com a parentalidade e administração doméstica. Entre os entrevistados, 64% dos favoráveis se identificam com o gênero feminino, contra 57% do gênero masculino.

A maior aceitação da nova jornada por gestores e trabalhadores mais jovens prevê que a implementação da semana de 4 dias terá mais popularidade entre as startups, como já acontece em países onde a mudança em massa ainda é uma realidade distante, como o Brasil. Exemplos disso são a empresa pet Zee.Dog e a startup Crawly.

A oferta da semana de 4 dias é, portanto, uma maneira eficaz de empresas atraírem jovens talentos, que buscam por flexibilidade no trabalho, a fim de manter o equilíbrio entre seus interesses e a carreira, os cuidados com a saúde mental e tempo hábil para desfrutar de momentos de entretenimento e desenvolvimento pessoal e profissional.



Conclusão

O mercado de trabalho está mudando rapidamente, portanto, empresas que se recusarem a flexibilizar os modelos de trabalho e não oferecem incentivos aos trabalhadores correm grandes riscos de se tornarem obsoletas com o passar do tempo.

Acompanhar as mudanças e colocar o colaborador em primeiro lugar é o que torna empresas que não tinham grande visibilidade no mercado em grandes marcas empregadoras, capazes de atrair e encantar os maiores talentos do mercado, obter maiores níveis de produtividade e reduzir os gastos com processos seletivos.

A Creditas Benefícios, primeira carteira de benefícios flexíveis voltada para as necessidades do RH estratégico e humanizado, tem um grande prazer de guiar sua empresa pelas maiores tendências do mercado e te auxiliar a obter o merecido destaque. Conheça nossas soluções para alavancar a marca empregadora!





Creditas Benefícios é a carteira de benefícios que potencializa o salário dos colaboradores e eleva a gestão do RH a um novo patamar, sem nenhum custo adicional para a empresa.

Concentra, em um único lugar, todo o ecossistema de soluções flexíveis para os colaboradores, contendo: Cartão de Benefícios Flexíveis, que agrega soluções de VA, VR, mobilidade premiação e muito mais em um único cartão, Empréstimo Consignado Privado, com parcelas descontadas na folha de pagamento e com os menores juros do mercado.

Creditas Store, plataforma de compras com desconto do valor na folha de pagamento; Antecipação Salarial, que possibilita a antecipação do pagamento dos dias trabalhados no mês; Educação Financeira, com diagnóstico do perfil do colaborador, produção de conteúdo personalizado e acesso a consultores certificados; Previdência Privada, com planos e fundos exclusivos e taxas de administração até 50% mais baixas, Plano de saúde e odonto com as melhores seguradoras do mercado e até Seguro de Vida.

Conheça a Creditas

