



1º Ano | Semana de Trabalho de 4 dias

BARÓMETRO 360imprimir.pt

O primeiro ano da semana de trabalho de 4 dias



Passado um ano desde o lançamento do nosso piloto da semana de 4 dias, o novo modelo de trabalho já está enraizado na nossa cultura e rotina de trabalho.

Começa a revelar-se uma imagem mais clara do impacto deste modelo de trabalho na 360imprimir.pt, em todas as suas perspetivas – desde as nossas pessoas, à maneira como realizam o seu trabalho e o efeito gerado no negócio. Estamos entusiasmados por partilhar, mais uma vez, os últimos resultados desta experiência.

Os dados são claros: um ano depois, os colaboradores continuam **muito satisfeitos com o modelo de trabalho (91% afirmam que preferem a semana de 4 dias à de 5 dias)**. Nesta edição, recolhemos nova informação sobre como é que as pessoas estão a ocupar o seu dia *off*, evidenciando as vantagens do tempo livre adicional. O modelo continua a indicar também um **forte impacto positivo na atração e retenção de talento**, com uma **redução de mais de 43% da taxa de rotatividade** face ao ano anterior ao modelo.

Ficamos satisfeitos por ver o forte impacto positivo da semana de 4 dias na vida pessoal dos nossos colaboradores, que indicam **melhorias a nível de *work-life balance* e hábitos de saúde e bem-estar**. Adicionalmente, é importante realçar o impacto da semana de 4 dias na **distribuição de tarefas domésticas e cuidado dos filhos** – uma nova análise introduzida neste relatório.

Os resultados sugerem que o negócio está a crescer e que as equipas têm conseguido adaptar a forma como trabalham. Concluída a primeira metade do piloto, estamos confortáveis com o nosso modelo de trabalho. Convidamos todos os interessados a continuar a acompanhar este projeto!



Sérgio Vieira

CEO da 360imprimir.pt

O que concluímos após 12 meses?

98%

de Adesão

Mesmo com o crescimento do *headcount*, a **adesão ao modelo de 4 dias de trabalho** é praticamente total

82%

de Usufruto

A maioria dos colaboradores indica estar a **usufruir sempre do seu dia off**

92%

Chefias Satisfeitas

Referem estar satisfeitas **com o desempenho das suas equipas** no novo modelo de trabalho

-50%

de Absentismo

Redução aproximada do absentismo quando comparado com o ano anterior (antes da implementação do modelo)

-43%

de Saídas

Redução da **taxa de rotatividade** quando comparado com o ano anterior (antes da implementação do modelo)

+28%

Headcount

O **número de colaboradores** cresceu 28% face ao ano anterior à semana de 4 dias, contando agora com mais 220 colaboradores

89%

dos Colaboradores

Passam **mais tempo com a família e amigos** devido ao modelo de 4 dias

-1,3%

Produtividade por hora

Valores estáveis de produtividade de colaboradores operacionais

87%

dos Colaboradores

Recomenda a 360imprimir.pt como **lugar para trabalhar**

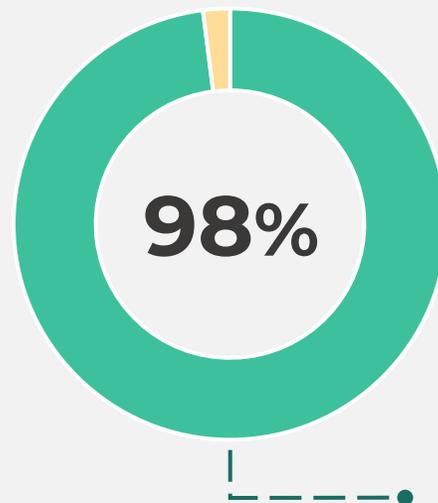
7,8x

Candidaturas

Aumento do **número de candidaturas** face ao ano pré-implementação da semana de trabalho de 4 dias

Adesão ao Modelo

98% dos colaboradores da 360imprimir.pt optaram por aderir à semana de 4 dias de trabalho. Observa-se também uma elevada utilização real do modelo onde **82% dos colaboradores e 76% das chefias indicam usufruir regularmente** dos seus dias off.



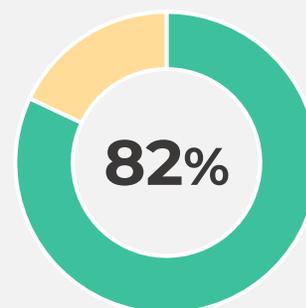
98% dos colaboradores **optaram por aderir ao Modelo de Trabalho de 4 dias**, dos quais:

78%
têm dia *off* semanal
fixo

22%
têm dia *off* semanal
alternante¹

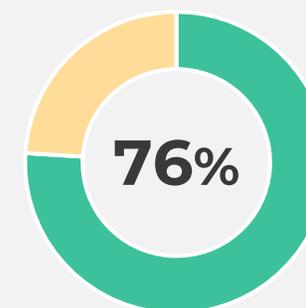
Trabalho no dia off

colaboradores



82% dos **colaboradores** afirma conseguir usufruir do dia *off*

chefias



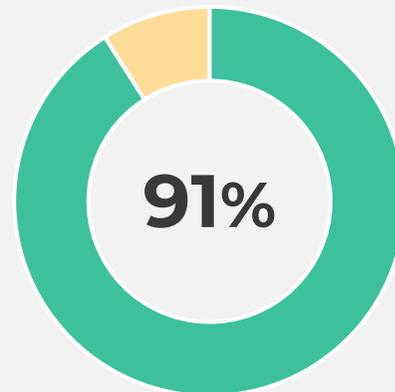
76% das **chefias** afirma conseguir usufruir do dia *off*

1. Para alguns colaboradores, afetos à área de operações e atendimento ao cliente, o modelo acomoda a rotatividade do dia *off* de modo a garantir cobertura das funções essenciais

Satisfação com a Semana de 4 Dias

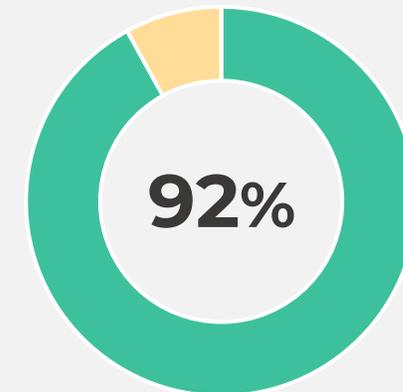
Os colaboradores indicam estar muito satisfeitos com a semana de 4 dias, sendo este o principal fator motivador para os colaboradores

“ Prefiro o modelo de 4 dias de trabalho ao de 5 dias



91% dos colaboradores afirma preferir a semana de 4 dias de trabalho à de 5

“ Acredito que o modelo de 4 dias é o futuro do trabalho



92% dos colaboradores concorda que a semana de 4 dias é o futuro

Principais fatores de motivação

1

Semana de 4 dias

2

Trabalho remoto

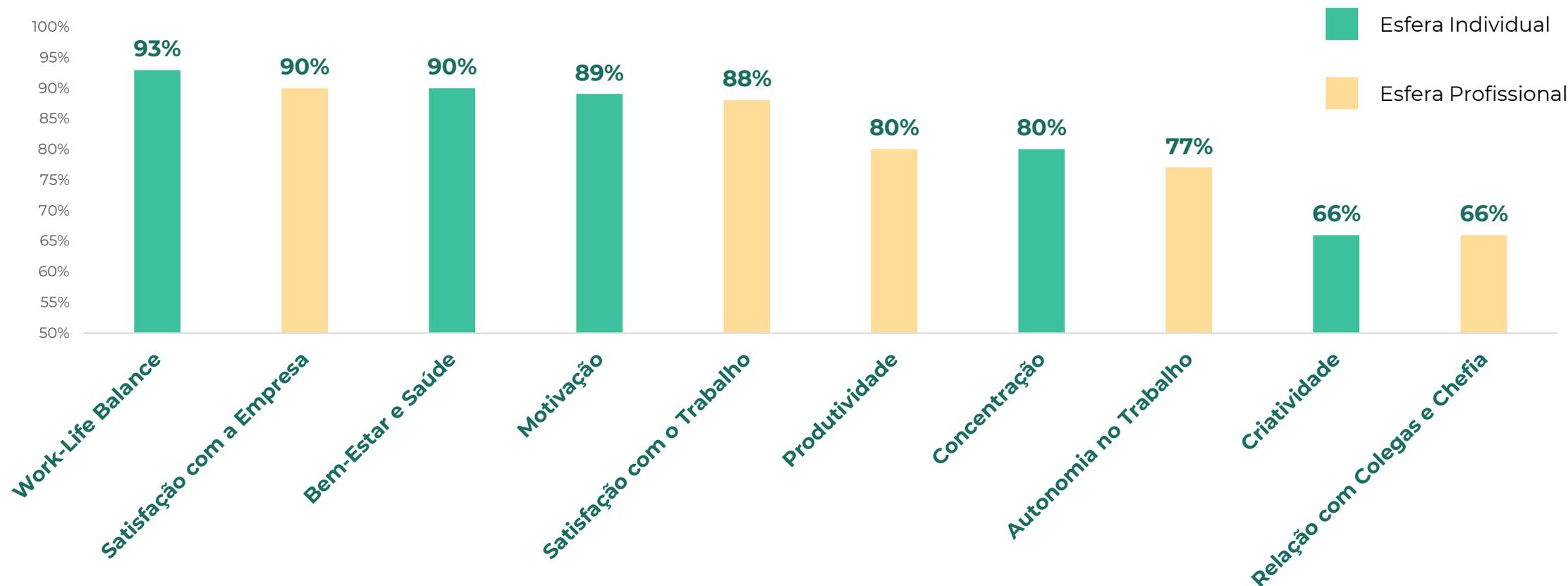
3

Função

Face ao início do piloto, o modelo de trabalho de 4 dias mantém-se inalterado como o principal fator de motivação

“Considero que a semana de 4 dias impactou positivamente o/a:”

% de respostas 4. Concordo Parcialmente ou 5. Concordo Totalmente



O maior impacto positivo da semana de 4 dias é sentido no *work-life balance*, satisfação com a empresa e saúde e bem-estar, notando-se **distribuição equilibrada entre fatores das esferas pessoal e profissional**

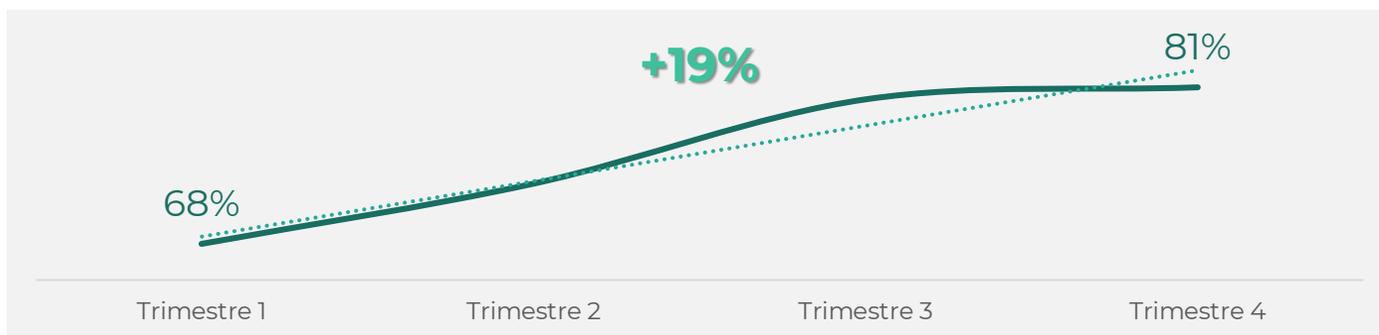
Stress, fadiga e ansiedade

% de respostas 4 ou 5 (escala de 1 a 5 - valores mais altos correspondem a maior stress, fadiga e ansiedade)



“A minha típica rotina inclui hábitos saudáveis (e.g. sono, alimentação, exercício)”

% de respostas 4. *Concordo Parcialmente* ou 5. *Concordo Totalmente*



Hábitos Saudáveis

Respostas 4. *Concordo Parcialmente* ou 5. *Concordo Totalmente*

“A qualidade do meu sono melhorou após a implementação da semana de 4 dias”

45%

“Comecei a praticar desporto/exercício físico com maior frequência após a implementação da semana de 4 dias”

45%

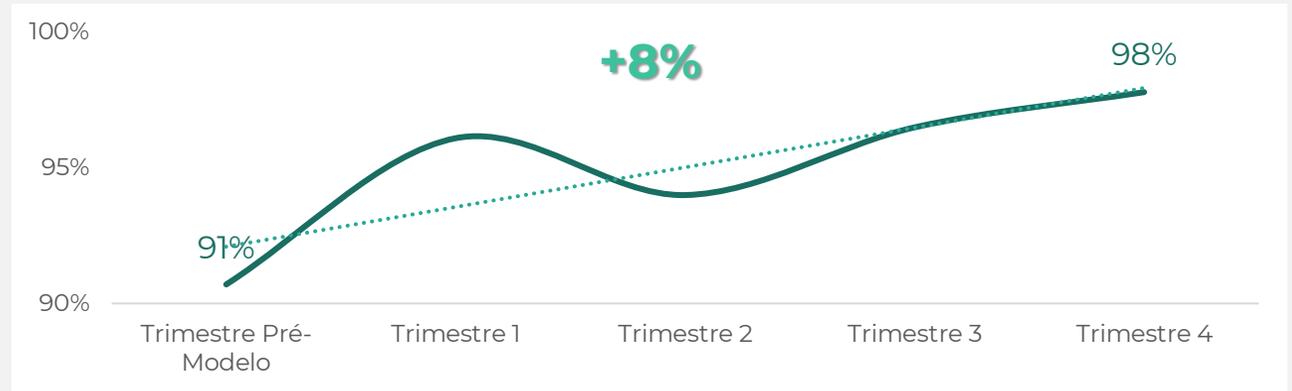
Com o passar dos meses, os efeitos da semana de 4 dias na saúde e bem-estar vão-se tornando mais acentuados, refletidos no **decréscimo do stress e na crescente adoção de bons hábitos de saúde** – perto de metade afirma que o seu **sono e exercício melhoram devido ao modelo de trabalho**

Work-Life Balance

A adaptação ao novo modelo de trabalho ao longo do ano nota-se no **aumento contínuo do work-life balance e do tempo passado com amigos e família**

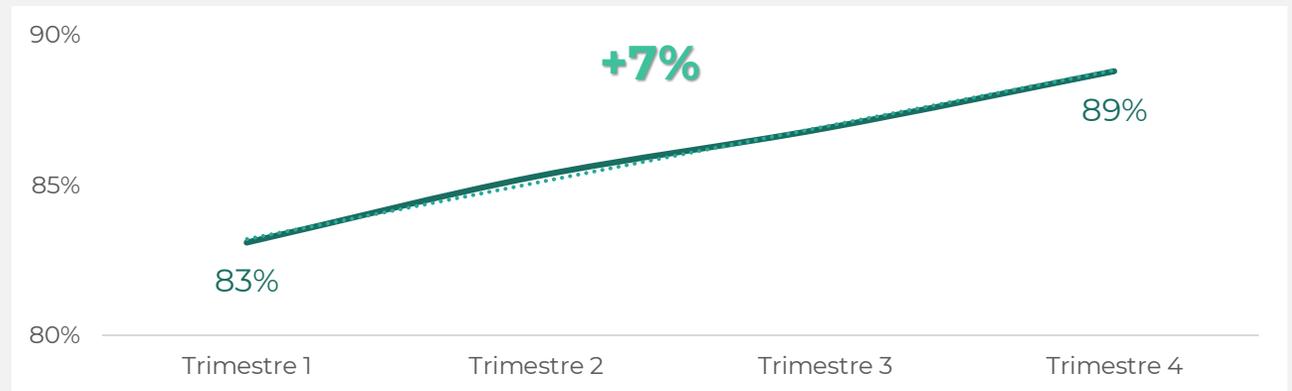
“Considero que tenho um bom Work-Life Balance”

% de respostas 4. *Concordo Parcialmente* ou 5. *Concordo Totalmente*



“A semana de 4 dias permite-me passar mais tempo com família/amigos”

% de respostas 4. *Concordo Parcialmente* ou 5. *Concordo Totalmente*



Impacto na Vida Pessoal

A percentagem de colaboradores que afirmam ter aumentado o tempo passado em **atividades com os filhos ou tarefas domésticas** devido à semana de 4 dias é maior para homens do que mulheres

Mudanças de Hábitos Domésticos

% de respostas 4. *Concordo Parcialmente* ou 5. *Concordo Totalmente*

	<i>“Dedico mais tempo a atividades com o(s) meu(s) filho(s) devido à semana de 4 dias”</i>	<i>“Participo mais na realização de tarefas domésticas devido à semana de 4 dias”</i>
 Mulheres	58%	47%
 Homens	71%	64%
Total	67%	56%

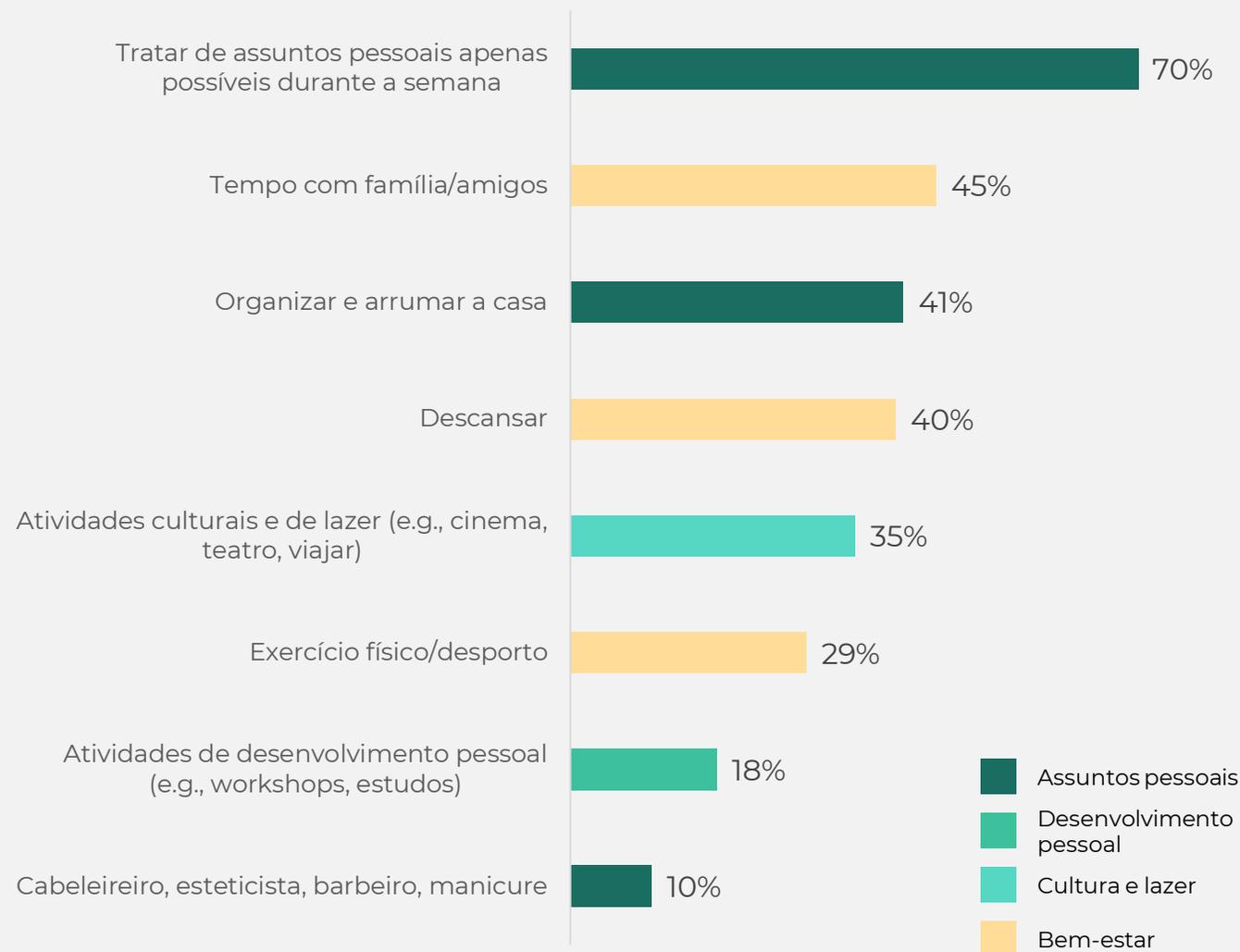
Ocupação de Dias *Off*

Os colaboradores estão a usar o dia *off* para **melhorar o seu bem-estar** ou para **tratar de assuntos pessoais** que apenas são possíveis de tratar durante a semana.

35% afirma fazer **actividades culturais** e 29% **pratica exercício físico**.

Como colaboradores ocupam o dia *off*

Respostas dos colaboradores²

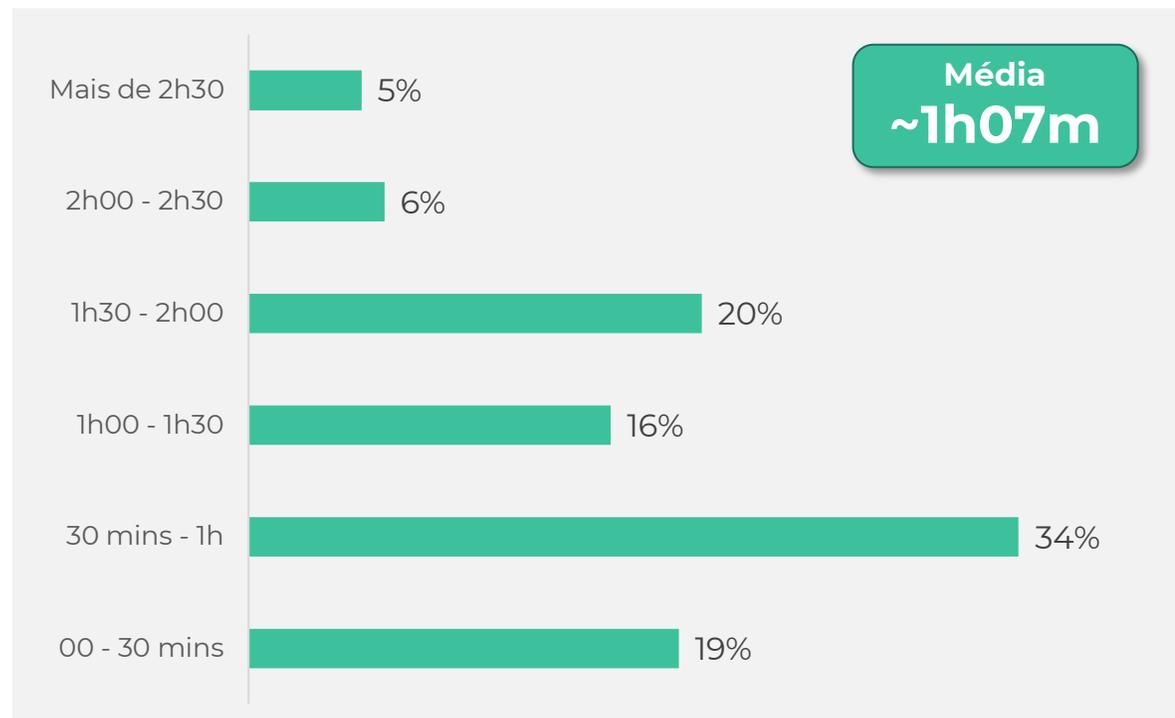


2. Colaboradores selecionam até 3 opções; Valores arredondados

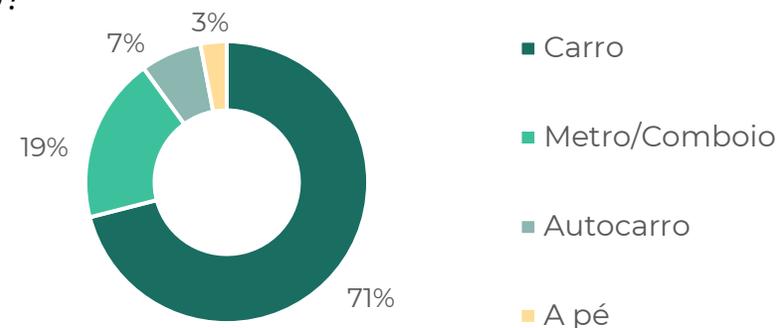
Impacto Ecológico e Social do Trabalho Remoto

% de respostas

“Com o teletrabalho, **quanto tempo passaste a poupar diariamente em deslocações?**”



“Que **meio de transporte** usavas para vir para o escritório?”



Redução de Emissões Diárias de CO2 de Deslocações

Estimativa das emissões por meio de transporte e tempo de deslocação



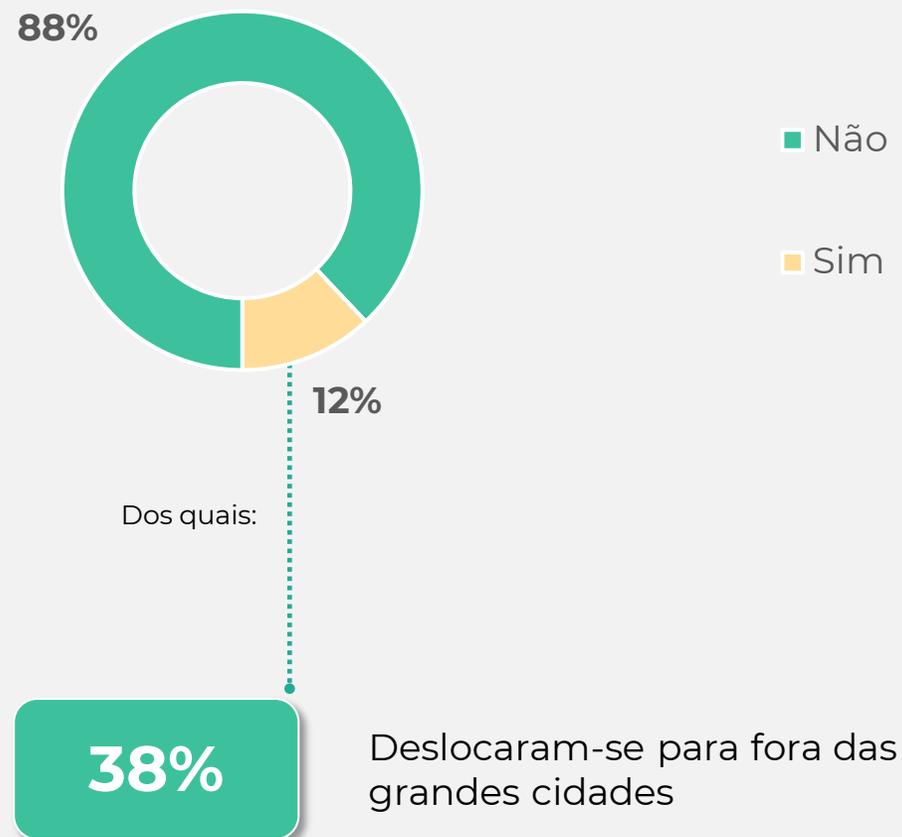
○ **impacto no ambiente reflete-se na redução de em média uma hora de deslocação diária, sendo que 71% dos FTEs vinham de carro, resultando numa redução total estimada de 733kg de CO2 por dia**

Mudanças de Local de Residência

Apenas **12% dos colaboradores mudaram de local de residência devido ao teletrabalho** e, ao contrário das expectativas, apenas **38%** destes se mudaram para localizações menos urbanas

“O teletrabalho fez com que mudasses a tua cidade de residência?”

Respostas dos colaboradores



Absentismo

Um dos pressupostos do aumento de tempo pessoal dos colaboradores é que o número de faltas deve reduzir e, de facto, verifica-se que a **taxa de absentismo reduziu para perto de metade** quando comparado com o ano anterior à implementação do modelo

Taxa de Absentismo

Varição face ao Ano Pré-Modelo



Retenção de talento

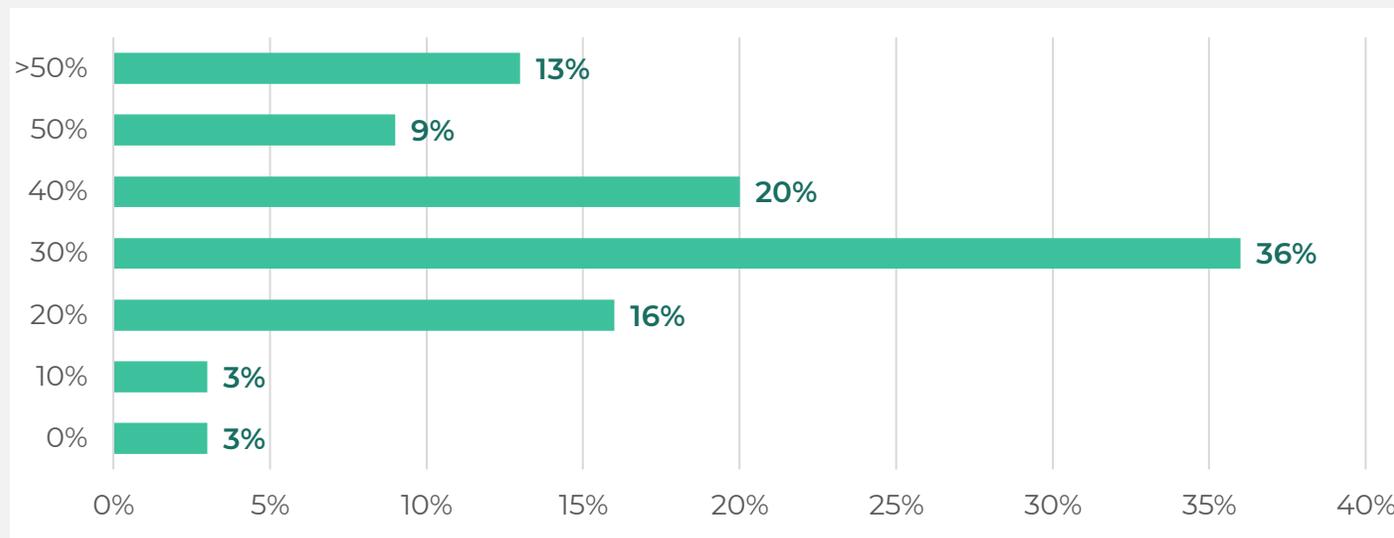
Observa-se um impacto positivo na retenção, refletido na **acentuada queda da taxa de turnover³** e no facto de **78%** dos colaboradores precisarem de um **aumento salarial de pelo menos 30% para considerar voltar à semana de 5 dias**

Taxa de Turnover³

Varição face ao Ano Pré-Modelo

-43%

“**Consideraria regressar a um modelo de 5 dias de trabalho se recebesse um aumento salarial de:**



3. Número total de saídas sobre a média anual de colaboradores da empresa

Atração de Talento

O forte impacto do modelo de 4 dias na atração de talento é retratado no aumento acentuado do número de candidaturas e no maior número de colaboradores que recomendariam a empresa como lugar para trabalhar



~6,9x

Candidaturas Espontâneas
vs Ano Pré-Modelo

~2,7x

Candidaturas por Referral
vs Ano Pré-Modelo

“**Recomendarias a 360imprimir.pt como lugar para trabalhar?**”



87%

respostas favoráveis

+5 p.p.
Δvs Pré-Semana de 4 dias

Produtividade Observada

Os dados indicam que os **níveis de produtividade por hora se mantiveram estáveis**, notando-se uma redução de output por colaborador proporcional à redução de horas de trabalho por semana

Produtividade por Hora

Varição da média face ao trimestre pré-semana de 4 dias

-1,3%

Considera a variação de horas trabalhadas por colaboradores de equipas operacionais que já trabalhavam na empresa no ano anterior à implementação da semana de 4 dias

“Estou satisfeito com o desempenho da minha equipa na semana de 4 dias”

Perceção das **Chefias**



“A minha equipa é tão produtiva como antes da implementação da semana de 4 dias”

Perceção das **Chefias**



Percentagem de respostas 4. *Concordo Parcialmente* ou 5. *Concordo Totalmente*

Medidas de adaptação à semana de 4 dias

Respostas das chefias

- “Introduzimos reuniões de kick-off diárias de 15 minutos”
- “Reduzimos o número de reuniões semanais e temos desfasamento de dias de folga para termos sempre alguém disponível durante a semana”
- “Reorganização e redistribuição de tarefas pelos membros”
- “Partilha de informação constante”

Comparativamente à análise publicada com os dados do 1º trimestre, verifica-se que **a perceção das chefias sobre a produtividade das equipas aumentou**, o que reflete o **sucesso das medidas de adaptação implementadas**

Conclusões e próximos passos

Os novos resultados demonstram que novo modelo de trabalho já é o nosso *business as usual*. Os impactos da semana de 4 dias vão mais longe do que esperámos quando abraçámos este projeto. Estamos mais otimistas do que nunca sobre o futuro do piloto e vamos continuar a trabalhar para o melhorar.

Convidamos todos os interessados a acompanharem-nos neste percurso até ao próximo barómetro.

O piloto continua...

A semana de 4 dias de trabalho está enquadrada num projeto-piloto de 2 anos. Este relatório representa os resultados dos primeiros 12 meses, representando um *milestone* importante

... e o Barómetro também

Vamos continuar a monitorizar os resultados da semana de 4 dias, introduzindo novas métricas de análise e aprofundando o estudo dos impactos deste modelo de trabalho

Contexto e Metodologia

MODELOS DE TRABALHO ADOTADOS

No dia 10 de outubro de 2022, abraçámos uma forma de trabalhar revolucionária – **um modelo de 36h de trabalho em 4 dias por semana**. Esta decisão teve como objetivos ir ao encontro da vontade das nossas equipas e aumentar a atratividade da 360imprimir.pt no mercado de trabalho.

A adoção da semana de trabalho de 4 dias enquadra-se num piloto de 2 anos, após os quais será tomada a decisão de continuar, ou não.

O BARÓMETRO

De modo a avaliar o seu impacto, planeámos a elaboração do **Barómetro do Modelo de Trabalho** – um relatório trimestral de diversos indicadores que ilustram a evolução de fatores como bem-estar, produtividade, qualidade do trabalho e atratividade da 360imprimir.pt, tendo este estudo sido **elaborado e conduzido por consultora independente**.

FONTES DE INFORMAÇÃO

O relatório é alimentado por **dados de negócio** – que incluem os resultados dos departamentos, dados reais de produtividade interna, evolução da Atratividade e Retenção e respostas a **2 inquéritos** – um enviado a todos os colaboradores, e um específico para as chefias.

O inquérito geral, lançado em outubro, teve 149 respostas, o que corresponde a menos 5 respostas do que o inquérito do primeiro trimestre. O inquérito de chefias contou com 27 respostas.

PERÍODOS DE ANÁLISE

Os dados desta edição do Barómetro correspondem ao período desde a implementação do modelo, em outubro, até 30 de setembro de 2023.

Para todos os indicadores com registo histórico, os resultados foram comparados com o ano imediatamente anterior à introdução do modelo (outubro de 2021 a setembro de 2022). Em casos específicos, os dados também foram comparados com o primeiro trimestre da semana de 4 dias (outubro a dezembro de 2022).