



JANEIRO 2025

# 1 ANO Piloto da Semana de 4 Dias no Brasil



**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability

DAY WEEK GLOBAL

FGV EAESP

Henley  
Business School

Birkbeck  
UNIVERSITY OF LONDON

BOSTON  
COLLEGE

# Relatórios anteriores



## 1. Semana de 4 dias no Brasil: Relatório de Primeiras Impressões e Insights (Janeiro 2024)

Este relatório inaugural apresenta o perfil das empresas participantes, o modelo de trabalho adotado e o planejamento inicial do piloto. Ele explora as motivações das organizações, os desafios antecipados e os resultados esperados, oferecendo uma visão abrangente das perspectivas iniciais antes da implementação.



## 2. Piloto da Semana de 4 Dias no Brasil: Relatório do Resultado Parcial (Abril 2024)

Elaborado na metade do piloto, este relatório reflete os primeiros três meses de aplicação do modelo de semana de 4 dias. Inclui uma análise das empresas após o treinamento e implementação inicial, destacando os avanços, aprendizados e ajustes realizados durante a fase intermediária.



## 3. Piloto da Semana de 4 Dias no Brasil: Relatório do Resultado Final (Agosto 2024)

Concluído ao término do piloto, este relatório sintetiza os resultados após seis meses de aplicação da jornada reduzida. Baseado em dados quantitativos e qualitativos, ele avalia o impacto do modelo em produtividade, bem-estar e outros indicadores relevantes, fornecendo uma análise completa das experiências e resultados alcançados.

# Conteúdo

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

1	Introdução	4
2	Metodologia 4 Day Week Brazil	7
3	Resultados após 1 Ano	10
4	Conclusão	20
5	Agradecimentos, Equipe e Parceiros	23

---

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.

# T Introdução

**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability



# Introdução

## Um Ano de Transformação com a Semana de 4 Dias no Brasil

Ao longo do último ano, **o Brasil se posicionou na vanguarda da inovação organizacional ao implementar o piloto da semana de 4 dias**, tornando-se o primeiro país da América do Sul a adotar essa prática amplamente reconhecida em países como Reino Unido, Estados Unidos, Irlanda, Austrália e Portugal.

Muito mais do que uma redução na carga horária, **o modelo propõe um redesenho estrutural nas empresas, reformulando processos, otimizando o uso do tempo e promovendo transformações culturais significativas**.

Com base no modelo **100-80-100™** da 4 Day Week Global — que mantém 100% do salário, reduzindo a jornada para 80% com a garantia de 100% da produtividade — o piloto brasileiro trouxe resultados impressionantes logo nos primeiros seis meses.

Os relatórios anteriores mostraram **ganhos expressivos em produtividade, bem-estar e engajamento**, além de avanços em equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

os números confirmam os impactos transformadores dessa abordagem:

- **84,6%** das lideranças recomendaram a iniciativa para outras empresas, refletindo um **eNPS de 87**.
- O **engajamento dos colaboradores aumentou 60%**, enquanto a **colaboração cresceu 85,4%**.
- **82,4%** dos colaboradores relataram **mais energia para realizar tarefas**, e **65% registraram uma redução significativa na exaustão**.
- As empresas também colheram benefícios operacionais, com **61,5% de melhoria na execução de projetos**, **44,4% mais capacidade de cumprir prazos**, e **83,3% das organizações relatando melhorias nos processos internos**.
- No âmbito financeiro, **72% das empresas observaram aumento na receita**, destacando o potencial do modelo para equilibrar bem-estar e desempenho.

# Introdução

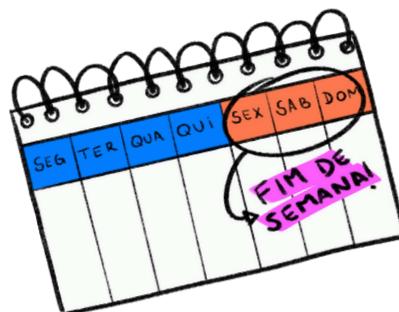
## Um Ano de Transformação com a Semana de 4 Dias no Brasil

Esses benefícios foram acompanhados pelo **aumento do tempo médio de sono de 6,7 para 7 horas**, e um **crescimento no número de pessoas praticando exercícios físicos mais de três vezes por semana (43,6%)**.

Além disso, o piloto destacou mudanças organizacionais que transcendem os números. **84,6% das lideranças relataram melhorias substanciais na capacidade de recrutamento e nos processos internos**, e o modelo demonstrou flexibilidade suficiente para ser implementado sem a necessidade de contratações adicionais em muitas empresas. Esse equilíbrio entre eficiência e bem-estar reforça o impacto positivo da jornada de trabalho reduzida.

Agora, seis meses após a conclusão do piloto de seis meses, **este relatório reflete o primeiro ano completo de experiências das empresas com a semana de 4 dias**. Ele analisa não apenas os resultados sustentados ao longo desse período, mas também os ajustes realizados, os desafios enfrentados e as lições aprendidas. Entre os destaques está o fato de que 46,2% das empresas optaram por manter o modelo da semana de 4 dias logo após o final do piloto, enquanto as outras adaptaram a redução de jornada às suas necessidades específicas.

Este relatório busca oferecer uma visão abrangente sobre o impacto contínuo dessa transformação, explorando os benefícios mensuráveis e as mudanças culturais nas empresas participantes. O objetivo é consolidar aprendizados e inspirar organizações que consideram adotar um modelo de trabalho mais equilibrado, eficiente e centrado no bem-estar, destacando o Brasil como um protagonista global na redefinição do futuro do trabalho.



# 2 Metodologia 4 Day Week Brazil

**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability



# Metodologia

## 4 Day Week Brazil

Este relatório foi elaborado após um ano do início do piloto da semana de 4 dias no Brasil, refletindo os resultados consolidados e os impactos sustentados seis meses após a conclusão oficial do experimento.

### 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

Agora, em dezembro de 2024, um ano após o início do piloto e seis meses após sua conclusão oficial, foi conduzida uma nova rodada de questionários para avaliar os resultados de longo prazo e as adaptações feitas pelas empresas ao modelo.

Neste relatório também será usado como base o questionário inicial realizado em dezembro de 2023, e o intermediário feito em abril de 2024 para avaliar o andamento do projeto e o final submetido em junho de 2024, 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 tem 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.

# 3 Resultados após 1 Ano de Piloto

**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability



# Resultado 1 ano depois

## Principais insights

Com a participação de **19 empresas brasileiras** e **243 colaboradores**, sendo **66,7% de taxa de resposta**, o redesenho do trabalho demonstrou ser um processo gradual, que exige mudanças estruturais nos processos, aprimoramento das práticas de gestão e o engajamento contínuo das equipes.



Em dezembro de 2023, as organizações começaram com uma média de 43 horas semanais e alcançando 35 horas em dezembro de 2024, um ano após o início do piloto.

Embora a meta de 32 horas semanais ainda não tenha sido 100% atingida na média, os resultados demonstram avanços graduais e contínuos e que na maioria das semanas acorrem 4 dias de trabalho, e poucas chega a 35 horas.

Esse progresso reforça a importância do redesenho dos processos, da eficiência na gestão do tempo e da adaptação cultural para garantir a sustentabilidade e maximizar os benefícios desse modelo inovador.

Vamos avaliar o impacto após 1 ano de piloto nas seguintes categorias:



**IMPACTO NO TRABALHO**



**IMPACTO NO BEM-ESTAR**



**IMPACTO NA SAÚDE**



**IMPACTO NO SOCIAL**

# Resultado 1 ano depois

## Principais insights



**9.1** Experiência com a semana de 4 dias.

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

A experiência com a Semana de 4 Dias no Brasil apresentou resultados altamente positivos, com uma avaliação geral de **9.1**. O **comprometimento** com a empresa alcançou **9.3**, enquanto **realização** e **satisfação** no trabalho registraram **8.4**. O **bem-estar** foi avaliado em **8.2**, acompanhado por uma gestão no **estresse** de **5.6**.

Além disso, a **produtividade** e o **engajamento** mantiveram-se altos, ambos em **8.3**, mostrando que o modelo não apenas melhora a qualidade de vida, mas também sustenta a eficiência.

# Resultado 1 ano depois

## Principais insights



### REDESENHO NO TRABALHO

**97.2%**

Dá prioridade a tarefas mais importantes para o seu trabalho.

**76.0%**

Alinha com o seu supervisor sobre responsabilidades claras.

**81.5%**

Formas mais eficientes no desempenho

**40.4%**

Questionamento de atividades não fundamentais

**39.1%**

Reduz a participação em reuniões sem agenda definida

**49.7%**

Blocos de tempo específicos para trabalho focado para deep work.

**52.3%**

Tecnologia e automação de tarefas repetitivas e melhorar a eficiência.

**67.5%**

Planeja e organiza o seu dia de trabalho para maximizar a produtividade.

A implementação da Semana de 4 Dias trouxe mudanças significativas na forma como as empresas e colaboradores gerenciam suas atividades, promovendo um redesenho focado em eficiência e produtividade.

Com isso, **97.2%** dos participantes passaram a priorizar tarefas mais importantes, enquanto **76.0%** estabeleceram uma comunicação mais clara com seus supervisores, alinhando responsabilidades de maneira eficiente.

Além disso, **81.5%** adotaram práticas mais eficazes de desempenho, e **67.5%** incorporaram o planejamento diário como uma estratégia essencial.

O uso de tecnologia e automação foi citado por **52.3%**, e **49.7%** passaram a utilizar blocos de tempo dedicados ao "deep work" para tarefas estratégicas.

Outras mudanças incluem o questionamento de atividades não fundamentais (**40.4%**) e a redução do tempo dedicado a reuniões (**39.1%**).

# Resultado 1 ano depois

## Principais insights



**42.8%**

Declararam precisar de um **aumento salarial superior a 50%** para **considerar voltar à semana de 5 dias**.

**88.7%**

Responderam ter **mais satisfação com seu trabalho**.

A Semana de 4 Dias gerou impactos significativos com **88.7%** dos participantes relataram **maior satisfação com o trabalho** e **42.8%** relataram que necessitam de um **reajuste salarial de mais de 50%** para considerar retornar a **uma semana de trabalho de cinco dias**.

### IMPACTO NO TRABALHO



**84.8%**

Melhoria na cultura da empresa



**86.0%**

Maior senso de propósito e realização no trabalho



**83.9%**

Sentem bem com o trabalho que realizam



**76.7%**

Mais criatividade e inovação nas atividades



**84.8%**

Mais energia para realizar as tarefas



**90.7%**

Tem orgulho do que fazem frequentemente

A Semana de 4 Dias trouxe melhorias significativas, com **84.8%** dos colaboradores percebendo uma **evolução na cultura organizacional** e **86.0%** relatando **maior senso de propósito e realização**.

Além disso, **83.9% sentem-se bem com o que realizam**, enquanto **76.7%** destacaram **mais criatividade e iniciativas no trabalho**.

O modelo também **aumentou a energia para as tarefas (84.8%)** e o **orgulho pelo que fazem (90.7%)**, reforçando o impacto positivo no engajamento e produtividade sustentável.

# Resultado 1 ano depois

## Principais insights



De dezembro de 2023 a dezembro de 2024, a Semana de 4 Dias demonstrou um impacto significativo tanto no aumento de fatores positivos associados ao bem-estar quanto na redução de elementos que antes prejudicavam a saúde emocional e física dos colaboradores.

No que diz respeito aos **fatores positivos**, **79.5%** dos participantes relataram **sentir-se mais alegres e de bom humor**, enquanto **66.2%** disseram sentir-se **mais ativos e com vitalidade**.

### IMPACTO NO BEM-ESTAR

Tenho-me sentido **alegre** e de **bom humor** **79.5%**

Tenho-me sentido **ativo** e com **vitalidade**. **66.2%**

Tenho-me sentido **calmo** e **relaxado**. **53.6%**

Tenho acordado me sentindo **descansado**. **46.4%**

Paralelamente, houve uma **redução expressiva nos fatores que comprometiam o bem-estar**. O desgaste emocional no trabalho caiu 58.2%, e a exaustão pela manhã, ao pensar no trabalho, foi reduzida em 59.8%.

Sentimentos de **frustração e desgaste ao final do dia** também registraram **reduções significativas**, de **55.9%** e **54.0%**, respectivamente.

Além disso, a percepção de que cada hora de trabalho "custava a passar" caiu 46.1%, enquanto os relatos de fadiga frequente foram mitigados em 38.4%.

### MITIGAÇÃO DE OFENSORES DO BEM-ESTAR

O trabalho é desgastante do ponto de vista emocional redução de **58.2%**

Desgastado frequentemente ao fim do dia de trabalho redução de **54.0%**

Frustração com o trabalho frequentemente redução de **55.9%**

Exaustão pela manhã ao pensar que vai ter de ir trabalhar redução de **59.8%**

Sente que cada hora de trabalho custa a passar redução de **46.1%**

Sentimento de fadiga frequente redução de **38.4%**

# Resultado 1 ano depois

## Principais insights



A Semana de 4 Dias teve um impacto expressivo na saúde física e mental dos colaboradores ao longo de um ano. **78.1%** dos participantes avaliaram sua **saúde física como boa ou excelente**, enquanto **84.1%** consideraram sua **saúde mental nesse mesmo patamar**, destacando o impacto positivo do modelo na qualidade de vida.

### IMPACTO NA SAÚDE

**Saúde física** **78.1%**  
avaliaram boa a excelente

**Saúde mental** **84.1%**  
avaliaram boa a excelente

Entre dezembro de 2023 e dezembro de 2024, houve uma redução significativa em fatores que afetam negativamente o bem-estar.

A **ansiedade frequente diminuiu em 42.8%**, e os **problemas relacionados à insônia ou ao sono tiveram uma redução de 47.8%**, indicando que a jornada reduzida contribuiu diretamente para uma melhora na saúde mental e nos padrões de descanso.

Comparação entre  
Dezembro 2023 e  
Dezembro 2024

**42.8%**  
redução de ansiedade  
frequente

**47.8%**  
redução na insônia ou  
outros problemas de sono

Além disso, os **hábitos saudáveis também foram beneficiados**. 48% dos participantes passaram a **praticar exercícios físicos três vezes por semana ou mais**, e **28.7%** no número de pessoas que **dormem oito ou mais horas** por noite.

### HÁBITOS SAUDÁVEIS



**48.0%**  
praticaram exercício  
mais de 3x/semana



**28.7%**  
quem dorme mais de  
8 horas/noite

Esses dados reforçam que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal proporcionado pela Semana de 4 Dias não apenas melhora o desempenho profissional, mas também incentiva uma rotina mais saudável e sustentável para os colaboradores.

# Resultado 1 ano depois

## Principais insights



A Semana de 4 Dias trouxe um impacto significativo nas relações sociais, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal dos colaboradores.

A grande maioria (**93.4%**) relataram **maior colaboração** com suas equipes, indicando que o modelo incentiva conexões mais fortes e trabalho em conjunto. Além disso, **63.2% perceberam melhorias nas relações com seus pares, e 56.0% destacaram um relacionamento mais positivo com gestores e líderes**, reforçando o papel do modelo na construção de um ambiente mais harmônico e produtivo.

### IMPACTO NO SOCIAL



**93.4%**  
de maior  
colaboração



**86.2%**  
de mais de  
energia para  
família e amigos



**56.0%**  
melhoria na  
relação com o  
gestor / líder



**63.2%**  
melhoria na  
relação com  
seus pares



**58.5%**  
conciliar melhor a vida  
pessoal e profissional

Fora do trabalho, o impacto também foi expressivo. **86.2% dos participantes relataram ter mais energia para dedicar à família e amigos**, enquanto **58.5% disseram conseguir equilibrar melhor a vida pessoal e profissional**.

Esses dados refletem como a redução da jornada não apenas melhora o desempenho no trabalho, mas também promove uma maior qualidade de vida, fortalecendo as relações pessoais e sociais.

# Resultado 1 ano depois

## Análise Qualitativa

Os comentários fornecem uma visão rica e variada sobre a experiência com a semana de 4 dias.

No geral, há um consenso positivo sobre os benefícios desse modelo, com ênfase em bem-estar, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e melhoria na produtividade. Contudo, os desafios relacionados à adaptação organizacional, liderança e cultura de trabalho também foram destacados, mostrando que a implementação ainda requer ajustes e aprendizado contínuo.

### Principais Percepções:



#### Bem-estar e Qualidade de Vida:

A maioria dos colaboradores relatou melhorias significativas na saúde mental e física, além de um impacto positivo nas relações familiares e sociais. Muitos descreveram o modelo como uma "mudança de vida".

“

Sinto como se tivesse tido a possibilidade de puxar o ar depois de muito tempo debaixo d'água. Hoje, me sinto mais disposta, mais relaxada e com gratidão para oferecer ao meu serviço

“

Esse modelo trouxe mais leveza à minha semana. Posso me dedicar a assuntos pessoais, descansar e até mesmo estudar. A qualidade de vida que se ganha é absurda.



#### Desafios na Implementação:

Comentários destacaram a necessidade de liderança comprometida, organização eficiente e confiança no time. Em empresas onde essas condições não estavam alinhadas, surgiram dificuldades em manter o dia livre.

“

É necessário alinhar entregas, definir prioridades e criar uma cultura de confiança. Sem isso, o trabalho trava e cria mais mal-estar do que qualidade de vida.

“

É importante que todos, principalmente a liderança, se organizem o suficiente para garantir um bom fluxo de trabalho e prejudicava a folga do restante da equipe.

# Resultado 1 ano depois

## Análise Qualitativa



### Sustentabilidade do Modelo:

Enquanto muitos elogiaram os resultados, alguns levantaram preocupações sobre a manutenção do modelo a longo prazo, especialmente em períodos de alta demanda ou mudanças organizacionais.

**“**Acredito que o sucesso da semana de 4 dias depende de processos eficientes, autonomia para as equipes, valorização da comunicação assíncrona e confiança no time.

**“**O modelo funciona, mas só se houver comprometimento integral da organização. Caso contrário, torna-se difícil manter a produtividade e o equilíbrio necessários.

# 4 Conclusão

**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability



# Conclusão

## Perspectiva Final Após 1 Ano

A semana de 4 dias testada ao longo de um ano com empresas brasileiras, revelou-se mais do que uma simples adaptação do formato de trabalho tradicional.

**É uma estratégia inovadora que promove melhorias significativas no negócio, no desempenho dos colaboradores, na saúde e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.** Os resultados apresentados ao longo deste relatório consolidam o modelo como uma abordagem sustentável, eficiente e benéfica tanto para as organizações quanto para seus colaboradores.

### Impacto no Negócio e no Trabalho

Os dados evidenciam que a Semana de 4 Dias é altamente positiva para as empresas. **93.4% dos participantes relataram maior colaboração**, enquanto **84.8% destacaram melhorias na cultura organizacional**. Essa transformação cultural e colaborativa reflete diretamente nos indicadores de **produtividade e engajamento, avaliados em 8.3** em uma escala de 1 a 10. Além disso, 76.7% relataram maior criatividade e inovação em suas atividades, reforçando que o modelo incentiva a priorização e a eficiência no trabalho.

Os ganhos de foco e organização também se destacaram. **97.2% dos colaboradores passaram a priorizar tarefas importantes, e 81.5% relataram formas mais eficientes de desempenhar suas atividades**. Esses resultados mostram como a jornada reduzida não apenas sustenta a produtividade, mas também aprimora, promovendo um ambiente de trabalho mais estratégico e orientado a resultados.

**90.7% afirmaram sentir orgulho do trabalho que realizam, e 63.2% relataram relações mais positivas com seus pares**, reforçando a conexão entre bem-estar, engajamento e produtividade. Além disso, **42.8% dos participantes declararam que só considerariam retornar ao modelo de cinco dias com um aumento salarial superior a 50%**. Esse dado reforça a percepção de valor do modelo reduzido e seu impacto positivo na retenção de talentos.

# Conclusão

## Perspectiva Final Após 1 Ano

### Impacto no Colaborador

Para os participantes, a Semana de 4 Dias representou um **salto significativo na qualidade de vida**. **84.1% avaliaram sua saúde mental como boa ou excelente, e 78.1% relataram o mesmo para sua saúde física.**

Houve uma redução de **42.8% na ansiedade frequente** e de **47.8% na insônia ou outros problemas de sono**, indicando que o modelo proporciona mais equilíbrio emocional e descanso.

A energia e vitalidade também foram ressaltadas, com **66.2% sentindo-se mais ativos e 86.2% relatando mais energia para dedicar à família e amigos**. Além disso, **58.5%** afirmaram que conseguiram **conciliar melhor a vida pessoal e profissional**, demonstrando que o modelo reduzido cria um impacto positivo que transcende o ambiente corporativo.

### Uma Visão para o Futuro

A Semana de 4 Dias é mais do que um experimento; ela é uma visão de futuro para o trabalho. Os dados confirmam que o **modelo melhora a produtividade e a eficiência, promove um ambiente de trabalho mais saudável e reduz os fatores de desgaste emocional**. Ao oferecer mais tempo para a vida pessoal e incentivar hábitos saudáveis, ele eleva os níveis de satisfação e engajamento, tanto no trabalho quanto fora dele.

Empresas que adotam esta jornada **investem no bem-estar** de seus colaboradores e, como consequência, **colhem os frutos de uma força de trabalho mais motivada, criativa e comprometida**.

O futuro do trabalho é sobre trabalhar melhor, menos sobre horas dedicadas e mais sobre resultados, equilíbrio e bem-estar — e a Semana de 4 Dias é uma solução comprovada para alcançar esses objetivos.

**Seja pelo impacto na produtividade, pela melhora na saúde mental e física ou pelo fortalecimento das relações sociais, o modelo mostrou que é possível transformar o trabalho em uma experiência mais humana e eficiente.**

# 5 Agradecimentos, Equipe e Parceiros

**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability



 DAY WEEK GLOBAL

 FGV EAESP

 Birkbeck  
UNIVERSITY OF LONDON

 BOSTON  
COLLEGE

# Agradecimentos

Com a conclusão do primeiro ano do piloto da Semana de 4 Dias, seguimos comprometidos em monitorar e avaliar os impactos dessa transformação no ambiente de trabalho. Os dados coletados ao longo desse período já demonstram avanços significativos em produtividade, bem-estar e engajamento, mas o aprendizado continua.

**Agradecemos profundamente a confiança e o compromisso das empresas pioneiras que participaram desse piloto transformador.**

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

Este sucesso só foi possível graças ao engajamento das organizações e à colaboração dos nossos parceiros, incluindo **Clementino & Teixeira Advocacia, WeWork, FGV-EAESP, Reconnect Happiness at Work & Human Sustainability e 4 Day Week Global**.



wework.

 FGV  
EAESP

 reconnect  
Happiness at Work & Human Sustainability

 Henley  
Business School



 Birkbeck  
UNIVERSITY OF LONDON

 DAY WEEK GLOBAL

**Juntos, estamos redefinindo o futuro do trabalho no Brasil e abrindo caminho para que mais empresas adotem práticas sustentáveis, inovadoras e centradas nas pessoas.**



**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.



**reconnect**

Happiness at Work & Human Sustainability



**Henley**  
Business School



**DAY WEEK GLOBAL**



**Birkbeck**  
UNIVERSITY OF LONDON



**FGV EAESP**  
**BOSTON**  
**COLLEGE**