

SEMANA DE QUATRO DIAS ÚTEIS DE TRABALHO E POSSÍVEIS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES¹

Gabrielle Tenório Sabino da Costa²

Vânia Lucia Pereira Andrade³

RESUMO:

A saúde mental é um tema que tem se associado, cada vez mais, às novas formas de organização de trabalho. Com o surgimento da pandemia da COVID-19, tópicos como doenças ocupacionais e jornadas flexíveis voltaram a ser enfatizados. Neste sentido, a semana de quatro dias úteis surge como um modelo de jornada de trabalho em que, ao invés de se trabalhar cinco, trabalha-se quatro dias por semana, obtendo-se um dia a mais de descanso. Este estudo se propôs a compreender os possíveis efeitos na saúde mental gerados em trabalhadores decorrentes da jornada de quatro dias úteis de trabalho. Para a realização desta revisão narrativa utilizou-se da base de dados Google Acadêmico e descritores como “four-day work week” e “mental health” com publicações entre 2018 e 2023. Os resultados, provenientes da adoção de jornada de quatro dias, indicaram efeitos positivos como maior engajamento, assertividade nas tarefas e satisfação; negativos, como estresse devido à sobrecarga, conflitos na agenda de trabalho e falta de clareza se a quantidade de dias trabalhados tem mais efeitos na saúde do que a qualidade do serviço. Conclui-se que a semana de quatro dias úteis parece gerar efeitos tanto positivos quanto negativos na saúde mental dos trabalhadores. No entanto, em alguns ambientes, esta jornada parece não ser o fator determinante para a promoção da saúde mental. São necessários novos estudos e de forma mais criteriosa para entender se estes efeitos se manterão a longo prazo.

Palavras-chave: Organização de trabalho. Psicologia do trabalho. Jornada flexível. Saúde mental do trabalhador.

FOUR-DAY WORK WEEK AND POSSIBLE MENTAL HEALTH EFFECTS IN THE WORKFACE

ABSTRACT:

Mental health is a topic that has become increasingly associated with new forms of work organization. With the emergence of the COVID-19 pandemic, topics such as occupational diseases and flexible schedules have been emphasized once again. In

¹ Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia, na Linha de Pesquisa Processos Organizacionais. Recebido em 18/10/23 e aprovado, após reformulações, em 13/11/23.

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail: gabrielle.tenorio2@gmail.com.

³ Mestre em Psicologia pelo Centro Universitário de Brasília (UNICEUB) e docente do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail: vaniaandrade@uniacademia.edu.br

this context, the four-day workweek is becoming known as a work schedule model in which, instead of working five days, employees work four days a week, resulting in an extra day of rest. This study aimed to understand the potential effects on the mental health of workers resulting from a four-day workweek. To conduct this narrative review, Google Scholar was put into service as the database, and keywords such as "four-day work week" and "mental health" were used with publications from 2018 to 2023. The results stemming from the adoption of a four-day workweek indicated positive effects such as increased engagement, task assertiveness, and satisfaction, as well as negative effects such as stress due to workload, conflicts in the work schedule and a lack of clarity regarding if the days worked has more health effects than the quality of the work environment. In conclusion, the four-day workweek appears to generate both positive and negative effects on the mental health of workers. Nevertheless, in some environments, this schedule does not seem to be the determining factor for promoting mental health. Further studies are needed, conducted more rigorously, to determine whether these effects will persist in the long term.

Keywords: Work organization. Occupational psychology. Flexible work hours. Occupational health.

1 INTRODUÇÃO

Com a chegada da pandemia do coronavírus (COVID-19), viu-se a necessidade de não só ampliar a flexibilidade das horas, como também o local de trabalho. O isolamento social forçou as empresas, tanto do ramo privado quanto público, a se adaptarem para modelos de trabalho remotos ou híbridos (Deshmukh, 2021).

O modelo de quatro dias úteis de trabalho e três dias de descanso, sem redução do salário, surge como uma proposta e uma tendência a ser seguida pelas empresas brasileiras do ramo privado, visto que é uma escala em funcionamento em países da Europa. De acordo com a pesquisa feita pelo Eurofound (2017), mais de 20% dos trabalhadores, tanto homens quanto mulheres, revelaram que suas respectivas jornadas de trabalho não se encaixam com seus compromissos sociais e familiares.

A jornada de trabalho integral, de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, deve respeitar o limite de até oito horas por dia e quarenta e quatro horas semanais. É considerado trabalho parcial a jornada que não excede trinta horas semanais, ou ainda aquela em que a duração não ultrapasse vinte e seis horas, com a possibilidade de acréscimo de seis horas semanais (Brasil, 1988).

Porém, nem sempre foi assim. Na Constituição Imperial de 1824, não havia descrito nenhum direito específico aos trabalhadores, apesar de descrever sobre a liberdade de trabalho. Nesta época, o Brasil vivia uma economia estritamente rural e

escrava, enquanto a Europa estava no processo da Revolução Industrial (Vecchi, 2012).

Com a abolição da escravidão, a Constituição Republicana de 1891 manteve seu caráter liberal de trabalho, porém surgiram outras formas de prestação de serviço, o que alterou significativamente o contexto socioeconômico brasileiro. Apesar disso, também foi uma constituição que não previu nenhum direito trabalhista (Vecchi, 2012).

A Revolução de 1930 direcionou o Brasil para sua primeira industrialização em massa. Com isso, a Constituição de 1934 previu um país que estava em início de sua Revolução Industrial, coexistindo elementos e estruturas ainda rurais. Apesar de ter curta duração, esta constituição foi a primeira que escreveu sobre os direitos dos trabalhadores. Seguida pela Constituição de 1937, que também possuiu conteúdo semelhante (Vecchi, 2012).

Após a queda do governo Vargas e um longo e conturbado período de Ditadura Militar (1964 – 1985), algumas constituições, todas de caráter efêmero, surgiram e foram derrubadas. Compartilhavam da mesma proposta: direitos dos trabalhadores não eram direitos fundamentais. Por fim, a Constituição de 1988 surgiu quatro anos após o fim da ditadura, incluindo pela primeira vez os direitos trabalhistas como essenciais para os cidadãos brasileiros (Vecchi, 2012).

A Constituição de 1988 prevê que o teletrabalho (ou trabalho remoto) é a prestação de serviço realizada fora das dependências do empregador. Diante deste contexto, o empregado sob o regime de teletrabalho poderá trabalhar por jornada ou por produção ou tarefa (Brasil, 1988).

O estudo sobre uma nova forma de organização de trabalho e suas possíveis consequências dentro da área de saúde mental se faz relevante se considerar o estado geral da população mundial durante a pandemia da COVID-19. Em um estudo integrativo, Fogaça *et. al.* (2021) concluiu que todo o âmbito que abrange a vida social, do trabalho, do lazer, cultural, familiar, foram afetados pelo isolamento social. Os sintomas de maior predominância alterados dentro do estudo foram: estresse, ansiedade, medo, culpa e tristeza.

Porém, não apenas o isolamento social foi o causador principal do sofrimento psíquico dentro do contexto da pandemia: muitas famílias se encontraram com suas rendas diminuídas, pois a doença teve um forte impacto na economia mundial, causando inúmeras demissões. Neste sentido, torna-se necessário ampliar o estudo

pós-pandêmico das consequências causadas nos trabalhadores e suas respectivas famílias, visto que eles não estão nas mesmas condições físicas e emocionais da pré-pandemia, logo, possivelmente, não poderão trabalhar da mesma maneira (Fogaça *et. al.*, 2021).

O objetivo geral desta pesquisa foi compreender os possíveis efeitos na saúde mental gerados em trabalhadores decorrentes da jornada de quatro dias úteis de trabalho. Para que o objetivo geral seja atingido, objetivos específicos foram estabelecidos: a) Apresentar frentes que moldaram o contexto de trabalho; b) Entender o funcionamento da jornada de quatro dias úteis de trabalho; c) Analisar estudos realizados com trabalhadores formais que atuam sob a modalidade de quatro dias úteis de trabalho; d) Relacionar saúde mental e flexibilidade no trabalho.

A seguir, será apresentado a metodologia, detalhando todo o processo de pesquisa, abordando o desenvolvimento e traçando uma análise histórica das organizações de trabalho, juntamente com uma explanação sobre a semana de trabalho de quatro dias úteis. Por fim, conexões com a qualidade de vida e a saúde mental serão estabelecidas.

2 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma revisão narrativa, que é uma análise crítica da bibliografia pesquisa, podendo estar sujeita ou não a subjetividade dos autores. A pesquisa apresentada foi objetiva e contou com critérios de busca, mesmo que não tão sofisticados ou complexos. Este tipo de revisão é a mais escolhida e apropriada para trabalhos de conclusão de curso (UNESP, 2015).

A questão norteadora desenvolvida e utilizada para este estudo é: a jornada de trabalho de quatro dias úteis tem influência na saúde mental dos trabalhadores? Para a realização da pesquisa, utilizou-se da base de dados Google Acadêmico durante os meses de agosto e setembro de 2023. Os descritores utilizados foram: “four-day work week”⁴ e “mental health”⁵. A pesquisa avançada contou com a utilização do operador booleano AND e, portanto, pesquisou-se “four-day work week” AND “mental health”.

Os critérios de inclusão utilizados para a pesquisa foram publicações de artigos que apontassem o tema da semana de quatro dias úteis e seus efeitos nos

⁴ Semana de quatro dias úteis, em inglês.

⁵ Saúde mental, em inglês.

trabalhadores, com o texto completo disponível na íntegra, publicados nos idiomas inglês e português entre 2018 e 2023. Por ser um tema de pesquisa recente, deu-se prioridade em pesquisar palavras-chave exclusivamente em inglês. Os critérios de exclusão foram todas as publicações que não possuem compatibilidade com o tema.

Os objetivos analisados nas pesquisas que baseiam os resultados deste estudo focaram primariamente no tema produtividade e *work-life balance*. O tema saúde mental também está presente, com ou sem consequência direta dos objetivos propostos. Com exceção de duas pesquisas acadêmicas (uma realizada no Brasil e outra realizada na Cingapura), todos os outros estudos foram realizados em países europeus (Alemanha, Reino Unido, Países Baixos, Letônia, Dinamarca).

Duas pesquisas foram realizadas no ramo da tecnologia, uma na indústria automobilística. As outras seis pesquisas são generalistas, ou seja, não focaram em uma indústria em específico, analisaram dados de trabalhadores economicamente ativos e/ou inativos.

Um total de 16 artigos foram encontrados. Foram realizadas leituras dos resumos e dos títulos, sendo sete artigos excluídos da pesquisa pois não possuem acesso público ao conteúdo na íntegra. Desta forma, nove artigos foram selecionados para fundamentar o estudo. Uma tabela demonstrativa foi criada para melhor visualização do leitor.

Tabela 1 – Artigos selecionados para a pesquisa

Autores	Título (subtítulo)	Publicação	Ano	Palavras-chave
Kamerade <i>et. al.</i>	A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being?	Social Science & Medicine	2019	UK. Future of work. Working hours. Mental health. Well-being. GHQ. SF-12. Four day week.
Kamerade <i>et. al.</i>	Shorter working week and workers' well-being and mental health	Centre for Business Research, University of Cambridge	2020	Shorter working hours. Four day working week. Mental health. Part-time work. Future of work. Well-being.
Kort, Mando	What are the impacts on well-being and climate change of a four-day workweek for The Netherlands? (A time-use and	Delf University of Technology: Universiteit Leiden	2022	Four-day workweek. Time-use. Consumption. Well-being. Sustainability.

	consumption-based scenario analysis of the impacts of a four-day workweek)			
Orehova, Baiba; Chepischeva, Stela	Work-life management through the lens of the 4-day workweek	Social Entrepreneurship and Management, Roskilde University	2022	Work-life balance. The four-day workweek. Attention. Time management.
Pirina, Vanesa	The impact of four working days on work-life balance	Academic Aspirations of Youth: Insights in Economy, Management, Law and Technologies 2023, XX'th International Students Methodical Symposium Set of Articles	2023	Four-day workweek. Work-life balance. Flexibility in the workplace. Employee well-being.
Rafferty, Victoria; Taylor, Aaron; Pillai, Gratien	Power to the workers? A qualitative study of workers' experiences of a 4-day working week.	On Research: Journal of EU Business School	2022.	Four-day working week. Work-life balance. Organisational (<i>sic</i>) and employee benefits.
Ribeiro, Mikhaele Meireles; Santos, Gustavo Carvalhal	The influence of the four-day work week on technology companies in Brazil	International Journal of Geoscience, Engineering and Technology	2023	Four-day work week. Technology companies. Productivity. Occupational diseases. Worker satisfaction.
Sng, Mayer <i>et. al.</i>	Effectiveness of a four-days/eight hour work week	Introduction to Research Methods, Embry-Riddle Aeronautical University	2021	Life satisfaction. Hours of work. Four-day work week. Productivity.
Topp <i>et. al.</i>	How a 4-day Work Week affects Agile Software Development Teams	ArXiv, Cornell University	2021	Agile methods. Agile software development. Remote work. 4-day work week. Alternative work schedule. Covid 19.

Fonte: elaboração própria

3 AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO E O SURGIMENTO DA SEMANA DE QUATRO DIAS ÚTEIS

A linha de pensamento e o surgimento da semana de quatro dias úteis foi influenciado pela evolução histórica das organizações de trabalho. Para melhor compreensão da leitura, dois tópicos abordando os respectivos assuntos foram criados.

3.1 EVOLUÇÃO DO CONTEXTO HISTÓRICO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho, segundo Silva e Moraes (2021, p. 5.818) “[..] é atividade vital essencialmente humana, que produz objetos úteis e satisfaz necessidades. A vida humana surge a partir do trabalho e suas relações e só se mantém por meio disso”. Para compreender qual é a relação do ser humano com o trabalho contemporaneamente, faz-se necessário uma revisão histórica da organização dos empregos atuais. Três grandes frentes lideraram e moldaram novas formas de “fazer trabalho”: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

O Taylorismo surgiu na passagem do século XIX para o século XX (também conhecido como “administração científica do trabalho”), e tem como característica principal a diferenciação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual. A autonomia e a iniciativa operária não poderiam existir: o conhecimento sobre o trabalho deveria estar, exclusivamente, dentro da gerência. Com isso, surge o conceito de concepção e execução: o gestor concebe e o funcionário executa (Ribeiro, 2015).

Taylor não foi inicialmente aceito pelos sindicatos e pelos trabalhadores, que viam o conteúdo de seu sistema muito autoritário: com o surgimento da fábrica como ambiente de trabalho, este implicava a mudança de hábitos de vida, que incluíam uma nova relação com o tempo, o lazer e a família, além de questionar e transformar o ambiente de trabalho. Somando-se a estes aspectos, utilizava-se cronômetro para medir a jornada de trabalho (Ribeiro, 2015).

Com a consolidação do Taylorismo, surgiu uma nova organização do trabalho: o Fordismo, que realizou o que o Taylorismo por si só não conseguiu apenas com a

coerção. No Fordismo, o homem era visto como um ser indomesticável, era preciso educá-lo para que pudesse aderir a este novo estilo de vida. Por meio da esteira de montagem, somado aos novos benefícios sociais e salariais (até então, desconhecidos), e um grande ganho na produtividade, o homem começou a perceber a necessidade do trabalho, visto que era penas desta maneira que poderia ter meios para o consumo em massa (Ribeiro, 2015).

Sua evolução no pós-Segunda Guerra Mundial foi justificada pelo contexto político e social da época. Os Estados Unidos foram marcados por um grande crescimento econômico, fazendo frente com a Revolução Russa. Nos anos 70, a crise do Fordismo se instaurou dentro do mercado norte-americano. A esteira rolante tornou o trabalho maçante, mecânico e exaustivo. O fordismo, querendo conquistar uma hegemonia, também exigia uma moralidade fora do ambiente de trabalho. Chegou-se a criar uma brigada de agentes para observar seus trabalhadores em suas respectivas vidas pessoais (Ribeiro, 2015).

A contínua luta sindical, os altos níveis de absenteísmos e defeitos na linha de montagem fizeram com que os anos finais da década de 60 fossem marcados mundialmente por greves, manifestações e mobilizações. A resposta à crise do Fordismo no ocidente foi a implantação do modelo japonês, iniciando assim a Terceira Revolução Industrial (Druck, 1999).

O modelo japonês, também conhecido por Toyotismo, introduziu quatro dimensões ao Fordismo em crise: a) emprego vitalício, com promoções internas proporcionais ao tempo de serviço e estabilidade permanente ao emprego até sua aposentadoria (apesar de não haver um contrato formal), b) *just-in-time*, que é produzir a quantidade certa no tempo estipulado; *Kanban*, comandos e senhas para reposição de estoque; maior envolvimento dos trabalhadores nas sugestões de melhoria e otimização dentro do processo de fabricação; organização do trabalho em equipes (onde cada trabalhador exerce uma determinada função), c) representação sindical inclusa dentro da política de gestão do trabalho, d) relações interempresas – onde microempresas suscetíveis de irem à falência viram subordinadas de empresas maiores (Ribeiro, 2015).

O estabelecimento do Toyotismo fortificou o estranhamento do operário com seu trabalho. A monopolização da Toyota e a racionalização do processo produtivo mostrou que é possível entregar maior produtividade com menos funcionários. Além

disso, o conceito de trabalho informal e terceirização começou a existir: os funcionários das empresas menores e/ou sublocadas trabalhavam mais do que os funcionários contratados das empresas principais (Antunes, 2002).

O ser humano, com suas subjetividades, tornou-se objeto, enquanto o capital – que é o objeto produzido pelo ser humano – tornou-se a subjetividade principal, o único sentido da vida, do porquê viver. Neste sentido, surgiu um novo perfil organizacional idealizado, que é o trabalhador leal, entusiasta, produtivo, que não se mostrava insatisfeito com as adversidades de seu emprego (Antunes, 2002).

Na mesma década de 70, emergiu uma frente de estudos importante para entender a relação entre saúde mental e trabalho: qualidade de vida no trabalho (QVT). A QVT é uma área científica interessada em pesquisar os aspectos do contexto de trabalho e entender o que causa bem-estar e mal-estar. Compreender a empresa e os funcionários como um todo é a primeira parte para se estudar QVT, visto que cada organização possui suas respectivas peculiaridades (Hipólito *et. al.*, 2017).

O neoliberalismo, segundo Ribeiro (2015, p. 78) comporta “[...] um mundo onde os traços dessas três concepções (Taylorismo, Fordismo e Toyotismo) convivem”. O trabalho deixa de ser satisfação pessoal, um elemento constituinte do ser humano: agora, é apenas força de trabalho de mais-valia. As relações de trabalho se tornaram laços de interesse, visto que a cordialidade apenas existe enquanto há lucro. Quando o trabalhador entende como funciona o sistema de trabalho, este se torna um objeto estranho, porém compreende, numa contradição, de que é a única maneira possível de se viver.

Em sua grande maioria, os indivíduos que adentram no mercado de trabalho estão no final de suas respectivas adolescências, e ainda não desenvolveram por completo suas características sexuais, do próprio corpo e de experiências sociais (primeiro relacionamento amoroso, por exemplo). Assim, quando estes mesmos indivíduos iniciam no mundo organizacional, planejam suas vidas em torno das responsabilidades e do tempo disposto à essa nova organização – visto que irão dedicar a maior parte das horas do dia (e das suas vidas) para o trabalho. Sem o trabalho, pode não se conseguir satisfazer necessidades básicas de sobrevivência, além de desejos (Silva; Moraes, 2021).

Uma das consequências da organização do trabalho atual pode ser o sofrimento psíquico. Segundo Borsoi (2007, p. 103), “[...] a herança genética, os

aspectos orgânicos e/ou a história familiar e afetiva dos indivíduos geralmente foram vistos como as principais referências explicativas para problemas nesse campo”. Doenças ocupacionais são mais complexas de serem diagnosticadas, visto que nem sempre causa e efeito são diretamente ligados, o que dificulta os trabalhadores em buscarem ajuda profissional.

Além disso, não existe um consenso sobre o que se entende como saúde mental/doença e, como consequência, sofrimento psíquico. O que o próprio trabalhador identifica como “sintoma” nem sempre é reconhecido como sofrimento mental. Em consequência, não irá procurar ajuda dentro da área de saúde mental. As organizações também costumam não se envolver com o sofrimento psíquico do trabalhador, visto que ele é afastado por vontade própria, ou é mandado a se afastar (Silva; Moraes, 2021).

3.2 SEMANA DE QUATRO DIAS ÚTEIS: CONCEITUALIZAÇÃO

Em meio as três frentes que moldaram as principais formas de “fazer trabalho” e os estudos que se voltaram para a saúde mental do trabalhador e a QVT, surgiu o conceito de trabalho flexível. Não é algo novo, mas continua relativamente inacessível. Aproximadamente um terço dos trabalhadores europeus podem escolher entre horários fixos ou escolherem sua própria jornada de trabalho. Porém, esses funcionários têm a maior probabilidade de possuírem ensino superior completo e estarem em trabalhos que demandam maiores competências (Angelici; Profeta, 2020).

Segundo Bird (2010), a primeira adoção à jornada de trabalho de quatro dias úteis aconteceu em 1940, nos Estados Unidos: a Mobil e Gulf Oil Companies utilizaram essa escala para seus motoristas de caminhão. Neste período, faziam treze anos desde a implementação da escala 5/40 (cinco dias úteis, quarenta horas semanais) por Henry Ford, responsável pela criação do Fordismo. Porém, apesar de reduzir um dia da semana dentro da jornada, as quarenta horas semanais foram mantidas. Outras tentativas de implantação da escala 4/40 foram feitas em algumas firmas estadunidenses nos anos 60.

O conceito da semana de quatro dias úteis teve uma ressurgência por causa da pandemia da COVID-19, e segundo Deshmukh (2021, p. 131), “[...] é considerado

uma das melhores opções para ser levado em consideração dentro dos métodos de trabalho flexível, devido ao novo contexto econômico”.

Em um estudo de caráter social, Chung (2022) conclui que o atual momento é ideal para se pensar sobre a introdução da semana de quatro dias úteis, visto que a pandemia da COVID-19 teve efeitos na saúde mental imprescindíveis. Em relação à produtividade, o modelo remoto de trabalho pode trazer consequências de horas mais longas de serviço, caso não haja um controle.

Com a economia afetada, a população mundial terá que trabalhar em jornadas mais longas ou em mais de um emprego ao mesmo tempo para se sustentar do mesmo jeito que antes da pandemia. Por isso, a semana de quatro dias úteis pode ser uma solução para a regulamentação do modelo flexível remoto. Deshmukh (2021) também concluiu que o momento é propício para falar sobre a semana de quatro dias úteis, mas alerta que a implementação será um grande desafio, visto que as empresas precisarão mudar de atitude para começarem a utilização do novo modelo na prática.

Para entender melhor a relação da QVT com a semana de quatro dias úteis, Angelici e Profeta (2020), realizaram um estudo experimental com trabalhadores de uma grande empresa italiana para descobrir se o “trabalho inteligente” (*smart-working*⁶) seria uma vantagem tanto para a companhia quanto para seus funcionários em três grandes frentes: produtividade, bem-estar e *work-life balance*⁷. A produtividade aumentou, o que, por consequência, fez com que o número de afastamentos e absenteísmos tenham diminuído, pois o “trabalhador inteligente” consegue organizar seu tempo, sem precisar pedir para se ausentar para resolver questões pessoais e de saúde (por exemplo: ir a uma consulta médica ou buscar os filhos na escola).

Em relação ao bem-estar, os resultados foram positivos: “o trabalhador inteligente” avaliou maior satisfação em sua vida social, tempo livre e a vida num geral (incluído saúde, lar e renda). Sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, o estudo mostrou mais tempo dedicado ao lar e aos cuidados pessoais (Angelici; Profeta, 2020).

⁶ Neste contexto, é a liberdade do trabalhador de escolher um dia útil da semana (dentre os cinco dias úteis existentes) para organizar suas responsabilidades, tanto da empresa quanto de sua vida pessoal.

⁷ Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal.

A jornada de trabalho de quatro dias úteis é apenas uma das opções existentes dentro do conceito de trabalho flexível: ao invés de trabalhar cinco ou seis dias da semana, haveria a redução para quatro dias. Os proponentes da ideia defendem que os trabalhadores devem possuir um final de semana maior, começando pela sexta-feira. Outros, defendem que o terceiro dia de folga seja no meio da semana. Independentemente do dia escolhido da folga, a semana de quatro dias úteis de trabalho busca cinco grandes frentes: abordagem focada relacionada ao trabalho, melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os funcionários, melhor produtividade dos trabalhadores, melhor produtividade organizacional e redução da pegada de carbono global (Deshmukh, 2021).

Em contrapartida, a ideia também enfrenta alguns desafios: mudanças de mentalidade, maior desigualdade entre cargos/funcionários, aumento do nível de fadiga (se a carga horária continuar a mesma), pouca mudança significativa no que diz respeito a satisfação dos funcionários a longo prazo, desafios para os times de gerência e, por fim, a inaplicabilidade para certos tipos de indústria (Deshmukh, 2021).

Alguns estudos abordam o tema da semana de quatro dias úteis e seus impactos na vida dos trabalhadores. Em um estudo germânico qualitativo de Topp *et. al.* (2021), foram observadas duas equipes de desenvolvimento de software da empresa *Pritchett* (anônimo). Apesar do nível de estresse ter aumentado durante o experimento, de acordo com as entrevistas semiestruturadas realizadas com os funcionários das equipes, houve um aumento de satisfação em relação ao trabalho. O resultado também mostrou a preocupação da diminuição da interação social no contexto pós-COVID-19 e trabalho remoto: a comunicação das equipes se tornou mais formal e direta.

Outro estudo realizado com sete empresas brasileiras de tecnologia concluiu que a semana de quatro dias úteis de trabalho pode intervir no aumento da produtividade. Os trabalhadores demonstraram maior satisfação e engajamento com o emprego, menor absenteísmos em relação a problemas de saúde e redução da carga de estresse. Também foi analisado que, com menos horas de trabalho, a organização para a realização das tarefas foi mais assertiva, eliminando por fim atividades não tão importantes para o desenvolvimento do serviço. Em destaque, a empresa W, localizada no Paraná, registrou um aumento de 120% no faturamento,

em apenas cinco meses da aderência à semana de quatro dias úteis (Ribeiro; Santos, 2023).

No experimento contemporâneo ao contexto da COVID-19, localizado numa empresa de peças automotivas da Inglaterra, sete benefícios chave foram identificados com a aplicação da semana de quatro dias úteis. Os achados foram avaliados de acordo com as entrevistas não-estruturadas realizadas com os funcionários da empresa inglesa. O resultado foi positivo em sete questões: melhor retenção por causa da flexibilidade oferecida, maior facilidade para recrutamento de talentos, menos estresse, mais tempo com a família, maior número de funcionários engajados, maior produtividade e menos folgas tiradas (Rafferty; Taylor; Pillai, 2022).

Porém, algumas preocupações também foram levantadas. Os funcionários entrevistados notaram que os dias ficaram mais longos, visto que uma hora e meia extra foi adicionada na semana de trabalho. Por causa disso, o experimento não teve 100% de aderência na empresa, uma vez que alguns funcionários com filhos citaram receio com gastos extras com creche. O maior desafio citado pelos entrevistados foi o conflito de agenda, devido aos trabalhadores que queriam tirar folga apenas nas sextas-feiras. Foi preciso mediar e dividir as folgas para que não houvesse redução da equipe para atender seus clientes (Rafferty; Taylor; Pillai, 2022).

Um estudo utilizou dados supositórios. Nos Países Baixos, uma análise de dados realizados por um algoritmo, também no contexto da pandemia, concluiu que a semana de quatro dias úteis, em todos os cenários diferentes testados, foram benéficos ao bem-estar dos trabalhadores hipotéticos. Com oito horas extras sem trabalho, a população poderia incluir, em seu dia a dia, novas atividades. Porém, lazeres como “contato social”, “mídia” e “viagem” capaz de possuírem um gasto financeiro alto, e que não aconteceria se o trabalhador estivesse em sua jornada de trabalho (Kort, 2022).

Em um estudo realizado na Letônia para entender se o país utiliza a semana de quatro dias úteis para promover *work-life balance*, a conclusão foi a de que o país utiliza apenas formas parecidas, como horários flexíveis ou horário de trabalho reduzido, porém nenhum resultado alinha-se com a semana de quatro dias úteis. A pesquisa também concluiu que apesar da semana de quatro dias úteis apresentar benefícios previamente mencionados, como aumento de produtividade e menor absenteísmos, não é adequado para todos os ambientes de trabalho, visto que

automatizações de tarefas e otimizações devem ser feitas antes da implantação do novo modelo de trabalho (Pirina, 2023).

Uma pesquisa dinamarquesa encontrou duas práticas para que o *work-life balance* funcione dentro da semana de quatro dias úteis: gerenciamento de atenção e gerenciamento de tempo. O gerenciamento de atenção (*attention management*) é priorizar e focar nas principais atividades, descartando atividades consideradas irrelevantes. Isso porque, na semana de quatro dias úteis, a quantidade de trabalho pode parecer a mesma do que na semana de cinco dias úteis. O gerenciamento de tempo (*time management*) é responsável para que não haja estresse ou atraso de entregas, pois entregar mais em menos horas pode ser um empecilho que, ao invés de ter resultados positivos, poderá impactar negativamente o serviço. Um exemplo disso é mandar e-mails ao invés de participar de reuniões ou realizar ligações (Orehova; Chepischeva, 2022).

O estudo transversal, realizado por Sng *et. al.* (2021), utilizou dados de 25 países desenvolvidos no ano de 2017. A pesquisa, ao contrário dos outros materiais encontrados, quis provar ao contrário: a semana de quatro dias úteis não possui impacto na produtividade e na satisfação dos trabalhadores. As variáveis analisadas de produtividade foram: renda *per capita*, nível de satisfação de vida, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e horas de trabalho anuais. Apenas o nível de satisfação de vida possuiu um resultado menor do que 0,05 ($p \leq 0,05$), enquanto renda *per capita*, IDH e horas de trabalho anuais apresentaram resultados maiores ou iguais a 0,05 ($p > 0,05$). Concluiu-se que a hipótese foi parcialmente rejeitada, visto que teve impacto na satisfação dos trabalhadores.

Em uma análise longitudinal de dados sobre o *Employment Dosage Project*⁸, a importância do trabalho para a manutenção de uma vida social saudável constatou que mesmo apenas um dia da semana trabalhado faz diferença para a saúde mental da população desempregada do Reino Unido. Para a população que trabalha integralmente, os resultados em relação à saúde mental foram melhores em relação a população desempregada. “Não houve um período de horas específico onde bem-estar e saúde mental estiveram no seu ápice” (Kamerade *et. al.*, 2020, p. 9).

Além disso, comparando os resultados sobre bem-estar e saúde mental da população que trabalha integralmente com a população que trabalha meio período,

⁸ University of Cambridge, Centre for Business Research, 2020.

resultados iguais ou superiores foram encontrados na população que trabalha meio período. É possível acrescentar a semana de quatro dias úteis sem que esta seja um detrimento para a saúde mental dos trabalhadores. Concluiu-se então, que o principal fator sobre a saúde mental dos trabalhadores continua sendo a qualidade do serviço, mesmo trabalhando a menor quantidade de horas possível (Kamerade *et. al.*, 2019, 2020).

A preocupação em relação às mudanças organizacionais na rotina dos trabalhadores, e como estas afetam o dia a dia do trabalhador já existe desde o período do Taylorismo. No ano de 1926, foram realizados experimentos científicos que envolveram a Western Electric Company, encabeçados por Elton Mayo (1933). Um dos principais e mais famosos dos experimentos envolveu a iluminação e seu efeito nos trabalhadores. Dois grupos foram segregados e colocados sob observação, em ambientes separados: um ambiente iluminado e outro, com a iluminação diminuída ao longo do experimento.

O resultado observado foi de que tanto o grupo com iluminação quanto o grupo com diminuição gradual da luz tiveram o mesmo nível de produtividade. Na discussão de caso, Mayo (1933) explica que muitas companhias possuem políticas próprias de avaliação de produtividade, mas falham em levar em consideração se o método que aplicam realmente possui eficiência para lidar com pessoas.

Outro experimento com resultados parecidos, mas com maior profundidade, é o experimento com um grupo de seis trabalhadoras, que tinham como função montar um telefone da época. O experimento durou vários períodos. Ao longo da experiência, o aumento da produtividade se manteve constante e cresceu progressivamente, independente das variações do ambiente. Um importante fator observado durante o experimento, é de que o número de absenteísmos era muito menor na sala de teste do que na fábrica (Mayo, 1933).

Quando questionários foram aplicados para entender a opinião das funcionárias envolvidas no experimento, os observadores notaram que, enquanto na fábrica existe uma constante repressão do chefe, na sala de teste as trabalhadoras tinham mais liberdade, o que levou ao aumento do nível de contentamento em relação ao trabalho, visto que criou-se um ambiente amigável e mais prazeroso. Mudanças na atitude mental foram influenciadas pelo observador chefe, que demonstrou interesse e simpatia pelas trabalhadoras. Mayo por fim, descobriu que o fator social é de

extrema importância, sendo, portanto, um dos aspectos estudados dentro da QVT (Mayo, 1933; Freire, 2013).

4 EFEITOS DA JORNADA DE QUATRO DIAS ÚTEIS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Os estudos conduzidos por Topp et al. (2021) e Orehova e Chepischeva (2022) apontaram um aumento nos níveis de estresse dos trabalhadores, devido à manutenção da carga de trabalho e das tarefas, exigindo que entregassem a mesma quantidade em um período menor, passando de cinco dias úteis para quatro. No entanto, os estudos conduzidos por Ribeiro e Santos (2023) e Rafferty, Taylor e Pillai (2022) apresentaram resultados diferentes, demonstrando uma redução no estresse entre os trabalhadores que adotaram o sistema de jornada de quatro dias úteis. O trabalho, presencial ou não, parece não afetar os resultados, visto que Ribeiro e Santos (2023) e Topp et. al. (2021) focaram empresas de tecnologia que estão trabalhando remotamente desde 2020, e obtiveram resultados opostos. Rafferty, Taylor e Pillai (2022) focaram numa empresa de autopeças com regime de trabalho presencial.

Topp et al. (2021) também observou que a interação entre os trabalhadores foi afetada pela carga de trabalho, com reuniões e conversas sendo substituídas por comunicações por e-mail e mensagens offline. Ribeiro e Santos (2023) identificaram melhorias na assertividade das tarefas, uma vez que os trabalhadores precisaram se organizar de maneira mais eficaz. Este resultado pode ter sido influenciado pela baixa interação social e maior produção individual.

Em relação à satisfação com o trabalho, os estudos de Topp et al. (2021), Ribeiro e Santos (2023) e Sng et al. (2021) concluíram que a nova jornada de trabalho resultou em maior satisfação entre os trabalhadores devido à inclusão de um dia adicional de descanso. Este fator pode ter influenciado no resultado achado por Rafferty, Taylor e Pillai (2022), que destacaram um aumento na retenção de talentos

e na maior facilidade para contratação de novos funcionários, pois os candidatos viam a semana de quatro dias úteis como um importante diferencial.

Rafferty, Taylor e Pillai (2022) e Kort (2022) encontraram resultados semelhantes em relação ao tempo livre e ao gasto financeiro, observando que, embora os trabalhadores tivessem mais tempo livre para atividades fora do trabalho, isso também levava a um aumento nos gastos financeiros em atividades de lazer e com a família. Enquanto no estudo de Rafferty, Taylor e Pillai (2022) a maior preocupação dos funcionários com gastos extras foi relacionada com gastos de creche, o estudo de Kort (2022) focou em dados ambientais, e concluiu que maior tempo livre pode levar o trabalhador a gastar mais para preencher suas horas de descanso e lazer, e que isso pode aumentar a pegada de carbono do planeta.

Dois estudos abordaram sobre a adequação do sistema de quatro dias úteis tanto para os funcionários quanto para as empresas. Os resultados de Pirina (2023) indicaram que nem todas as empresas podem ser adequadas para implementar essa jornada de trabalho. O exemplo disso é o estudo de Rafferty, Taylor e Pillai (2022), que apontou um maior conflito de agenda entre os funcionários: por ser uma empresa de autopeças, o constante contato com os clientes impedia que um dia da semana poderia ficar sem funcionários.

Os estudos de Kamerade et al. (2019, 2020) apresentaram resultados que, independentemente das horas de trabalho ou da implementação da semana de quatro dias úteis (trabalhadores em jornada integral ou meio período), a qualidade do serviço e o ambiente de trabalho eram fatores mais determinantes para a satisfação dos trabalhadores. O único resultado significativo encontrado é o de que estar empregado é um grande fator influenciador para uma boa qualidade de vida e saúde mental: mesmo trabalhando apenas poucas horas pela semana, todos os resultados foram mais positivos em relação a doenças ocupacionais do que a população desempregada.

Em resumo, os resultados encontrados tiveram impactos variados na saúde mental dos trabalhadores, com efeitos nos principais tópicos: estresse, produtividade, satisfação em relação ao trabalho, assertividade, gastos financeiros, relações interpessoais e desemprego. Fatores sociais e econômicos também foram afetados, visto que o trabalho perpassa por todas as experiências pessoais de cada trabalhador.

A diversidade de resultados pode ser atribuída à natureza das indústrias estudadas e às escalas utilizadas pelos trabalhadores nos experimentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise acerca do tema semana de quatro dias úteis e sua relação com a saúde mental entre os trabalhadores permitiu verificar se esta relação realmente existe, e qual é a sua importância para os estudos contemporâneos da psicologia do trabalho.

A psicologia do trabalho é a área da psicologia responsável por entender, analisar e pesquisar os processos organizacionais, garantindo que o trabalhador possa experienciar seu serviço da melhor forma possível. Isso porque, a psicologia do trabalho está a serviço tanto do empregador quanto do empregado.

Saúde mental no trabalho é um assunto que teve ressurgência em recorrência do surgimento da pandemia da COVID-19. Ao analisar os estudos, foi possível compreender que o estudo de uma nova forma de trabalho está nas etapas iniciais, visto que o trabalho remoto e a pandemia são assuntos contemporâneos desta pesquisa. O trabalho remoto, em especial, pode não ser novo, mas foi popularizado no contexto da pandemia.

Além disso, nota-se uma preocupação inicial em introduzir o assunto da produtividade para as empresas: caso os resultados sejam economicamente positivos, o empregador compreenderá que os benefícios podem sobrepor os prejuízos. Contudo, como também foi analisado nos resultados, é preciso uma poderosa mudança de pensamento e organização, tanto a nível gerencial quanto a nível administrativo, pois caso a semana de quatro dias úteis não seja implantada de forma precisa, pode acontecer um efeito reverso: maior estresse e menos produtividade.

A pergunta norteadora desta pesquisa teve uma resposta positiva, pois a saúde mental dos trabalhadores submetidos ao formato de quatro dias úteis teve alterações, tanto positivas quanto negativas. Porém, é preciso novos estudos mais conclusivos para entender se tais alterações continuarão a longo prazo.

Durante o desenvolvimento da pesquisa, foi identificada uma limitação quanto ao método. Os sete artigos localizados na base de dados (não incluídos na pesquisa) não permitiam o acesso livre e gratuito de seus conteúdos.

Outro ponto importante em futuras pesquisas é definir a carga horária de trabalho e o dia em que a folga ocorrerá dentro da semana de quatro dias úteis, visto que os artigos pesquisados possuem variações importantes entre eles, o que também, possivelmente, pode afetar resultados.

A semana de quatro dias úteis pode não funcionar para certos tipos de indústria. Em especial, para as empresas que adotaram o trabalho remoto ou que estão dentro da área de tecnologia, os resultados foram mais positivos. Com o trabalho presencial, os funcionários que possuem filhos precisariam repensar suas despesas, como por exemplo com creche e afins, caso precisassem ficar mais do que oito horas trabalhando em um único dia. Isto poderia afetar o bem-estar e a saúde mental de forma negativa.

Por fim, é esperado que esta pesquisa possa criar provocações aos leitores e acadêmicos da área da psicologia do trabalho, em especial aos pesquisadores brasileiros, visto que a maioria do referencial teórico tem origem estrangeira. A saúde mental dos trabalhadores deve ser prioridade, principalmente para entender as doenças ocupacionais e o que pode ser feito para amenizar seus efeitos na população economicamente ativa.

REFERÊNCIAS

ANGELICI, Marta; PROFETA, Paola. Smart-working: Work flexibility without constraints. **CESifo Working Paper**, n. 8165, mar. 2020. Disponível em: <https://www.cesifo.org/en/publications/2020/working-paper/smart-working-work-flexibility-without-constraints>. Acesso em: 11 maio 2023.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, v. 15, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v15i37.18601>. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601>. Acesso em: 06 set. 2023.

BIRD, Robert C. Four-day work week: Old lessons, new questions. **Law Review**, v. 42, n. 4, maio. 2010. Disponível em: https://opencommons.uconn.edu/law_review/66/?utm_source=opencommons.uconn.edu%2Flaw_review%2F66&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages. Acesso em: 24 abr. 2023.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. special, p. 103–111, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ZK47NkYwTQv8w6cXcfVqP6S/?lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 27 abr. 2023.

CHUNG, Heejung. A social policy case for a four-day week. **Journal of Social Policy**, v. 51, n. 3, p. 551-566. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279422000186>. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-social-policy/article/social-policy-case-for-a-fourday-week/0621494A8D4DA2D1A753BEE8E2BBA490#>. Acesso em: 28 ago. 2023.

DESHMUKH, Tejashree. Can 4-day a week be a new working week in the days to come? **YMER Digital**, v. 20, n. 11, p. 127–131, 13 nov. 2021. DOI: <https://doi.org/10.37896/YMER20.11/12>. Disponível em: <https://ymerdigital.com/archives>. Acesso em: 24 abr. 2023.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 19, n. 2, p. 271–290, abr. 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-31571999-1039>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/?lang=pt>. Acesso em: 8 mai. 2023.

FREIRE, Matheus Guedes Freire. Qualidade de vida no trabalho. **Monografia (Graduação) – Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – FATECS, Centro Universitário de Brasília**, Brasília, 2013. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/3959>.

FOGAÇA, Priscila Carvalho; AROSSI, Guilherme Anzilero; HIRDES, Alice. Impacto do isolamento social ocasionado pela pandemia COVID- 19 sobre a saúde mental da população em geral: Uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, São Paulo, v. 10, n. 4, 21 abr. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i4.14411>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14411>. Acesso em: 11 maio 2023.

HIPÓLITO Maiza Claudia Vilela, MASSON Valéria Aparecida, MONTEIRO Maria Inês, GUTIERREZ Gustavo Luiz. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 70, n. 1, p. 178-186, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/BxsFXTvZdJjMtv4hdXC5Yx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2023.

KAMERADE, Daiga. WANG, Senhu. BURCHELL, Brendan. Sarah Ursula Balderson. COUTTS, Adam. A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? **Social Science & Medicine**, v. 241, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.06.006>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619303284?via%3Dihub>. Acesso em: 06 set. 2023.

KAMERADE, Daiga. WANG, Senhu. BURCHELL, Brendan. Sarah Ursula Balderson. COUTTS, Adam. Shorter working week and workers' well-being and mental health. **Centre for Business Research**, University of Cambridge, n. 522, 2020. Disponível em: <https://www.jbs.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2023/05/cbrwp522.pdf>. Acesso em: 06 set. 2023.

KORT, Mando. What are the impacts on well-being and climate change of a four-day workweek for The Netherlands? **Delf University of Technology: Universiteit Leiden**. Disponível em: <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid:4f278e0e-77b4-4961-b09b-866de3162500>. Acesso em: 06 set. 2023.

MAYO, Elton. **The Human Problems of an Industrial Civilization**, Volume VI. Nova lorque: The Macmillan Company, 1933.

MESSENGER, Jon; LLAVE, Oscar Vargas; GSCHWIN, Lutz; BOEHMER, Simon; VERMEYLEN, Greet; WILKENS, Mathijn. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. **Eurofound**, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 18 abr. 2023.

OREHOVA, Baiba. CHEPISHEVA, Stela. Work-life management through the lens of the 4-day workweek. **Social Entrepreneurship and Management**. Roskilde University, 2022. Disponível em: https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/81426180/Project_report_final. Acesso em: 09 set. 2023.

RAFFERTY, Victoria; TAYLOR, Aaron; PILLAI, Gratien. Power to the workers? A qualitative study of workers' experiences of a 4-day working week. **On Research: Journal of EU Business School**, v. 9, n. 2, p. 53-61, 2022. Disponível: <https://research.euruni.edu/en/ON-Research-Publications/Journals/ONResearch-Journals.html>. Acesso em: 06 set. 2023.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65–79, 31 dez. 2015. DOI: <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 10 mai 2023.

RIBEIRO, Mikhaele Meireles. SANTOS, Gustavo Carvalhal. The influence of the four-day work week on technology companies in Brazil. **International Journal of Geoscience, Engineering and Technology**, v. 7, n. 1, p. 45-63, 2023. Disponível em: <https://www.geovales.com/index.php/Journal/article/view/145>. Acesso em: 28 ago. 2023.

SILVA, Olivia Gabrielly Laranjeira; MORAES, Eduardo Cardoso. Reflexões sobre o processo saúde-doença e suas relações com o trabalho na sociedade capitalista. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 5817–5829, 2021. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n1-395>. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/23238/18665>. Acesso em: 11 mar. 2023.

SNG, Mayer. KHOR, Wei Jian. OIDE, Toshiaki. SUCHAR, Shaen Chatrawit, TAN, Brian Chin Kiat. Effectiveness of a four-days/eight hour work week. **Introduction to Research Methods**, 2021. Disponível em: <https://commons.erau.edu/ww-research-methods-rsch202/21/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

TOPP, Julia. HILLE, Jan Hendrik. NEUMANN, Michael. MÖTEFINDT, David. How a 4-day work week affects agile software development teams. **ArXiv, Cornell University**. 2021. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2111.08968>. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2111.08968>. Acesso em: 28 ago. 2023.

UNESP. Tipos de Revisão de Literatura. **Biblioteca Professor Paulo de Carvalho Mattos – Faculdade de Ciências Agrônômicas**, Campus de Botucatu, 2015. Disponível em: <https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura.pdf>. Acesso em: 15 set. 2023.

PIRINA, Vanesa. The impact of four working days on work-life balance. **Academic Aspirations of Youth: Insights in Economy, Management, Law and Technologies, XX'th International Students Methodical Symposium Set of Articles**, p. 59 – 66. Liepaja University, 2023. Disponível em: https://ltvk.lt/wp-content/uploads/2023/04/Simpoziumo_2023-05.pdf. Acesso em: 06 set. 2023.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais. **Espaço Jurídico Journal of Law**, v. 14, n. 1, p. 193–214, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1439>. Acesso em: 20 set. 2023.