

SEMANA DE 4 DIAS

INFORME SETORIAL

Empresas testam semana de 4 dias

The Economist/Estado de São Paulo

Mais de um século desde a adoção da semana de cinco dias de trabalho pelo americano Henry Ford, que virou regra no mundo todo, um novo modelo com apenas quatro dias de atividades começa a ser testado, com resultados positivos. No Brasil, companhias que instituíram a nova jornada veem melhorias de eficiência, bem-estar dos trabalhadores, retenção de talentos e até aumento de receitas. Por ora, a mudança tem sido adotada mais pelas companhias de tecnologia, como Crawly, NovaHaus, Winnin, AAA Inovação, Gerencianet e Eva.

Mas o modelo, que reduz a carga horária de 40 horas para 32 horas semanais sem alteração de salário, exige um planejamento prévio com atenção à legislação trabalhista e à cultura organizacional. Além disso, para ter êxito em termos de gestão de pessoas e negócios, é necessário revisar metas e tarefas diárias e mensurar com frequência os resultados.

O conceito vem de experiências de empresas em países como Islândia, Reino Unido, Bélgica, Nova Zelândia, Escócia e EUA. Muitas decidiram adotar regimes mais flexíveis diante do fenômeno da “grande debandada” (profissionais pedindo

demissão) e do esgotamento profissional provocado pelo trabalho, condição oficializada na lista da Organização Mundial da Saúde (OMS).

No País, 61% dos trabalhadores brasileiros consideram mudar de emprego em caso de problemas de saúde mental e 74% acreditam que seriam mais produtivos em uma semana de quatro dias. Dados da plataforma de recrutamento Indeed, obtidos com exclusividade pelo Estadão, indicam ainda que 79% concordam em aumentar as horas diárias de trabalho para ter uma semana mais curta, e a maioria está disposta a apoiar a empresa na implementação do novo modelo (84%).

De acordo com a pesquisa, a redução da carga também melhoraria a saúde mental (85%) e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (86%). É o que vem ocorrendo com Gabriele Lima Silva, analista de experiência do cliente da Gerencianet, desde que ganhou a sexta-feira livre. “Aproveito o momento para estar mais próxima da minha família, filho e cachorro, além de cuidar mais de mim.”

O diretor de vendas da Indeed Brasil, Felipe Calbucci, afirma, porém, que a semana de quatro dias pode não fazer sentido para todo tipo de negócio, o que requer avaliar bem a mudança. Isso implica atenção especial à cultura organizacional, diz Evanil Paula, presidente da Gerencianet.

A empresa de meios de pagamentos adotou a sexta-feira livre no início de julho e manteve o controle do ponto para as oito horas de serviço diárias de segunda a quinta. Para implementar o modelo, a Gerencianet fechou acordo com os sindicatos para um novo contrato com os profissionais, atualizando a jornada por seis meses de teste. “Isso é importante, porque a empresa consegue reverter a decisão, caso necessário, sem traumas.”

De forma semelhante, a startup Eva organizou uma assembleia e fechou acordos individuais com os funcionários para reduzir a carga horária a partir de julho.

“Antes de definir o dia do descanso, é fundamental um estudo para avaliar os impactos e alinhar às expectativas de todos”, diz o presidente da empresa, Marcelo Lopes.

Núcleo de Inteligência – ADECE/SEDET

Edição 506 – Em 12 de julho de 2022

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.