

—

A SEMANA LABORAL DE 4 DIAS: EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS NUMA PEQUENA EMPRESA DE CONSULTORIA

Beatriz Batista, CEOS.PP, ISCAP, Instituto Politécnico do Porto, 2220389@iscap.ipp.pt

Ana Isabel Couto, CEOS.PP, ISCAP, Politécnico do Porto, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (IS-UP), Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP), anacouto@iscap.ipp.pt

Susana Silva, CEOS.PP, CiTUR, ESHT, Instituto Politécnico do Porto, susanasilva@esht.ipp.pt

Pessoas e empresas têm estado cada vez mais atentas às novas formas de organização do tempo de trabalho, com foco naquelas que são mais flexíveis e favorecem a conciliação entre a vida pessoal e profissional (Russo & Morandin, 2019). Este interesse e necessidade surgiu nomeadamente após a pandemia de COVID-19, que permitiu o trabalho em regime híbrido e trouxe para a discussão o impacto da forma como se organiza o tempo de trabalho na vida quotidiana (Jahal et al., 2024; Walker & Fontinha, 2021). De forma a poderem acompanhar as mudanças no mundo laboral e satisfazer as necessidades dos seus trabalhadores, as organizações adotaram novas formas de organização do tempo de trabalho, que lhes permitisse tornarem-se mais competitivas (European Commission: Joint Research Centre, 2023; Jahal et al., 2024) e promotoras do bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores (Vogliano et al., 2022).

Ao longo dos últimos anos, a semana laboral de 4 dias (SL4D) começou a ser cada vez mais discutida, pela necessidade de as empresas em quererem se destacar no mercado de trabalho e também, pela sua preocupação crescente com os seus trabalhadores (Gomes, 2022; Walker & Fontinha, 2021). Neste seguimento, começaram a surgir cada vez mais experiências internacionais de adoção da SL4D (Gomes, 2022), através de projetos piloto, cujos resultados têm sido bastante positivos.

Em Portugal, no seguimento da iniciativa política do governo, surgiu o primeiro Projeto Piloto Nacional da SL4D, no ano de 2023 (Gomes & Fontinha, 2023). De forma geral, os resultados das experiências foram benéficos para trabalhadores e também para as empresas, tendo sido destacados uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal dos participantes, uma redução significativa dos sintomas negativos da saúde mental, um aumento do bem-estar físico e mental. Para as empresas existiu, também, um aumento da retenção e da capacidade de recrutamento. Ainda assim, foram identificados

desafios que têm de ser trabalhados, nomeadamente, a medição da produtividade, a alteração da cultura e processos internos, a estrutura do planeamento e desenho inicial do processo, que a longo prazo, demonstrou algumas fragilidades (Gomes & Fontinha, 2024; Haraldsson & Kellam, 2021; Lewis, K. et al., 2023; Meier et al., 2024; Rivetti et al., 2024; Schor, Fan, & Gu, 2023; Schor, Fan, Gu, et al., 2023; Schor & Smith, 2023).

Este estudo tem como principal objetivo compreender de que modo as práticas flexíveis de organização dos tempos de trabalho, particularmente, a SL4D, influencia o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores. Especificamente pretende-se caracterizar as experiências, benefícios, limitações e desafios, na dupla perspetiva de trabalhadores e dirigentes. Para a prossecução destes objetivos, optou-se por se realizar um estudo exploratório qualitativo, em concreto a análise do caso de uma das empresas aderentes ao Projeto Piloto Nacional da Semana Laboral de 4 dias: a *Conhecimento Intensivo*, uma empresa do setor da consultoria, de pequena dimensão, com sede no Funchal e situada em Lisboa. No quadro deste estudo realizaram-se 12 entrevistas semiestruturadas a trabalhadores e dirigentes da empresa. Para o tratamento e análise da informação, recorreu-se à análise de conteúdo temática, com abordagem indutiva.

O estudo realizado permitiu (i) caracterizar a experiência de vivência da SL4D, nomeadamente em termos de aspetos positivos, desafios e oportunidades de melhoria da implementação desta modalidade de redução do tempo de trabalho, (ii) bem como a influência da SL4D no bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

Os dados recolhidos permitiram (1) caracterizar a aplicação desta nova prática na empresa, nomeadamente em termos de decisões, motivações, processos e expectativas associadas à implementação da SL4D; (2) identificar os diferentes aspetos positivos da SL4D, em que se destacou a melhoria do *work-life balance*, do bem-estar emocional, da qualidade do sono, do desempenho profissional, do salário, das relações intraorganizacionais, do absentismo, da retenção, da gestão do tempo profissional e pessoal, entre outros; (3) identificar, também, as limitações e desafios da SL4D, designadamente a dificuldade na gestão da relação interorganizacional, do cumprimento de algumas obrigações profissionais, de conseguir usufruir do dia livre de forma integral, do aumento da carga de trabalho por dia, na afetação de uma pessoa exclusiva ao projeto, na avaliação dos parâmetros de medição, na incerteza do dia livre, entre outros; (4) identificar oportunidades de melhoria, em que se destacou a criação de equipas espelho, a utilização de novas ferramentas, a criação de um *project manager* da SL4D, entre outros; (5) compreender a visão dos participantes sobre a SL4D dentro e fora do mercado de trabalho; e (6) analisar a perceção dos participantes sobre o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, antes, durante e após a SL4D.

A presente comunicação pretende, assim, apresentar e discutir os principais resultados da pesquisa desenvolvida.

Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UIDB/05422/2020

Palavras-chave: redução do tempo de trabalho, semana laboral de 4 dias, bem-estar, qualidade de vida no trabalho, projeto piloto