



Semana de Trabalho de 4 dias e o Empreendedorismo Híbrido

Semana de Trabalho de 4 dias e o Empreendedorismo Híbrido

Marta Alexandra Antunes Rodrigues

Leiria, setembro 2024



Semana de Trabalho de 4 dias e o Empreendedorismo Híbrido

Mestrado de Empreendedorismo e Inovação

Marta Alexandra Antunes Rodrigues

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Susana Rodrigues

Leiria, setembro 2024

Originalidade e Direitos de Autor

Esta dissertação é original, elaborada apenas para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Serão autorizadas reproduções parciais deste documento, desde que a autora seja explicitamente mencionada e seja feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Mestrado de Empreendedorismo e Inovação, no ano letivo 2023/2024, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico de Leiria, Portugal, e à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Dedicatória

Aos meus pais e irmã.

“Eu sei que não sou nada e que talvez nunca tenha tudo.
À parte isso, eu tenho em mim todos os sonhos do mundo.”

- Fernando Pessoa

Agradecimentos

Ao concluir a presente dissertação, não posso deixar de reconhecer e agradecer às pessoas que foram fundamentais ao longo desta jornada académica.

Começar por agradecer à Professora Susana Rodrigues, cujo apoio e experiência foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. A motivação e ajuda desde o começo desta etapa foram essenciais para o sucesso da mesma.

Deixo também um agradecimento especial ao Dr. Pedro Gomes e à Dra. Rita Fontinha que disponibilizaram o seu tempo para uma entrevista e os relatórios intermédio e final do estudo piloto da semana de 4 dias de trabalho em Portugal que contribuiu significativamente para o sucesso desta dissertação.

Quero agradecer encarecidamente aos meus pais e irmã, que sempre acreditaram e fizeram de tudo para me ajudar ao longo do percurso académico e me proporcionaram todas as condições para que atingisse os meus objetivos.

Ao meu namorado, que esteve presente nos momentos mais difíceis desta jornada e me encorajou a procurar soluções para as adversidades.

Aos meus primos, tios e familiares que, ao longo destes meses, demonstraram a sua preocupação e incentivo.

Por fim, mas não menos importante, aos meus amigos e colegas que me apoiaram ao longo dos últimos meses e nunca me deixaram desistir.

Todas estas pessoas, sendo tão diferentes umas das outras, contribuíram de uma forma ou de outra para a conclusão desta dissertação e merecem todo o meu respeito e admiração. Por vezes, tudo o que precisamos é de saber que temos pessoas que acreditam em nós e que nos desejam sucesso.

Deixo o meu agradecimento a todos.

Resumo

A semana de 4 dias de trabalho tem ganhado cada vez mais dimensão em Portugal e no estrangeiro. São muitos os países que têm testado este formato de trabalho e que têm reportado bons resultados, do ponto de vista dos trabalhadores e da empresa.

Por sua vez, o empreendedorismo híbrido é um conceito que esteve sempre presente na cultura portuguesa, pois trata-se de uma forma de empreendedorismo que concilia um trabalho por conta de outrem com um trabalho por conta própria.

Nos últimos anos, têm surgido vários estudos e artigos sobre a semana de 4 dias de trabalho e o empreendedorismo híbrido. No entanto, não existem estudos ou pesquisas que liguem os dois temas. O presente estudo tem como objetivo compreender de que forma a semana de 4 dias de trabalho incentiva ou não o empreendedorismo híbrido em Portugal.

A partir dos relatórios resultantes do estudo da semana de 4 dias de trabalho, conduzido em Portugal, e de dados primários obtidos através de uma amostra de trabalhadores portugueses, esta dissertação pretende mostrar de que forma estes trabalhadores percecionam o formato de trabalho de 4 dias e a possibilidade de criação de um negócio próprio.

Palavras-chave: Semana de 4 dias de trabalho, Empreendedorismo Híbrido

Abstract

The 4-day workweek is becoming increasingly popular in Portugal and abroad. Many countries have trialled this working format and have reported good results from the point of view of both the workers and the company.

On the other hand, hybrid entrepreneurship is a concept that has always been present in Portuguese culture, as it is a form of entrepreneurship that combines employment with self-employment.

In recent years, several studies and articles have been published on the 4-day working week and hybrid entrepreneurship. However, there are no studies or research that link the two subjects. The aim of this study is to understand how the 4-day working week does or does not encourage hybrid entrepreneurship in Portugal.

Based on the reports resulting from the pilot study of the 4-day working week conducted in Portugal and primary data obtained from a sample of Portuguese workers, this dissertation aims to show how these workers perceive the 4-day working week format and the possibility of creating their own business.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor.....	iii
Dedicatória.....	iv
Agradecimentos.....	v
Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Lista de Figuras.....	xi
Lista de Tabelas.....	xii
Lista de Gráficos.....	xiii
Lista de siglas e acrónimos.....	xiv
1. Introdução.....	1
1.0. Background e Motivação.....	1
1.1. Objetivo.....	2
1.2. Objetivos da Investigação.....	3
1.3. Metodologia.....	3
1.4. Estrutura da dissertação.....	4
2. Enquadramento.....	5
2.0. Introdução do capítulo de Enquadramento.....	5
2.1. Caracterização do modelo de trabalho semanal de 4 dias.....	5
2.2. O Empreendedorismo em Portugal.....	9
3. Revisão de Literatura.....	19
3.0. Introdução do capítulo de Revisão de Literatura.....	19
3.1. Semana de trabalho de 4 dias – Conceitos.....	19
3.2. Estudos sobre a semana de trabalho de 4 dias.....	20
3.3. Empreendedorismo Híbrido – Conceitos.....	25
3.4. Estudos sobre o Empreendedorismo Híbrido.....	26
4. Metodologia.....	31

4.0. Introdução do capítulo da Metodologia	31
4.1. Objetivo geral da investigação.....	31
4.2. Objetivos específicos da investigação.....	31
4.3. Questões de investigação	32
4.4. Estratégia de investigação.....	33
4.5. Método de recolha de dados	33
4.6. População e técnica de amostragem	34
4.7. Caracterização da Amostra	34
4.8. Elaboração e estrutura do questionário	36
5. Análise de dados recolhidos	37
5.0. Introdução do capítulo de Análise de dados	37
5.1. Caracterização demográfica dos respondentes.....	37
5.2. Resultados obtidos	38
5.2.1. Os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho por semana?	38
5.2.2. O formato de trabalho de 4 dias por semana mais escolhido pelos trabalhadores é o de 32 horas semanais com folga à segunda ou sexta-feira?	40
5.2.3. Os trabalhadores aproveitam o terceiro dia de descanso para criar o seu próprio negócio?.....	42
5.2.4. Os trabalhadores por conta própria teriam de contratar mais pessoas caso quisessem enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?.....	48
5.3. Discussão de Resultados.....	49
6. Conclusão	53
6.0. Principais conclusões.....	53
6.1. Contribuição para o conhecimento.....	54
6.2. Contribuição para a Gestão.....	56
6.3. Limitações	56
6.4. Investigação futura	57
7. Referências Bibliográficas	58

8. Anexo.....	63
Anexo A – Questionário.....	63

Lista de Figuras

Figura 2.1 - Taxas totais de atividade empresarial em fase inicial (TEA) e de propriedade de empresas estabelecidas (EBO)	15
Figura 2.2 – Intraempreendedores por país Fonte: Global Entrepreneurship Monitor	16
Figura 2.3 - Indivíduos que não arriscam numa boa oportunidade de negócio por medo de falhar	17
Figura 2.4. - Indivíduos que afirmam ter as capacidades, conhecimento e experiência para iniciar um negócio	17
Figura 4.1 - Questões de Investigação	32
Figura 4.2. - Características demográficas da amostra.....	35
Figura 5.7 - Resultados das Questões de Investigação	51

Lista de Tabelas

Tabela 2.1 - Número de empresas em Portugal (total).....	10
Tabela 2.2 - Número de empresas (total e por dimensão).....	12

Lista de Gráficos

Gráfico 5.1 - Disposição dos trabalhadores para enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho	39
Gráfico 5.2 - Descrição da carga de trabalho atual dos trabalhadores	40
Gráfico 5.3 - Modalidade de horário preferida entre os trabalhadores.....	41
Gráfico 5.4 - Carga horária mais escolhida entre os trabalhadores.....	42
Gráfico 5.5 - Existência de uma segunda fonte de rendimento	43
Gráfico 5.6 - Setor de atividade da segunda fonte de rendimento dos trabalhadores.....	44
Gráfico 5.7 - Intenção dos trabalhadores de começar um negócio próprio enquanto trabalham	45
Gráfico 5.8 - Setor de atividade em que os trabalhadores atuariam no seu negócio próprio	46
Gráfico 5.9 - Justificação da decisão dos trabalhadores de não criar o próprio negócio.....	47
Gráfico 5.10 - Necessidade de contratação de trabalhadores sob o formato de 4 dias de trabalho..	48

Lista de siglas e acrónimos

APA - American Psychological Association

CT – Código do Trabalho

GEM - Global Entrepreneurship Report

1. Introdução

1.0. Background e Motivação

A semana de trabalho de 4 dias tem ganhado cada vez mais expressão, pois surge como uma ferramenta de gestão que permite aos empregadores atrair talento para as suas empresas com ofertas de trabalho cativantes. O horário semanal de 4 dias não só dá aos trabalhadores um dia de folga extra, como permite aos mesmos melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, promover a sua saúde mental e aumentar a produtividade.

A par desta adaptação das empresas que testam o horário de 4 dias numa economia orientada para o trabalho semanal de 5 dias, o empreendedorismo em Portugal tem vindo a ganhar cada vez mais expressão. Nos anos mais recentes, num período pós-pandemia, tem havido um aumento significativo no número de empresas portuguesas a operar no mercado.

A motivação para este estudo surge da constatação de que, embora um número crescente de empresas adote esta forma de trabalho, são quase inexistentes os estudos que abordam esta temática. Os estudos disponíveis estão, na sua maioria, focados na ótica da empresa e dos seus colaboradores internos. Assim, este estudo procura contribuir para a compreensão do tema, através de duas principais abordagens: (1) aprofundar a compreensão sobre a perceção dos trabalhadores a respeito desta forma de trabalho, e (2) investigar como a redução de um dia por semana na jornada de trabalho pode fomentar a criação de novos negócios. Adicionalmente, pretende-se analisar as perceções dos indivíduos que já trabalham por conta própria sobre este formato.

A expectativa é de que os colaboradores que têm um “fim de semana de 3 dias” apresentem uma tendência para aproveitar este tempo extra para apostar na sua formação, passar mais tempo com a família e amigos e em atividades de lazer, mas também que demonstrem o interesse em desenvolver um negócio próprio.

1.1. Objetivo

A presente dissertação tem como principal objetivo compreender de que forma os trabalhadores portugueses percecionam a semana de 4 dias de trabalho e o empreendedorismo híbrido. Mais concretamente, pretende-se entender o que os trabalhadores por conta de outrem, que operam 5 dias por semana, pensam relativamente a este formato de horário semanal e de que forma aproveitariam o terceiro dia livre da semana. Relativamente aos colaboradores de empresas que já operam 4 dias por semana, o objetivo é perceber a sua opinião após iniciarem esta experiência e se a sua perspetiva sobre a criação de um negócio por conta própria, como segunda fonte de rendimento, se alterou. Isto é, as pessoas que anteriormente não conciliavam uma atividade freelance com o seu trabalho por conta de outrem, estão agora mais abertas à ideia de criar o seu negócio ou se, por outro lado, preferem utilizar este terceiro dia livre por semana para outras atividades não relacionadas com trabalho.

Espera-se que, com o surgimento da semana de trabalho de 4 dias, o empreendedorismo híbrido ganhe mais expressão. Se juntarmos o facto de os trabalhadores passarem a ter mais um dia livre por semana, ao facto de que a população cada vez mais investe na sua formação académica, é natural que surjam atividades por conta própria que provêm destes conhecimentos.

O tema da presente dissertação é relevante por se tratar de um tema muito atual e cada vez mais presente na realidade portuguesa. Neste momento, há cada vez mais empresas a optar pelo formato de 4 dias de trabalho. Este formato não só atrai mais trabalhadores para as empresas, como traz múltiplos benefícios para a mesma e para os seus colaboradores. Desta forma, é muito importante compreender de que maneira o formato de 4 dias de trabalho semanal e o empreendedorismo estão ligados e se esta ligação, se confirmando, é benéfica para as empresas.

1.2. Objetivos da Investigação

O objetivo geral desta dissertação é compreender a perceção dos colaboradores por conta de outrem relativamente à implementação da semana de 4 dias de trabalho. Além disso, procura-se explorar a perceção dos colaboradores por conta própria sobre esta temática e investigar a visão dos colaboradores por conta de outrem acerca do empreendedorismo híbrido.

Desta forma, a presente dissertação foi realizada com vista a atingir os seguintes objetivos específicos:

- Perceber se os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho.
- Perceber de que forma os trabalhadores portugueses que trabalham 5 ou mais dias por semana, aproveitariam o terceiro dia de descanso.
- Identificar qual o formato de horário de 4 dias que os portugueses preferem.
- Determinar se os trabalhadores portugueses estariam dispostos a criar uma atividade por conta própria, enquanto desempenham um trabalho por conta de outrem.
- Identificar quais os motivos que levam os trabalhadores portugueses a não querer iniciar uma atividade por conta própria, enquanto trabalham por conta de outrem.

1.3. Metodologia

Na presente dissertação, foram utilizados dois tipos de fontes de dados. Inicialmente, foram utilizados dados secundários, mais concretamente, a leitura de artigos e estudos existentes sobre os temas principais da dissertação, a semana de trabalho de 4 dias e o empreendedorismo híbrido.

Para além dos dados secundários, foi partilhado um questionário com o objetivo de inquirir os trabalhadores portugueses e perceber qual a sua opinião relativamente à semana de 4 dias, bem como a sua posição relativamente à possibilidade de criação do seu negócio próprio.

1.4. Estrutura da dissertação

A estrutura da dissertação encontra-se dividida em 6 capítulos principais, além dos capítulos dedicados a referências bibliográficas e anexos.

Primeiramente, existe um capítulo introdutório onde são apresentados os objetivos da investigação, os fatores que a motivaram e a metodologia seguida ao longo do estudo.

No capítulo 2, é feito o enquadramento do tema. Mais concretamente, é feita uma contextualização do empreendedorismo em Portugal e apresentadas as características típicas do modelo de 4 dias de trabalho por semana adotado pelas empresas, bem como o enquadramento legal deste formato de trabalho.

O terceiro capítulo é dedicado à revisão de literatura. Nesta secção, são identificados os conceitos mais relevantes para o tema da dissertação, nomeadamente a semana de trabalho de 4 dias e o empreendedorismo híbrido. Além da introdução destes conceitos fundamentais, é apresentada a base de conhecimento relacionado com os mesmos.

No quarto capítulo, referente à metodologia, são mencionados os objetivos e questões de investigação, bem como a estratégia seguida. É, ainda, apresentado o método de recolha de dados, a caracterização da amostra utilizada e a estrutura do questionário aplicado à mesma.

No capítulo 5, procede-se à análise e discussão dos resultados com a finalidade de responder às questões de investigação.

Por fim, a dissertação é finalizada com um capítulo de conclusão, onde, além das conclusões principais, são apresentadas as contribuições para a gestão e para o conhecimento do tema da semana de 4 dias de trabalho enquanto ferramenta de gestão, as limitações ao estudo do tema e as possibilidades de investigação futura.

É de frisar que as citações e referências bibliográficas foram feitas com recurso às normas da American Psychological Association (APA).

2. Enquadramento

2.0. Introdução do capítulo de Enquadramento

Neste capítulo, será apresentado o enquadramento teórico e contextual da investigação, com o objetivo de proporcionar uma compreensão clara dos dois temas centrais desta dissertação: o empreendedorismo em Portugal e a caracterização do modelo de trabalho semanal de quatro dias.

Primeiramente é apresentada a semana de trabalho de 4 dias, começando pela legislação relevante, tanto a nível nacional como internacional, que regulamenta e incentiva a adoção deste modelo. Em seguida, serão apresentados dados estatísticos fornecidos pela organização 4 Day Week Global, que tem apoiado diversas empresas a nível global na transição para este formato de trabalho, incluindo estudos-piloto. Posteriormente, será explorado o panorama do empreendedorismo em Portugal, com uma análise sobre o estado atual deste setor.

2.1. Caracterização do modelo de trabalho semanal de 4 dias

O modelo de trabalho semanal de 4 dias pode assumir várias formas, podendo ser distribuída pelos 4 dias a mesma carga horária que a empresa praticava na semana de 5 dias ou reduzindo a carga horária e adaptando aos 4 dias. Além disso, o terceiro dia de descanso pode ser fixo ou sofrer alterações a cada semana ou mês. Qualquer que seja a modalidade escolhida pelas empresas, as mesmas têm apontado várias vantagens relativamente à adoção do horário de trabalho semanal de 4 dias.

A implementação da semana de trabalho de quatro dias, embora não esteja ainda regulamentada de forma específica em Portugal, deve ser analisada à luz da legislação laboral vigente, especialmente o Código do Trabalho (CT). Tanto para os trabalhadores como para os empregadores, a adoção deste modelo de horário deve respeitar os limites estabelecidos para a organização do tempo de trabalho e as condições contratuais.

O Artigo 203.º do Código do Trabalho estipula que a duração máxima do trabalho não pode exceder 40 horas semanais e 8 horas diárias, a menos que existam exceções previstas na lei, como em convenções coletivas ou em acordos específicos entre trabalhador e empregador. No contexto de uma semana de quatro dias, esta disposição implica que a carga horária semanal deve ser distribuída dentro desses limites, ou então negociada para permitir uma adaptabilidade que cumpra os requisitos legais.

O Artigo 217.º do CT permite a adoção de horários flexíveis, desde que os limites máximos de tempo de trabalho sejam respeitados. Isto permite, em teoria, a introdução da semana de trabalho de quatro dias, se a distribuição horária garantir que o total de horas semanais não ultrapassa o máximo legal. De acordo com o Artigo 205.º do CT, é também possível a adoção de regimes de horários concentrados, permitindo que as horas de trabalho semanais sejam distribuídas de forma intensiva ao longo de quatro dias, mantendo a carga horária dentro dos limites permitidos por lei.

Caso o modelo de quatro dias implique um aumento das horas diárias para além das 8 horas estabelecidas, será necessário cumprir o regime de horas extraordinárias regulado pelo Artigo 226.º do CT. Este artigo define que as horas adicionais devem ser remuneradas com um acréscimo sobre o valor normal: 25% para a primeira hora extra, 37,5% para as seguintes, e 50% nos dias de descanso ou feriados. O empregador deve, assim, assegurar que qualquer aumento na carga horária diária, devido à redução dos dias de trabalho, seja devidamente compensado.

A organização da semana de trabalho de quatro dias deve ainda respeitar os descansos obrigatórios previstos na lei. O Artigo 213.º do CT garante que o trabalhador tem direito a um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso diário entre dois períodos de trabalho. Além disso, de acordo com o Artigo 232.º do CT, o trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal, geralmente ao domingo, ou a outro dia conforme estabelecido em convenção coletiva ou acordo.

Qualquer alteração substancial na organização do tempo de trabalho, como a introdução da semana de quatro dias, pode implicar a revisão do contrato de trabalho. O Artigo 99.º do CT estabelece que as condições acordadas inicialmente, como o horário de trabalho, só podem ser alteradas com o consentimento do trabalhador, salvo em situações específicas previstas na lei ou em acordos coletivos. Assim, é crucial que qualquer mudança seja claramente negociada entre as partes.

O Artigo 127.º do CT impõe ao empregador a responsabilidade de garantir a segurança e saúde no trabalho. A adoção de uma semana de quatro dias, com uma possível intensificação do horário diário, deve ser cuidadosamente avaliada para assegurar que não coloca em risco o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. O empregador deve também garantir condições adequadas para o desempenho das funções sem prejudicar a saúde do trabalhador.

A Constituição da República Portuguesa, no Artigo 59.º, assegura o direito dos trabalhadores à conciliação entre vida pessoal e profissional. A implementação de novos horários, como a semana de quatro dias, deve respeitar esse princípio, promovendo o equilíbrio entre o trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal e familiar.

Se o modelo de semana de quatro dias for combinado com teletrabalho, deve-se observar as disposições relativas a este regime, contidas nos Artigos 166.º a 199.º-A do Código do Trabalho. O teletrabalho oferece uma maior flexibilidade na organização do horário, mas o empregador deve garantir que o trabalhador tenha o direito à desconexão, de modo a assegurar que não está sempre disponível fora do horário de trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República, Série I-A, n.º 30. Artigos 166.º, 199.º -A).

A pandemia da COVID-19 retomou entre os gestores das empresas a conversa sobre a semana de trabalho de 4 dias e como a mesma pode ser útil enquanto ferramenta de gestão. Por considerarem importante repensar a flexibilidade e os benefícios atribuídos aos trabalhadores, as empresas que optam por reduzir o número de dias de trabalho semanal adotam estratégias que lhes permitem um maior aproveitamento do tempo (Walker & Fontinha, 2022). Estas estratégias podem passar por fazer um planeamento semanal com objetivos a atingir, diminuir o número de reuniões e realizar as tarefas de forma mais independente (Gomes & Fontinha, 2024). Além disso, a empresa pode apostar em automatizar algumas tarefas no seu negócio, como o apoio ao cliente, ou usar ferramentas de gestão digitais que permitem à equipa registar o seu progresso na execução das tarefas e perceber se os objetivos estão a ser atingidos.

Atualmente, estão a ser conduzidos estudos em vários países para testar o horário de trabalho semanal de 4 dias (4 Day week global, 2024). A maioria dos testes resulta de parcerias com a 4 Day Week Global, uma associação sem fins lucrativos que presta serviço de consultoria a empresas que queiram aderir a este sistema e apoia na implementação do mesmo. A

associação segue um princípio que defende que as empresas devem pagar 100% do salário aos colaboradores, que passam a trabalhar 80% do tempo, atingindo 100% dos objetivos de produtividade.

Em Portugal, o estudo conduzido pelo Dr. Pedro Gomes e a Dra. Rita Fontinha para testar a semana de trabalho de 4 dias concretizou-se em parceria com a 4 Day Week Global. Em junho de 2023, 40 empresas avançaram para o teste do horário de 4 dias de forma independente, visto que não existem apoios ou incentivos às empresas para implementar o horário semanal de 4 dias. A investigação e os seus resultados são explorados no capítulo de revisão de literatura.

Informações retiradas do site da 4 Day Week Global demonstram que diversos países ao redor do mundo têm experimentado ou discutido a adoção da semana de trabalho de quatro dias.

No Reino Unido, a adoção deste regime tem sido significativa, com 61 empresas a testar a semana de 4 dias desde 2022, sendo que 90% delas pretendem manter este formato após o período experimental (4 Day Week Global, 2024, 7 de maio). De modo semelhante, a Alemanha participou no mesmo projeto com 45 empresas atualmente a testar este formato, apesar de haver ainda algum ceticismo quanto aos seus resultados (4 Day Week Global, 2024, 16 de abril).

Outros países como a Suécia e os Países Baixos também têm experiências relevantes neste âmbito. A Suécia foi um dos pioneiros, com uma primeira experiência no setor público que resultou na redução das horas de trabalho diário. Embora a experiência tenha sido um sucesso, uma alteração no governo não permitiu que se continuassem a suportar os custos extra de contratar pessoas para cobrir as horas que os restantes colaboradores deixaram de trabalhar (4 Day Week Global, 2024, 22 de março). Já os Países Baixos são conhecidos por uma semana laboral mais curta, especialmente para mulheres, embora os seus trabalhadores não tenham adotado amplamente o modelo de quatro dias (4 Day Week Global, 2024, 28 de março).

Alguns países fora da Europa também têm progredido neste tema. No Brasil, a implementação começou de forma piloto em 2023, com 22 empresas a testar o formato de 4 dias e houve uma grande aceitação entre trabalhadores e empregadores (4 Day Week Global,

2024, 22 de março). Contudo, na África do Sul, a introdução desse conceito em 2022 foi ridicularizada, sem grande adesão até o momento (4 Day Week Global, 2024, 25 de março).

Por outro lado, países como os EUA, Canadá, Chile e Itália ainda estão em diferentes fases da discussão. Nos EUA e Canadá, embora o conceito esteja a ganhar popularidade entre as camadas mais jovens e os líderes empresariais, ele não foi amplamente implementado (4 Day Week Global, 2024, 22 de março e 9 de abril). No Chile e África do Sul, apesar de existirem discussões, a implementação encontra resistência devido a contextos específicos de produtividade e resistência sindical (4 Day Week Global, 2024, 22 e 25 de março).

As empresas que adotam o sistema de 4 dias de trabalho semanal tornam-se mais atrativas, pois permitem aos seus trabalhadores um melhor equilíbrio entre o trabalho e o tempo passado em família, bem como em atividades de lazer (Gomes & Fontinha, 2024). Esta melhoria na vida social e profissional, bem como a melhor gestão do tempo de cada colaborador conduz a um melhor equilíbrio emocional, reduzindo os problemas mentais dos indivíduos que adotam o horário semanal de 4 dias (Munyon et al., 2023; Neubert et al., 2022). Outro aspeto positivo, no que toca ao horário de 4 dias, é a diminuição no impacto ambiental, uma vez que são diminuídas as deslocações dos trabalhadores ao seu local de trabalho, bem como a utilização de água e luz durante a permanência no mesmo (Laker & Roulet, 2019; Gatlin-Keener & Lunsford, 2020).

Apesar de as empresas, que reduzem o seu horário, trabalharem menos dias por semana, a tendência é para manter a produtividade. Por terem um dia de trabalho a menos do que a maioria das empresas, os trabalhadores adotam estratégias que permitem reduzir as distrações e aproveitar ao máximo o tempo disponível para trabalhar (Gomes & Fontinha, 2024).

2.2. O Empreendedorismo em Portugal

Em Portugal, o empreendedorismo tem vindo a crescer. Dados da Informa D&B (2024) referem que, desde o início do ano de 2023, foram criadas 47 983 empresas em Portugal, verificando-se um aumento de 2 851 empresas relativamente ao mesmo período

do ano anterior. O “Barómetro Informa” sobre a dinâmica do tecido empresarial de Portugal em 2023, refere que, pela primeira vez desde que há registo, foi batido o recorde de 50 mil constituições de empresas ao longo do ano.

Os dados divulgados pela Pordata (ver tabela 2.1) revelam que ao longo dos anos o número de empresas existentes não apresenta uma tendência crescente. Aliás, nos anos mais recentes é possível observar um grande aumento do número de empresas no início da década de 2000. No entanto, existem períodos em que se verificou uma queda na quantidade de empresas no mercado. A crise de 2008 foi seguida de vários anos de decréscimo no número de empresas, verificando-se uma diminuição de cerca de 174 mil organizações a operar no mercado entre os anos de 2008 e 2012. Nos anos seguintes, confirmou-se novamente um decréscimo do número de empresas no ano de 2020 que, relativamente a 2019, apresenta uma diminuição de 1,40% (menos 18 750 empresas). Esta última diminuição surge no seguimento da pandemia da COVID-19, que levou muitos empresários a encerrar portas. A partir de 2021, observa-se um novo aumento no número de empresas, existindo mais 137 mil empresas a operar no mercado (Pordata, 2023).

Tabela 2.1 - Número de empresas em Portugal (total)

Anos	Empresas	Crescimento relativamente ao ano anterior
1990	388 892	-
1991	385 565	-0,86%
1992	381 695	-1,00%
1993	392 134	2,73%
1994	390 767	-0,35%
1995	387 772	-0,77%
1996	⊥ 600 597	54,88%
1997	581 387	-3,20%
1998	571 580	-1,69%
1999	617 563	8,04%
2000	621 173	0,58%
2001	593 574	-4,44%
2002	645 198	8,70%
2003	668 849	3,67%
2004	⊥ 1 115 456	66,77%
2005	1 151 610	3,24%
2006	1 172 219	1,79%
2007	1 234 633	5,32%
2008	⊥ 1 261 452	2,17%
2009	1 223 578	-3,00%
2010	1 168 265	-4,52%
2011	1 136 256	-2,74%

2012	1 086 915	-4,34%
2013	1 119 447	2,99%
2014	1 147 154	2,48%
2015	1 181 406	2,99%
2016	1 214 206	2,78%
2017	1 260 436	3,81%
2018	1 295 299	2,77%
2019	1 335 006	3,07%
2020	1 316 256	-1,40%
2021	1 359 035	3,25%
2022	1 453 728	6,97%

Fonte: Pordata e elaboração própria

O crescimento do empreendedorismo em Portugal é transversal a quase todos os setores. O Portugal Exporta (2023) destaca que, no setor dos transportes, houve um aumento de 45% na criação de empresas relativamente ao ano anterior, acompanhado de um crescimento de 7,9% nos serviços gerais, 11% no alojamento e restauração e 9,4% no setor da construção. A criação de empresas pertencentes aos setores relacionados com o turismo é, em parte, resultado da recuperação pós-pandemia. A subida significativa no número de empresas no setor dos transportes deve-se ao transporte ocasional de passageiros em veículos ligeiros, principalmente motivados pela utilização de meios de transporte partilhados (como é o caso do Uber, por exemplo). A tendência que se verificou para o turismo doméstico aquando da imposição das primeiras regras preventivas do vírus levou mais pessoas a criar o seu negócio em torno do turismo. Segundo as estimativas rápidas dos resultados de novembro de 2023 divulgadas pelo Instituto Nacional de Estatística e o Banco de Portugal, em novembro de 2022 as dormidas de residentes representavam 31% face aos 69% de não residentes; enquanto, em novembro de 2023, se verifica uma descida das dormidas de 1,5% para os residentes. A recuperação do turismo não doméstico incentivou a criação de empresas no setor (Mello, 2024).

Por outro lado, verificou-se uma diminuição na criação de empresas de 11% nas atividades imobiliárias, de 3,4% no setor das tecnologias da informação e comunicação e de 1% nas indústrias (Informa D&B, 2023).

A Informa D&B partilhou a análise de tendências relativa ao período de dezembro de 2022 a novembro de 2023. Esta análise revela que foram criadas 51 861 empresas neste período e foram encerradas 14 740, verificando-se um aumento de 6,2% dos nascimentos e 1% dos encerramentos.

Segundo a Pordata, existe uma tendência para o aumento do número de empresas existentes em Portugal (Pordata, 2023). Os dados mais recentes apontam para a existência de 1 453 728 empresas, sendo que 99,9% das mesmas são pequenas e médias empresas e as restantes são de grande dimensão (ver tabela 2.2).

Tabela 2.2 - Número de empresas (total e por dimensão)

Anos	Dimensão		
	Total	PME	Grandes
2004	1 115 456	1 114 354	1 102
2005	1 151 610	1 150 515	1 095
2006	1 172 219	1 171 093	1 126
2007	1 234 633	1 233 432	1 201
2008	1 261 452	1 260 302	1 150
2009	1 223 578	1 222 488	1 090
2010	1 168 265	1 167 168	1 097
2011	1 136 256	1 135 153	1 103
2012	1 086 915	1 085 894	1 021
2013	1 119 447	1 118 427	1 020
2014	1 147 154	1 146 119	1 035
2015	1 181 406	1 180 331	1 075
2016	1 214 206	1 213 107	1 099
2017	1 260 436	1 259 234	1 202
2018	1 295 299	1 294 037	1 262
2019	1 335 006	1 333 649	1 357
2020	1 316 256	1 314 944	1 312
2021	1 359 035	1 357 657	1 378
2022	1 453 728	1 452 225	1 503

Fonte: Pordata

A distribuição geográfica das empresas em Portugal tem também que ver com os nascimentos de empresas (Informa D&B, 2023). Afinal, existem apoios atribuídos aos empreendedores que desejem empreender em algumas zonas do país. Em novembro de 2023, os distritos que mais empresas acolhiam eram Lisboa (29,1% das empresas) e o Porto (17%), seguidos de outros distritos com menor atividade empresarial, como Braga (7,7%), Setúbal (6,4%), Aveiro (5,6%), Faro (5%) e Leiria (4,5%) (Informa D&B, 2023). Esta tendência dos empresários para se fixarem no litoral do país leva a que a população que trabalha nestas empresas se fixe também nestas zonas. Desta forma, o governo tenta incentivar a criação de empresas no interior do país criando apoios aos empreendedores e aos trabalhadores. Desde

julho de 2020 até ao final de 2023, por exemplo, esteve em vigor um programa que previa apoios aos trabalhadores que se fixassem no interior do país. O facto é que o número de empresas existentes nos distritos do interior e nas ilhas é significativamente inferior ao número de empresas que existem no litoral (Informa D&B, 2023).

A Informa D&B publicou, em 2023, uma análise aos desafios e oportunidades resultantes da deslocalização das empresas, onde é referido que os mecanismos de atração de empresas são criados para as zonas menos populosas, para que as empresas tragam investimentos, criação de riqueza e emprego para estas zonas. Refere ainda que o período pós-pandémico foi aquele em que mais empresas alteraram a sua sede social. Esta alteração é resultado da necessidade de teletrabalho que tornou válida esta opção para as empresas. Uma vez que as empresas não precisam de ter todos os seus trabalhadores diariamente presentes, podem reduzir a área física da empresa, constituindo vantagens ao nível financeiro (Informa D&B, 2023).

Em Portugal, o estudo que pretende testar a semana de 4 dias de trabalho foi iniciado em 2023 e contou com cerca de 40 empresas dos mais variados setores (Gomes & Fontinha, 2023).

Apesar de as empresas envolvidas no estudo pertencerem a setores muito diferentes entre si, a implementação da semana de trabalho de 4 dias é exequível em todas. Seria de esperar que uma empresa dedicada à indústria não tivesse o mesmo desempenho que uma empresa de serviços de consultoria, por exemplo. Isto porque uma empresa de serviços de consultoria pode facilmente organizar-se para encerrar mais um dia além do fim de semana; enquanto no setor da indústria, muitas vezes é necessária a produção contínua, não podendo a empresa fechar mais um dia (Gomes & Fontinha, 2023). Em entrevista ao Dr. Pedro Gomes, o mesmo mencionou que a implementação do horário semanal de 4 dias é possível em todos os setores, mas cabe à empresa decidir qual o formato deste horário mais adequado à sua realidade. Não existe um modelo único, podendo as empresas operar todos os dias da semana, se assim for necessário, funcionando por turnos. Este tipo de organização já é utilizado por várias empresas, sendo que apenas é necessário adaptá-lo à realidade dos 4 dias de trabalho (Gomes, 2024). Pedro Gomes refere que o mais complicado para as empresas neste momento é organizarem uma semana de 4 dias quando toda a economia está organizada para um horário semanal de 5 dias. Desta forma, as empresas têm de procurar estratégias que permitam contornar este obstáculo, permitindo que as mesmas possam implementar o

horário de trabalho reduzido e manter as sinergias com empresas e clientes de quem dependem.

Os dados do relatório do Global Entrepreneurship Report (GEM) 2019/2020, permitem comparar a posição de Portugal relativamente a outros países no que toca ao empreendedorismo. É importante destacar que, embora existam relatórios do GEM mais atualizados, o último que considera Portugal na análise é o de 2019/2020.

Relativamente a outros países europeus, Portugal destaca-se entre os que possuem uma maior atividade empresarial em fase inicial (entre 10% e 15%), situando-se acima de países como a Suíça, Croácia e Luxemburgo. Por outro lado, a Letónia encontra-se numa posição superior a Portugal, no que toca a novos negócios, com uma taxa superior a 15%. Quando comparado este indicador, especialmente com países da América Latina e das Caraíbas, é possível perceber que estes apresentam taxas de atividade empresarial em fase inicial superiores às de Portugal (a maioria acima dos 20%) (ver figura 2.1) (GEM 2019/2020).

No que respeita a taxa de propriedade de empresas já estabelecidas, Portugal apresenta uma maior percentagem de empresas estabelecidas do que a maioria dos restantes países europeus (superior a 10%). Ainda assim, Portugal posiciona-se abaixo de países como a Suíça, Polónia, Letónia e Grécia, que apesar de estarem também entre os 10% e 15% apresentam uma maior percentagem de empresas estabelecidas. Relativamente a outros países não europeus, Portugal encontra-se numa posição superior à grande maioria dos países analisados (Gem 2019/2020).

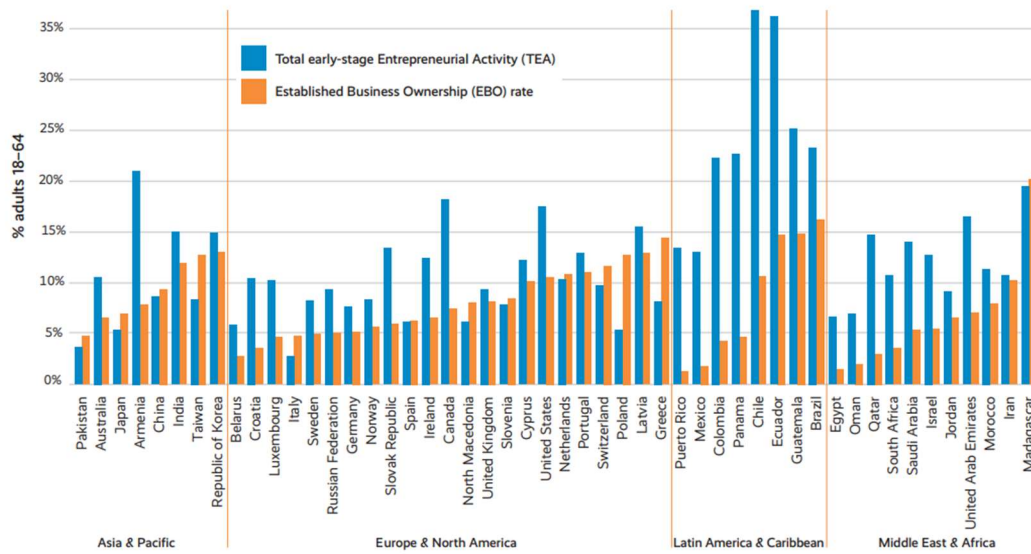


Figura 2.1 - Taxas totais de atividade empresarial em fase inicial (TEA) e de propriedade de empresas estabelecidas (EBO)

Fonte: Global Entrepreneurship Monitor

Embora não existam, no relatório do GEM 2019/2020, dados sobre o empreendedorismo híbrido, é possível consultar a percentagem de intraempreendedores por país. Na figura 2.2, é perceptível que Portugal, comparativamente a outros países europeus não apresenta uma taxa muito alta de intraempreendedorismo (a rondar os 4%).

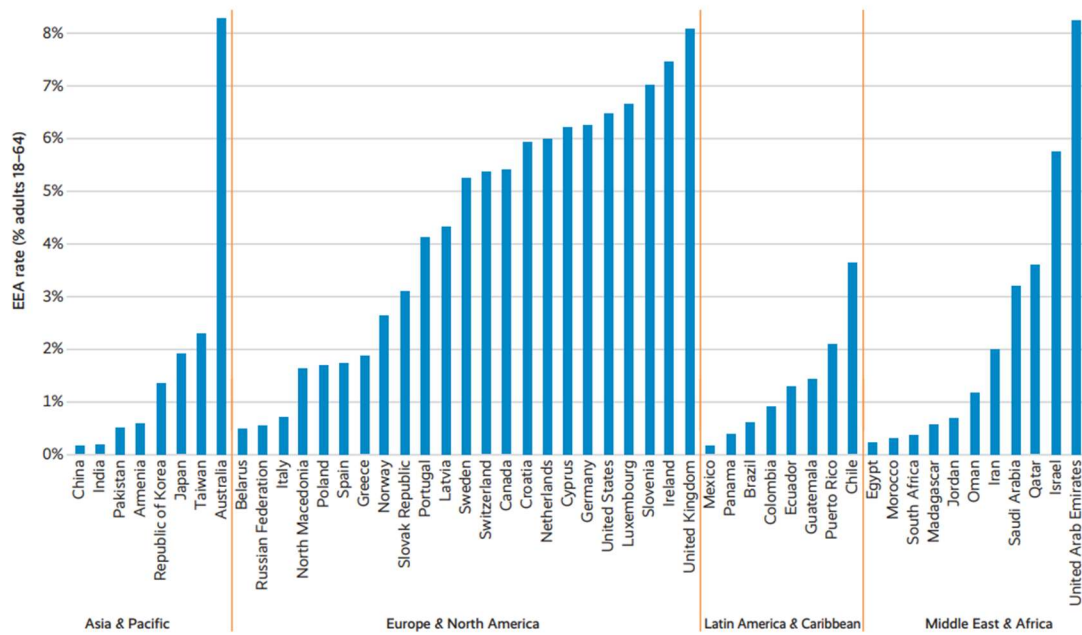


Figura 1.2 – Intraempreendedores por país

Fonte: Global Entrepreneurship Monitor

Segundo o relatório do GEM 2019/2020, mais de metade dos indivíduos que consideram um negócio uma boa oportunidade não arrisca por medo de falhar (figura 2.3). Quando comparado com os restantes países europeus, Portugal apresenta a maior percentagem de indivíduos com medo de arriscar. No entanto, é também dos países europeus que apresenta mais adultos a afirmar que tem as capacidades, conhecimento e experiência para iniciar um negócio (mais de 60%, ver figura 2.4) (GEM 2019/2020).

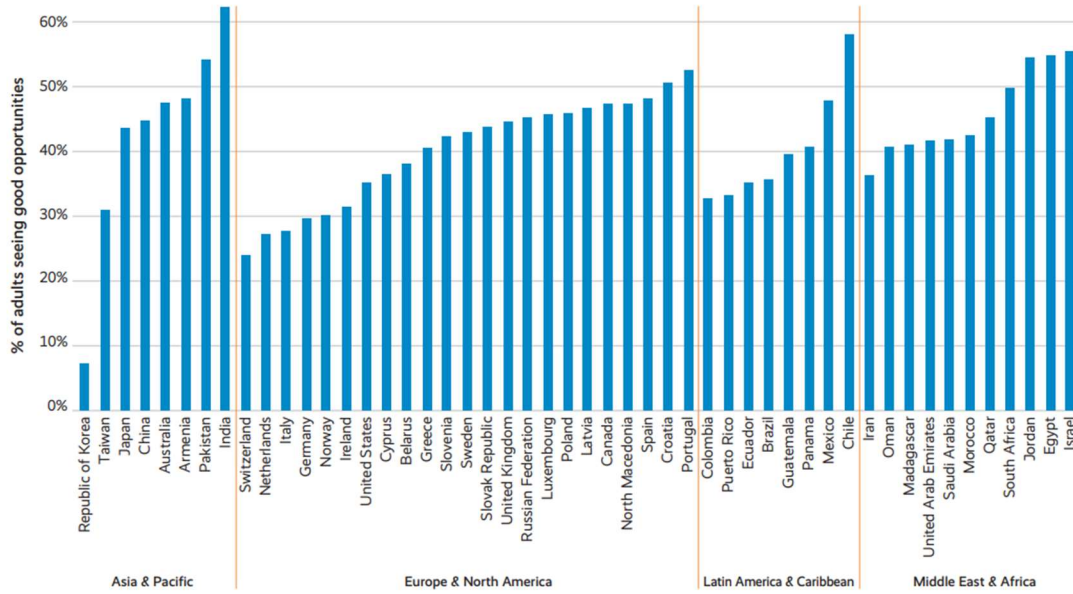


Figura 2.2 - Indivíduos que não arriscam numa boa oportunidade de negócio por medo de falhar

Fonte: Global Entrepreneurship Monitor

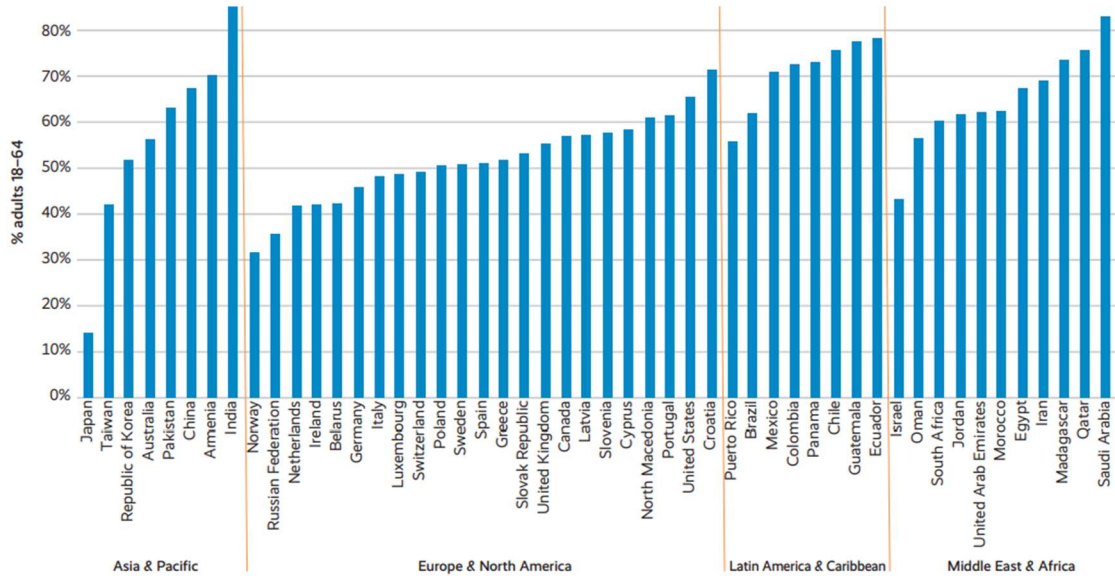


Figura 2.3. - Indivíduos que afirmam ter as capacidades, conhecimento e experiência para iniciar um negócio

Fonte: Global Entrepreneurship Monitor

O relatório do GEM 2019/2020 destaca a importância do programa StartUp Portugal, em 2016, para incentivar o empreendedorismo em Portugal. Desta forma, o governo pretendia apoiar o ecossistema empreendedor, atrair investidores e promover startups em mercados internacionais. O programa teve um impacto significativo, aumentando o número de startups e incubadoras e dando maior visibilidade internacional ao país. Embora as políticas tenham sido positivas, há desafios persistentes, como a burocracia e os altos impostos, que limitam o desenvolvimento do empreendedorismo. Segundo o GEM 2019/2020, a falta de financiamento também foi destacada como barreira.

Neste capítulo, foi analisada a legislação relacionada à semana de quatro dias, bem como alguns dados da 4 Day Week Global, que evidenciam os impactos positivos do formato de 4 dias no ambiente de trabalho. Além disso, foram discutidos aspetos do empreendedorismo, com foco no contexto português e comparações com outros países europeus e não europeus.

No capítulo seguinte, é apresentada a revisão de literatura, estabelecendo a base de conhecimento sobre estes temas. Esta revisão permitirá uma compreensão mais aprofundada das implicações da semana de quatro dias e servirá como um suporte teórico fundamental para as discussões subsequentes.

3. Revisão de Literatura

3.0. Introdução do capítulo de Revisão de Literatura

O presente capítulo visa contextualizar teoricamente os temas centrais da dissertação: a semana de trabalho de quatro dias e o empreendedorismo híbrido. Estes conceitos emergem como respostas às mudanças nos padrões de trabalho e às novas exigências de flexibilidade que moldam o mundo laboral e o comportamento empreendedor (Walker & Fontinha, 2022; Jahal et al., 2024; Gomes & Fontinha, 2024).

Primeiramente, são apresentados os conceitos relacionados com a semana de 4 dias de trabalho, tendo em conta a base de conhecimento existente. De seguida, são enumerados os benefícios da semana de 4 dias de trabalho, quer do ponto de vista dos trabalhadores, quer dos empregadores. Além disso, são evidenciadas as barreiras à implementação da semana de 4 dias de trabalho por semana.

Em segundo lugar, são apresentados os conceitos relacionados com o empreendedorismo híbrido, bem como os estudos relacionados com este tema.

3.1. Semana de trabalho de 4 dias – Conceitos

No âmbito da redução da semana de trabalho surgem vários conceitos. Um destes é a “compressed workweek”, aqui entendida como “semana de trabalho compacta”. Rudy Hung (1996) define este conceito como um acordo que permite aos colaboradores da empresa trabalhar menos dias por semana, trabalhando mais horas por dia para compensar o dia extra que a empresa fecha.

Tepas (1985) apresenta a definição da semana de trabalho compacta como um sistema de prolongamento do trabalho diário além das 8 horas, com redução do número de dias consecutivos na semana para menos de 5 dias.

Walker & Fontinha (2022) definem a semana de 4 dias como o padrão de trabalho em que as empresas oferecem a todos ou a alguns trabalhadores a possibilidade de trabalhar 4 dias por semana enquanto recebem o seu salário por inteiro. Nesta definição, os autores são neutros em relação ao número de horas trabalhadas, ou seja, o total de horas de trabalho pode ser reduzido (por exemplo, a 32 horas) ou adaptado aos 4 dias (por exemplo, uma empresa que opera 8 horas por dia durante 5 dias por semana passa a funcionar durante 10 horas por dia, 4 dias por semana). Para os autores não é relevante o número de horas trabalhadas, desde que se mantenham os 4 dias de trabalho.

Jahal et al. (2024) identificam a semana de 4 dias de trabalho como 1) um horário compresso, em que os colaboradores trabalham 4 dias mais longos, cumprindo com o horário anterior, mas em 4 dias, ou 2) uma redução do número de horas trabalhadas, em que os colaboradores podem receber o mesmo salário ou um salário reduzido.

No estudo conduzido em Portugal, a semana de 4 dias de trabalho é definida como uma prática de gestão que não sofre corte de salário e onde se verifica uma redução de horas de trabalho semanais, distinta do trabalho a tempo parcial ou da semana concentrada (Gomes & Fontinha, 2024). Os autores definem que a semana de 4 dias não tem como objetivo “trabalhar menos”, mas sim “trabalhar melhor em menos tempo”. A experiência conduzida em Portugal assenta, segundo os autores, em três pilares fundamentais: a redução de horas de trabalho, a não existência de qualquer corte salarial e o facto de esta experiência ser voluntária e reversível para qualquer empresa. Além disso, os mesmos definem que a mudança para o horário de 4 dias de trabalho deve ser feita ao nível da empresa e não do trabalhador.

Na presente dissertação, a semana de 4 dias de trabalho é definida como o horário de trabalho semanal de 4 dias, independentemente da redução ou não do número de horas trabalhadas por semana, mantendo-se o valor do salário.

3.2. Estudos sobre a semana de trabalho de 4 dias

O modelo da semana de trabalho de 4 dias tem sido testado a nível global (4 Day Week Global, 2024; Munyon et al., 2023). São muitas as empresas que consideram que reduzir os

dias da semana de trabalho dos seus colaboradores é uma vantagem para a empresa (Walker & Fontinha, 2022; Gomes & Fontinha, 2024). Existem vários modelos de trabalho e estão a surgir novos padrões com horas de trabalho mais flexíveis, independentes da localização e mais fragmentadas (Lukács & Antal, 2022).

A princípio, a semana de 4 dias de trabalho era tendencialmente dirigida aos gestores ou trabalhadores com cargos na administração da empresa. Nos últimos anos, tem-se verificado uma mudança do paradigma, estendendo-se este sistema a todos os colaboradores. Isto porque os empregadores não viam o benefício de dar aos seus colaboradores “de base” a flexibilidade da semana de 4 dias de trabalho (Walker & Fontinha, 2022). Segundo um estudo conduzido por Walker & Fontinha, em 2019, 75% dos empregadores (com cerca de 375 indivíduos envolvidos no estudo) acreditavam que oferecer horários mais flexíveis era uma adaptação importante a fazer, mas estavam mais relutantes em relação ao sistema de horário reduzido (Walker & Fontinha, 2022).

Os mesmos autores referem na sua pesquisa que as organizações que seguiram a modalidade da semana de 4 dias de trabalho tiveram uma melhoria de 68% na atração e retenção de talento. Esta conclusão é obtida a partir de dois questionários que os autores conduziram em novembro de 2021 a um conjunto de 500 líderes e donos de empresas ingleses e 2000 trabalhadores com idades a partir dos 16 anos.

Munyon et al. (2023) identificam, no seu estudo, os fatores que tornam a semana de trabalho compacta bem-sucedida através do exemplo das cerca de 500 organizações do Reino Unido que adotaram esta modalidade reduzida da semana de trabalho. Este estudo conta com empresas de várias dimensões no que respeita ao número de trabalhadores: 42 micro, 70 pequenas, 87 médias e 227 grandes empresas, além de 73 com zero trabalhadores de vários setores. Nesta pesquisa, referem que 64% dos trabalhadores melhoraram a qualidade do seu trabalho e 78% experienciaram uma diminuição dos níveis de stress depois da implementação do horário reduzido.

Os autores Neubert et al. (2022) focaram a sua pesquisa no efeito que a semana de trabalho de 4 dias tem no bem-estar dos trabalhadores, bem como no seu comportamento face ao ambiente. Deste estudo fizeram parte trabalhadores suíços, contando com mais de 800 envolvidos na pesquisa. Os autores concluíram que os trabalhadores com horários de

trabalho reduzidos reportaram uma maior satisfação com a vida e uma diminuição de emoções negativas e sintomas de burnout e exaustão.

Gatlin-Keener & Lunsford (2020) fizeram um estudo de caso da Microsoft Japan, onde apresentaram uma análise da experiência da semana de 4 dias de trabalho conduzida pela empresa em agosto de 2019. Os autores avaliam as vantagens da semana de 4 dias de trabalho aplicada ao contexto da Microsoft Japan, como a melhoria em 40% da produtividade dos trabalhadores, a poupança de 23% nos custos de eletricidade e 58,7% nos custos de impressão. Além disso, com recurso à tecnologia, 46% das reuniões foram encurtadas para metade do tempo.

Laker & Roulet (2019) destacam a poupança de quase £92 bilhões a cada ano (cerca de 2% do volume de negócios total - numa amostra de 505 líderes empresariais e 2000 trabalhadores) desde que adotaram a semana de trabalho de 4 dias. Esta poupança está associada a custos de eletricidade, limpeza, entre outros, suportados pela empresa que dependem do número de dias que a mesma opera.

Em Portugal, Pedro Gomes e Rita Fontinha conduziram um estudo iniciado em setembro de 2023 que tem por objetivo testar a semana de trabalho de 4 dias nas empresas portuguesas. Das 41 empresas envolvidas, 7 já tinham adotado a semana de 4 dias em setembro de 2022, 4 começaram de forma independente em outubro de 2022 e as restantes começaram o teste gradualmente entre dezembro de 2022 e julho de 2023. A maioria destas empresas são pequenas e médias empresas, principalmente das zonas de Lisboa e Porto, sendo que a maior envolvida no estudo tem cerca de 70 trabalhadores. As empresas envolvidas integram-se em vários setores, desempenhando atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, de informação e comunicação, educação, atividades administrativas e serviços de apoio, comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos, atividades de saúde humana e apoio social, indústrias transformadoras, atividades imobiliárias e outras atividades de serviços. Todas as empresas que participaram no estudo têm gestão privada, sendo que algumas se tratam de instituições de solidariedade social ou associações sem fins lucrativos. É ainda importante mencionar que, ao longo da experiência, as empresas mantiveram um grupo de controlo, que não beneficiou da redução de horário semanal para 4 dias. Desta forma, é possível medir o impacto deste formato ao longo do tempo, mas também compará-lo ao

grupo de pessoas que mantiveram o horário que a organização praticava antes do teste de 4 dias de trabalho (Gomes & Fontinha, 2023).

Sendo que a economia portuguesa se encontra organizada mediante a semana de trabalho de 5 dias, as empresas envolvidas tiveram de encontrar o formato mais adequado ao setor em que se inserem (Gomes & Fontinha, 2023). Entre as várias opções adotadas pelas organizações encontram-se: (1) empresas que decidiram fechar o escritório mais um dia por semana; (2) outras mantiveram os 5 dias de abertura, mas redistribuíram os dias de folga nos diferentes dias da semana; (3) algumas optaram pelo horário por turnos; (4) outras reduzem as horas para os trabalhadores, enquanto expandem o horário de funcionamento; (5) algumas organizações adotaram um formato condicional, ou seja, dependente dos objetivos atingidos pelos trabalhadores; (6) outras optaram pelo formato anualizado, isto é, os seus trabalhadores beneficiam da semana de 4 dias, mas não de forma regular ao longo do ano, pois existem meses com picos de trabalho em que este horário semanal não é exequível; (7) por fim, existem empresas que adotam um horário de 4 dias descentralizado, ou seja, os vários departamentos operam em horários distintos, verificando-se na mesma empresa, a coexistência de várias modalidades de horário (Gomes & Fontinha, 2024).

O relatório intermédio de dezembro de 2023 menciona que 95% das empresas “avaliam positivamente o teste até agora” (Gomes & Fontinha, 2023). Foram avaliados parâmetros como o equilíbrio trabalho-vida dos trabalhadores, o cumprimento de prazos, métricas de inovação e/ou produção científica, satisfação de clientes ou utentes, número de faltas justificadas, receitas, número de rescisões voluntárias, indicadores de imagem pública da empresa, lucro, número de novas contratações, consumo energético, número de rescisões involuntárias, número de faltas injustificadas, despesas com pessoal e outras (Gomes & Fontinha, 2023). Já em junho de 2024, o relatório final do estudo menciona que quase 80% dos administradores avaliaram a experiência como benéfica. No entanto, os restantes consideraram que a experiência não beneficiou nem prejudicou a empresa. Nenhum dos administradores considerou que a experiência tenha sido prejudicial (Gomes & Fontinha, 2024).

Do lado dos mais de 200 trabalhadores envolvidos no projeto, 80% têm contrato de trabalho de 40 horas semanais e 45% afirmam trabalhar mais do que as 40 horas contratualizadas por semana. Entre estes colaboradores, cerca de 85% refere que apenas mudaria para um trabalho

com horário de cinco dias se o seu salário fosse aumentado em 20% face ao salário atual e 14% dos trabalhadores refere que não sairia por qualquer valor (Gomes & Fontinha, 2023).

Os trabalhadores utilizam o terceiro dia que a empresa fecha para participar em atividades de lazer relevantes para a economia (48% afirmam comer mais em restaurantes), na melhoria de competências a nível da carreira (44% aposta em formação) e a trabalhar numa outra atividade remunerada (Gomes & Fontinha, 2023).

Do ponto de vista dos autores, as empresas que se interessam pela semana de trabalho de 4 dias preocupam-se com o bem-estar dos seus trabalhadores, mas rapidamente percebem que, para poder implementar este horário, é necessária a elaboração de um plano rigoroso de práticas organizacionais que permita minimizar os custos e aumentar a produtividade. A prática da semana de 4 dias requer o empenho dos trabalhadores para aumentar este indicador como condição de manterem o novo horário. As empresas são constituídas por pessoas e a sua produtividade depende, não apenas da capacidade e esforço de cada colaborador, mas sobretudo da qualidade da sua interação. Desta forma, a coordenação do trabalho demonstra ser um aspeto fundamental quando a empresa implementa a semana de 4 dias de trabalho (Gomes & Fontinha, 2024).

Walker & Fontinha (2022) realizaram inquéritos em 2019 e 2021 a cerca de dois mil trabalhadores no Reino Unido, nos quais perguntavam as modalidades de horário semanal que eram mais atrativas para os mesmos. Com esta pesquisa, descobriram que a modalidade mais atrativa era a de 4 dias, caso os mesmos tivessem a opção de escolher qual era o terceiro dia em que a empresa fecha ou se este dia se confirmasse ser a uma segunda ou sexta-feira. As segundas opções mais votadas foram trabalhar full-time, mas poder escolher o horário que preferem e poderem trabalhar a partir de casa quando precisassem. Esta última opção ganhou mais expressão no período pós-pandemia, com 51% dos trabalhadores a considerar importante o trabalho remoto, em 2021, face aos 43% que se verificavam, em 2019 (Walker & Fontinha, 2022).

Na sua investigação sobre a duração ótima do dia de trabalho considerando o cansaço dos trabalhadores e a rentabilidade para o empregador, Darwish (2022) menciona que um dia de trabalho mais longo conduz os colaboradores a níveis de cansaço mais altos, diminuindo a sua produtividade. O mesmo autor, refere que a redução de horários desde 2020 foi

possivelmente causada pela pandemia COVID-19 que levou os trabalhadores e empregadores a precisar de horários mais flexíveis. Aquando da investigação do autor, vários países, como a Bélgica, a Finlândia, a Alemanha, Islândia, Japão, Nova Zelândia, Espanha, Suécia e Reino Unido encontravam-se já a fazer a mudança de horário para a semana de 4 dias de trabalho. A maioria das experiências levadas a cabo concluíram que a produtividade dos trabalhadores aumentou quando implementaram a semana de 4 dias de trabalho, reduzindo a totalidade de horas trabalhadas durante a semana (Joly & Hurst, 2023).

Um dos objetivos da presente dissertação é investigar se os trabalhadores estão dispostos a adotar a semana de trabalho de quatro dias e compreender qual seria a modalidade preferida de aplicação deste formato e qual a carga horária semanal ideal segundo a perceção dos trabalhadores. Estas questões de investigação são fundamentais para aprofundar o conhecimento sobre a viabilidade e aceitação deste novo paradigma laboral.

Além dos objetivos relacionados com a semana de 4 dias de trabalho, pretende-se estudar a ligação que este formato de trabalho tem com o empreendedorismo híbrido. No capítulo seguinte, explora-se este conceito e analisam-se os estudos que foram realizados no âmbito do mesmo.

3.3. Empreendedorismo Híbrido – Conceitos

Viljamaa et al. (2017) definem os empreendedores híbridos como indivíduos que são empreendedores ativos, mas que não têm como fonte de rendimento primária o seu negócio. Referem ainda que o empreendedorismo híbrido oferece às pessoas mais avessas ao risco a oportunidade de beneficiar do emprego por conta própria sem enfrentar o custo associado a esta mudança. Outros autores, como Folta et al. (2010), definem o termo “empreendedores híbridos” como o grupo de indivíduos que combinam o empreendedorismo com o trabalho assalariado ou o grupo de indivíduos com trabalhos primários pagos e trabalhos secundários por conta própria em empresas não constituídas, respetivamente. Kritskaya et al. (2017) descrevem os empreendedores híbridos como indivíduos que começam o seu negócio próprio e têm um trabalho assalariado simultaneamente. Mencionam ainda que o

empreendedorismo híbrido é uma forma de testar as ideias de negócio correndo menos riscos, enquanto o empreendedor ganha experiência empresarial e desenvolve as suas capacidades de gestão. Os autores referem que o learning-by-doing é importante porque fornece aos empresários a informação e conhecimento sobre o empreendedorismo.

No seu estudo sobre o empreendedorismo híbrido, Solesvik (2017) define este conceito como a combinação entre o emprego e o trabalho independente. Refere ainda que esta forma de empreendedorismo é particularmente popular entre os profissionais com educação superior nos setores de alta tecnologia e de investigação e desenvolvimento. A autora menciona que em países com sistemas de segurança social mais fortes, salários mais altos e outros benefícios associados ao emprego por conta de outrem, alguns indivíduos podem sentir-se mais relutantes em correr o risco de criar o próprio negócio.

A definição de Sachitra & Jaward (2023) para o empreendedorismo híbrido vai de encontro à de Solesvik (2017), sendo que as autoras acrescentam que esta forma de empreendedorismo não se preocupa com as receitas ou lucros.

Na presente dissertação, o empreendedorismo híbrido é entendido como uma forma de empreendedorismo que permite combinar um trabalho por conta de outrem com o negócio próprio do empreendedor.

3.4. Estudos sobre o Empreendedorismo Híbrido

Considerando que os trabalhadores que beneficiam do horário semanal de 4 dias têm mais tempo livre, poderá verificar-se um estímulo na economia por haver maior procura de produtos e serviços de indústrias de lazer, cultura, hotelaria e turismo, e promover o empreendedorismo híbrido (Gomes & Fontinha, 2024).

No questionário intermédio feito aos trabalhadores portugueses que testaram a semana de 4 dias, 15% dos mesmos afirmaram ter uma segunda fonte de rendimento, como um “segundo trabalho esporádico ou em regime freelancer” (Gomes & Fontinha, 2023). No relatório final do estudo, apenas 17% dos trabalhadores afirmou ter uma segunda fonte de rendimento. Este aumento marginal mostra que a implementação do horário semanal de 4 dias não teve impacto significativo no empreendedorismo ou na adoção de um segundo emprego (Gomes

& Fontinha, 2024). Os autores concluem, através dos resultados da experiência que a incidência de uma segunda atividade não parece ser apoiada nos dados do projeto.

Os autores referem que os trabalhadores envolvidos na experiência dedicam, em média, 9 horas por semana à atividade que lhes proporciona um acréscimo de rendimento de cerca de 28%. Aos seis meses de experiência, 7% dos colaboradores afirmaram passar mais tempo a trabalhar nessas fontes de rendimento, sendo que cerca de 2% afirma ter reduzido o tempo dedicado à segunda atividade. Ainda assim, os autores afirmam que o aumento de cerca de 2h30 por semana face ao aumento de 3h30 despendidas pelos trabalhadores que integram o grupo de controlo, permite concluir que a semana de 4 dias de trabalho não tem um efeito significativo nesta dimensão do mercado de trabalho em Portugal (Gomes & Fontinha, 2024).

Kritskaya et al. (2017) concluíram, através do seu estudo, que reuniu cerca de mil respostas, que os empreendedores híbridos, em comparação com os empreendedores “a tempo inteiro” são mais jovens e com mais formação superior, mas menos capital humano empresarial em termos de experiência com empresas. Os autores destacam que tanto as mulheres como os homens têm a mesma propensão a optar pelo empreendedorismo híbrido, contrariamente à conclusão de Solesvik (2017). Além das características apresentadas, os autores mencionam que os empreendedores híbridos são mais propensos a começar o seu negócio do zero do que a adquirir outros existentes e que estes, apesar de terem menores expectativas de crescimento, apresentam uma classificação mais elevada em termos de novidade.

Schmitt & Lane (2009) afirmam que os indivíduos estão cada vez mais relutantes em assumir riscos e optam por trabalhos mais seguros com salários mais altos e benefícios sociais ao invés de começar o seu próprio negócio.

Algumas pessoas são forçadas a optar pelo empreendedorismo híbrido por terem dificuldades em obter um emprego permanente e a tempo inteiro, mas que recorrem ao trabalho independente para complementar os seus rendimentos; outros usam o empreendedorismo híbrido para explorar oportunidades sem abrir mão da sua fonte de rendimento principal (Solesvik, 2017). Kritskaya et al. (2017) mencionam que os empreendedores híbridos não dependem do rendimento do seu negócio, podendo sustentar outros mais pequenos com rendimento marginal. Em consequência, estes negócios tendem

a sobreviver durante mais tempo do que os iniciados pelos empreendedores a tempo inteiro (Kritskaya et al., 2017).

O empreendedorismo híbrido compreende também a perspetiva dos empregadores. Alguns empregadores não permitem aos seus colaboradores iniciar atividades concorrentes à da empresa, pois defendem que a criação de um negócio próprio desvia a atenção dos colaboradores no seu trabalho, afetando negativamente a sua performance no trabalho. Outros empregadores encorajam o espírito empreendedor dos trabalhadores e apoiam-nos a desenvolver novos produtos (Xi et al., 2017). Solesvik (2017) aponta que o desenvolvimento de ideias inovadoras bem-sucedidas podem dar origem a spin-offs em que os empregadores e os inventores tenham interesses em comum.

Folta et al. (2010) estudaram de que forma a “entrada híbrida” pode influenciar a “entrada no mercado de trabalho por conta própria”, e por que razão os indivíduos podem preferir a entrada híbrida à imersão total no trabalho por conta própria. Os autores apresentam três justificações teóricas para a entrada no mercado de trabalho de forma híbrida: (1) por proporcionar um rendimento suplementar, (2) pela atribuição de benefícios não monetários e (3) por ser uma forma de transição para o emprego por conta própria. Os empreendedores híbridos podem combinar o emprego por conta própria com um trabalho por conta de outrem para ter uma segunda fonte de rendimento que permite mais flexibilidade de horário para conciliar o trabalho com o tempo em família, além de poderem beneficiar de regalias não monetárias e psicológicas que não são providenciadas pelo seu “emprego principal”. Por outro lado, o empreendedorismo híbrido é interessante para os indivíduos que pretendem evitar custos de mudança, como a perda de benefícios de reforma, antiguidade ou estatuto na empresa, custos de angariação de capital para o arranque de uma empresa, perturbação de um estilo de vida habitual, perda de cuidados de saúde prestados pelo empregador, outras regalias não salariais ou o estigma do insucesso empresarial (Folta et al., 2010).

Na sua investigação sobre o papel do empreendedorismo híbrido na estrutura de ganhos de indivíduos com mais do que um emprego, Schulz et al. (2018) destacam três mecanismos deste tipo de empreendedorismo que podem explicar os rendimentos mais elevados no segundo emprego, aqui considerado um emprego por conta própria. Primeiramente, se a saída de um emprego remunerado implicar custos irrecuperáveis, como a perda de benefícios da reforma, os empreendedores podem manter um emprego menos remunerado durante uma fase de teste. Outro mecanismo mencionado pelos autores descreve o risco associado aos

rendimentos por conta própria. Uma vez que o trabalho por conta de outrem não apresenta riscos tão altos, os empreendedores mais avessos ao risco podem combinar ambas as profissões, exigindo um prêmio de risco no trabalho por conta própria mais alto que resulta em rendimentos mais elevados. Por fim, os autores mencionam que, sendo os rendimentos marginais constantes no trabalho por conta de outrem e decrescentes no trabalho por conta própria, os indivíduos que maximizam os rendimentos podem combinar ambas as atividades (Schulz et al., 2018).

Demir et al. (2020) referem que os empreendedores híbridos são importantes para a sociedade, pois a sua existência “reflete as mudanças nas condições do mercado e mostra que cada vez mais os indivíduos decidem trabalhar em regimes invulgares”. Os autores mencionam ainda que, por se tratarem de indivíduos tendencialmente mais instruídos e com maior capacidade de análise de oportunidades, os empreendedores híbridos podem criar empresas de elevado crescimento e ter um desempenho mais eficaz.

Thorgren et al. (2014) investigaram quais os motivos que levam os empreendedores híbridos a criar o seu negócio com especial destaque para a paixão, ou seja, desenvolver a sua atividade por conta própria em torno de algo que os apaixona. Os autores desenvolveram o seu estudo junto de 262 empreendedores híbridos suecos e concluíram que a capacidade de trabalhar com algo que os apaixona é o principal motivo que os leva a combinar o seu emprego com um negócio em paralelo. Além disso, referem que é mais provável que a paixão seja o principal motivo para o empreendedorismo híbrido junto dos indivíduos mais velhos no início do negócio. No questionário que apresentaram aos participantes do estudo, colocaram a questão de qual o motivo que levava os indivíduos a combinar um trabalho assalariado com um negócio por conta própria. A resposta que teve mais expressão (34%) foi “por trabalhar com algo pelo qual sou apaixonado(a)” seguidas das opções “para ganhar dinheiro” (16%) e “porque gosto da combinação negócio/trabalho” (13%) (Thorgren et al., 2014).

No seu estudo sobre o modo de entrada no empreendedorismo híbrido, Xi et al. (2017) mencionam que os empreendedores que anteriormente eram CEOs, senior managers ou profissionais liberais têm mais tendência a optar por um novo empreendimento. Por outro lado, os empreendedores híbridos que anteriormente eram trabalhadores por conta de outrem ou desempregados apresentam uma tendência para adquirir uma nova empresa, ainda mais

se tiverem uma grande ambição de crescimento e tiverem acesso a benefícios sociais (Xi et al., 2017).

Neste capítulo, foram explorados os principais conceitos e estudos sobre empreendedorismo híbrido, que combina um emprego assalariado com a criação de um negócio próprio.

Por forma a entender a ligação que a semana de 4 dias de trabalho tem com o empreendedorismo híbrido, serão colocadas questões de investigação que se focam em entender se os trabalhadores aproveitam o terceiro dia de descanso proporcionado pela semana de trabalho de quatro dias para iniciar ou desenvolver o seu próprio negócio. Além disso, procura-se saber se os trabalhadores por conta própria, ao adotarem este formato de horário, teriam a necessidade de contratar mais pessoas para manter as suas operações. Ao contrário dos estudos que exploram a semana de 4 dias de trabalho e o empreendedorismo híbrido de forma isolada, pretende-se compreender de que forma os dois conceitos estão relacionados, e como a combinação de ambos pode influenciar a vida profissional e empreendedora dos indivíduos.

4. Metodologia

4.0. Introdução do capítulo da Metodologia

No presente capítulo são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da investigação, bem como as questões de investigação. Segue-se a estratégia de investigação adotada, que explica a abordagem escolhida para responder às questões levantadas, bem como o método de recolha de dados. Existe ainda uma secção dedicada à população e técnica de amostragem que descreve como foi selecionada a amostra. No subcapítulo da caracterização da amostra, são detalhados os perfis dos participantes. Por fim, são apresentados dois subcapítulos que exploram a elaboração e estrutura do questionário aplicado aos trabalhadores portugueses e a entrevista ao Dr. Pedro Gomes.

4.1. Objetivo geral da investigação

O objetivo geral da presente dissertação é compreender de que forma os colaboradores das empresas portuguesas percecionam a semana de 4 dias de trabalho e o empreendedorismo híbrido. Mais ainda, pretende-se entender em que medida os trabalhadores portugueses concordam que a semana de trabalho de 4 dias motiva o empreendedorismo híbrido.

4.2. Objetivos específicos da investigação

No âmbito da presente dissertação, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Perceber se os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho.
- Perceber de que forma os trabalhadores portugueses que trabalham 5 ou mais dias por semana, aproveitariam o terceiro dia de descanso.

- Identificar qual o formato de horário de 4 dias que os portugueses preferem.
- Determinar se os trabalhadores portugueses estariam dispostos a criar uma atividade por conta própria, enquanto desempenham um trabalho por conta de outrem sob o regime de 4 dias de trabalho por semana.
- Identificar quais os motivos que levam os trabalhadores portugueses a não querer iniciar uma atividade por conta própria, enquanto trabalham por conta de outrem.

4.3. Questões de investigação

A presente dissertação pretende compreender a forma como os colaboradores das empresas portuguesas percecionam a semana de trabalho de 4 dias e o empreendedorismo híbrido. Além disso, pretende-se compreender de que forma os dois conceitos estão ligados. Uma vez que existem diversos estudos sobre os dois temas em separado, mas nenhum que ligue os mesmos e que permita concluir a opinião dos trabalhadores em relação a estes, a presente dissertação pretende responder às questões de investigação da listadas abaixo (ver figura 4.1).

Figura 4.1 - Questões de Investigação

Nº	Questões de investigação
Q1	Os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho por semana?
Q2	O formato de trabalho de 4 dias por semana mais escolhido pelos trabalhadores é o de 32 horas semanais com folga à segunda ou sexta-feira?
Q3	Os trabalhadores aproveitam o terceiro dia de descanso para criar o seu próprio negócio?
Q4	Os trabalhadores por conta própria teriam de contratar mais pessoas caso quisessem enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?

Fonte: Elaboração própria

4.4. Estratégia de investigação

Tendo como ponto de partida as questões de investigação acima mencionadas, faz todo o sentido que a estratégia de investigação adotada nesta dissertação passe pela recolha de dados primários.

As entrevistas mostram-se vantajosas nas pesquisas qualitativas e oferecem uma maior profundidade de compreensão que permite investigar as perceções e experiências dos envolvidos. Um questionário é um instrumento mais usado nas pesquisas quantitativas, especialmente em estudos que envolvem uma amostra de maior dimensão.

4.5. Método de recolha de dados

O método de recolha de dados utilizado nesta dissertação inclui uma entrevista online ao Dr. Pedro Gomes, no dia 22 de dezembro de 2023. Esta entrevista baseou-se na experiência do Dr. Pedro Gomes e da Dra. Rita Fontinha, que lideraram o estudo em Portugal sobre a implementação da semana de 4 dias de trabalho em cerca de 40 empresas. A análise dos dados recolhidos na entrevista contribuiu para a construção e refinamento do questionário aplicado nesta investigação.

Com base na entrevista realizada e em estudos prévios sobre o tema, foi desenvolvido um questionário com o propósito de compreender a perceção dos colaboradores de empresas portuguesas acerca da semana de 4 dias e do empreendedorismo híbrido. O questionário foi publicado no dia 17 de agosto e a recolha de dados ocorreu até o dia 27 de agosto. O questionário foi divulgado através das redes sociais para alcançar o maior número possível de respondentes.

A entrevista ao Dr. Pedro Gomes abordou questões que pretendem esclarecer o contexto em que as empresas portuguesas envolvidas no estudo operaram durante a experiência do formato de 4 dias de trabalho. Mais ainda, foram feitas questões sobre o empreendedorismo híbrido e a forma como os investigadores percecionaram a presença desta realidade entre os envolvidos no estudo.

A entrevista ao Dr. Pedro Gomes foi muito importante, na medida em que, o mesmo, em conjunto com a Dra. Rita Fontinha, acompanhou de perto a experiência de cerca de 40 empresas que testaram a semana de 4 dias e como tal tem um conhecimento mais prático sobre a realidade do mercado de trabalho nesta modalidade de horário. Desta forma, para melhor compreender o contexto que se pretende analisar na presente dissertação, a entrevista mostrou-se muito relevante.

4.6. População e técnica de amostragem

A população abrangida pela recolha de dados através do questionário incluiu um grupo diversificado de indivíduos portugueses, uma vez que o questionário foi amplamente divulgado nas redes sociais, tornando-o acessível a qualquer pessoa. O objetivo foi captar uma visão ampla e representativa das perceções sobre a semana de 4 dias de trabalho e o empreendedorismo híbrido.

Para esta dissertação, foi utilizada a técnica de amostragem aleatória, resultando numa amostra composta por 136 colaboradores de empresas portuguesas e 23 trabalhadores por conta própria que responderam ao questionário. Das 198 respostas totais, foram excluídas as de estudantes, reformados e desempregados. Além disso, as respostas de trabalhadores do setor da educação também foram desconsideradas.

4.7. Caracterização da Amostra

A amostra considerada para análise de dados, tendo em conta os objetivos da presente dissertação, foi escolhida entre a população de indivíduos portugueses que responderam ao questionário. Como mencionado anteriormente, foram excluídas as respostas de estudantes, desempregados e reformados, bem como as de trabalhadores do setor da educação.

Neste sentido, considerou-se a amostra de 159 trabalhadores por conta de outrem ou com o seu negócio próprio que operam em diversos setores de atividade (à exceção do da educação).

Figura 4.2. - Características demográficas da amostra

		N	% da amostra
Género	Feminino	144	73%
	Masculino	54	27%
Idade	18-25 anos	62	31%
	26-35 anos	64	32%
	36-45 anos	31	16%
	46-55 anos	29	15%
	mais de 55 anos	12	6%
Distrito	Castelo Branco	98	49%
	Coimbra	6	3%
	Faro	2	1%
	Leiria	38	19%
	Lisboa	18	9%
	Porto	9	5%
	Aveiro	1	1%
	Braga	3	2%
	Santarém	20	10%
	Setúbal	3	2%
Nível de Qualificação	9º ano	19	10%
	12º ano	70	35%
	Licenciatura	69	35%
	Mestrado	39	20%
	Doutoramento	1	1%

Fonte: Elaboração própria

4.8. Elaboração e estrutura do questionário

Foi elaborado o questionário constante no anexo A com o objetivo de analisar a realidade dos colaboradores de empresas portuguesas e por conta própria. Foram criadas questões que consideram as várias realidades dos trabalhadores com o foco de compreender qual a percepção destes indivíduos em relação à semana de trabalho de 4 dias. A cada trabalhador foram colocadas apenas as questões referentes ao contexto em que trabalha, sendo que o questionário dirige os respondentes a diferentes grupos de questões consoante as respostas a determinadas perguntas.

O questionário compreende duas partes principais. A primeira refere-se às características demográficas da amostra. Nesta secção, dependendo das respostas dos respondentes, os mesmos são encaminhados às questões referentes à sua realidade de trabalho. A segunda parte é a secção de perguntas relacionadas com o empreendedorismo híbrido. Esta segunda parte aplica-se apenas a trabalhadores por conta de outrem, pois não faria sentido aplicar estas questões a trabalhadores por conta própria.

A duração média do questionário foram 5 minutos e todos os dados foram recolhidos de forma anónima.

5. Análise de dados recolhidos

5.0. Introdução do capítulo de Análise de dados

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos a partir do questionário realizado junto dos trabalhadores portugueses, cujo objetivo principal foi avaliar as perceções e comportamentos em relação à semana de trabalho de 4 dias e ao empreendedorismo híbrido. Através da análise de dados recolhidos, procurou-se responder a várias questões de investigação previamente definidas, de forma a compreender as implicações práticas desta nova dinâmica laboral. As questões abordam desde a disposição dos trabalhadores em adotar o novo modelo de trabalho, até ao impacto que este pode ter no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e no empreendedorismo.

As questões apresentadas aos trabalhadores no questionário foram divididas por forma a endereçar a cada pessoa as perguntas mais relevantes para a sua realidade. Isto é, os trabalhadores por conta de outrem responderam a um conjunto de questões diferentes dos trabalhadores por conta própria. Os trabalhadores responderam ainda a um conjunto de questões relacionadas com o empreendedorismo híbrido.

5.1. Caracterização demográfica dos respondentes

Foram consideradas para a análise dos dados obtidos a partir do questionário, as respostas de 136 trabalhadores por conta de outrem e 23 trabalhadores por conta própria.

A amostra desta investigação é composta maioritariamente por mulheres, representando 72% do total de participantes. Quanto à proveniência geográfica, a maioria dos participantes reside nos distritos de Castelo Branco (54%) e Leiria (13%), com uma menor representação das regiões de Coimbra, Faro, Lisboa, Porto, Santarém e Setúbal, embora em proporções significativamente mais reduzidas.

Em termos de faixa etária, a maioria dos inquiridos situa-se nos grupos etários entre 18 e 25 anos e 26 e 35 anos. Relativamente ao nível de habilitações académicas, observa-se uma

distribuição relativamente equilibrada, com a maioria dos participantes possuindo o 12º ano de escolaridade (35%), seguidos por licenciados (33%) e mestres (22%).

A estrutura do questionário foi adaptativa, ou seja, alguns grupos de perguntas foram apresentados aos participantes dependendo das respostas que deram a questões anteriores. Este formato permitiu personalizar o percurso de cada inquirido, garantindo que as questões subsequentes fossem relevantes para o seu perfil e contexto, maximizando a pertinência e a qualidade dos dados recolhidos.

5.2. Resultados obtidos

De seguida, serão apresentados os resultados obtidos a partir da análise das respostas ao questionário, com o objetivo de fornecer insights relevantes para responder a cada uma das questões de investigação desta dissertação. Assim, os subcapítulos seguintes encontram-se organizados de acordo com as questões de investigação previamente definidas.

5.2.1. Os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho por semana?

Cento e trinta e seis colaboradores de empresas responderam à questão “Estaria disposto(a) a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?” (n=136). 96% dos colaboradores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho por semana (131 indivíduos).

A grande maioria dos trabalhadores afirma estar disposta a adotar esta modalidade de horário de trabalho semanal (131 indivíduos). Apenas cinco trabalhadores negaram estar dispostos a enveredar por este formato de trabalho semanal (ver gráfico 5.1).

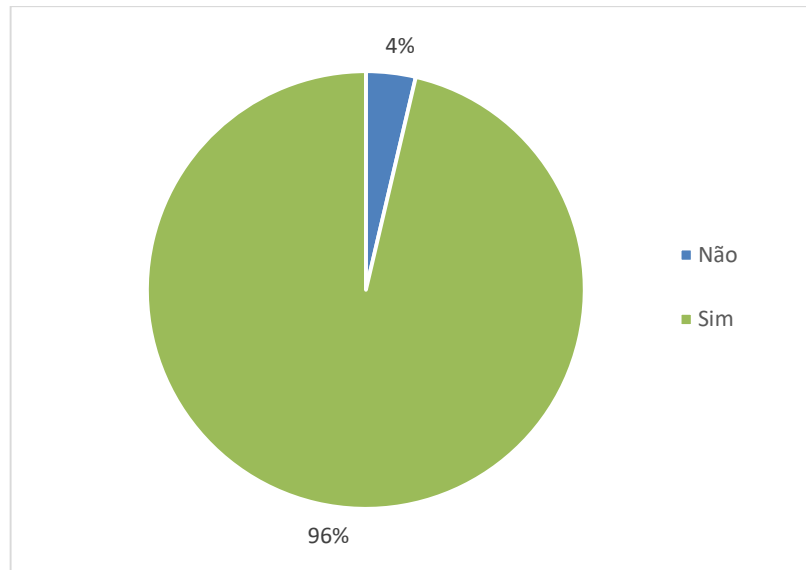


Gráfico 5.1 - Disposição dos trabalhadores para enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho

Fonte: Elaboração própria

Considerando que a grande maioria dos trabalhadores afirma estar disposto a adotar o horário de 4 dias de trabalho, é importante entender de que forma os mesmos descrevem a sua carga de trabalho atual.

A análise do gráfico 5.2 permite perceber que 59 pessoas consideram a sua carga de trabalho "Exigente" (43,7%), 36 pessoas descrevem a sua carga de trabalho como "Desafiante" (26%) e 12 pessoas consideram a carga de trabalho "Difícil de gerir" (9%). Ou seja, 79% dos respondentes sente que o trabalho atual lhes impõe desafios consideráveis.

Por outro lado, 27 inquiridos (20%) avaliam a carga de trabalho como "Fácil de gerir" e 2 inquiridos (1%) descrevem a sua carga de trabalho como "Carga de trabalho mínima". Esta explicação pode decorrer do cargo ou tarefa que os trabalhadores executam na organização (n=136).

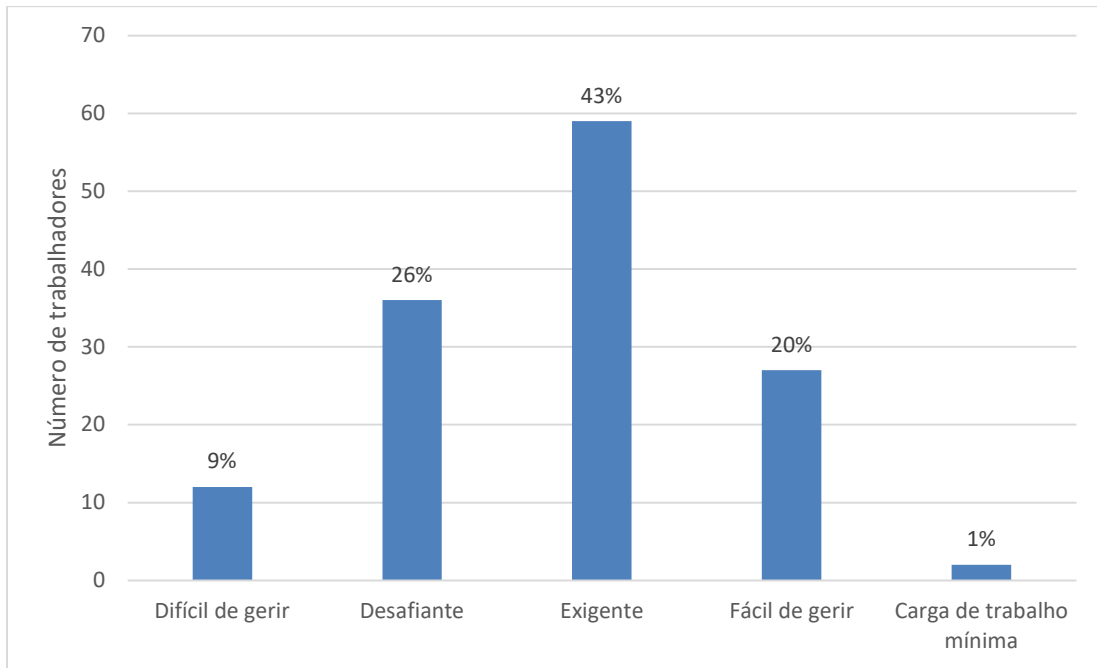


Gráfico 5.2 - Descrição da carga de trabalho atual dos trabalhadores

Fonte: Elaboração própria

5.2.2. O formato de trabalho de 4 dias por semana mais escolhido pelos trabalhadores é o de 32 horas semanais com folga à segunda ou sexta-feira?

Os 131 trabalhadores por conta de outrem, que afirmaram estar dispostos a enveredar pelo formato de trabalho de 4 dias, foram questionados relativamente à modalidade de horário que gostariam de ver implementada.

50% dos inquiridos optam pelo formato de 4 dias de trabalho para todos os colaboradores da empresa com fecho um dia por semana, à segunda ou sexta-feira (ver gráfico 5.3). A segunda opção mais escolhida (27%) é a modalidade de 4 dias que muda semanalmente. Existe ainda uma opção escolhida por 15% dos colaboradores que corresponde ao formato de 5 dias de trabalho em que os funcionários trabalham apenas no período da manhã ou da tarde (n=131).

Pode afirmar-se que a maioria dos colaboradores prefere modalidades de trabalho de 4 dias por semana com folga à segunda ou sexta-feira.

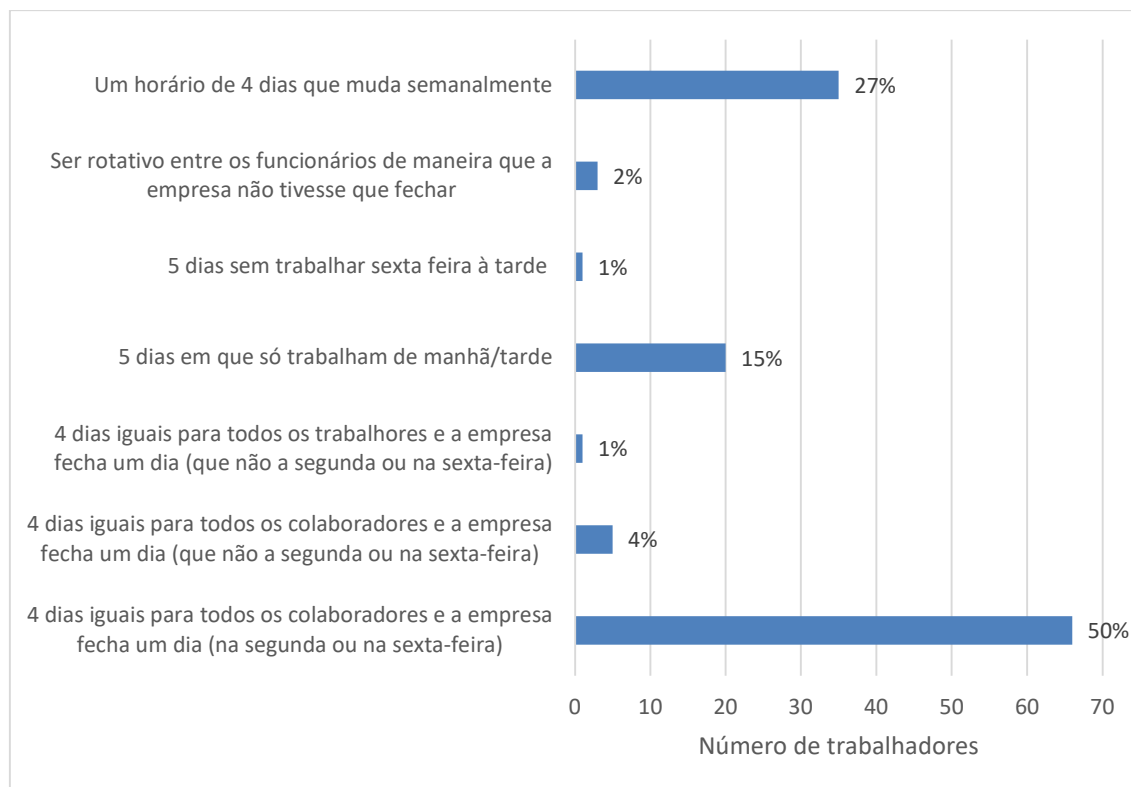


Gráfico 5.3 - Modalidade de horário preferida entre os trabalhadores

Fonte: Elaboração própria

Entre os 131 trabalhadores que foram questionados relativamente à modalidade de horário que gostariam de ver implementada (ver gráfico 3), 110 colaboradores responderam com modalidades de trabalho de 4 dias. Estes 110 trabalhadores foram questionados acerca da carga horária semanal que gostariam de ver implementada caso trabalhassem 4 dias por semana. A resposta mais apoiada entre os colaboradores foi o formato de 32 horas semanais (51% das respostas). A segunda opção mais votada foi o horário de 36 horas semanais (37%). Por último, o formato de 40 horas semanais obteve 12% das respostas (ver gráfico 5.4).

Desta forma, pode afirmar-se que a carga horária mais escolhida pelos trabalhadores é o formato de 32 horas semanais.

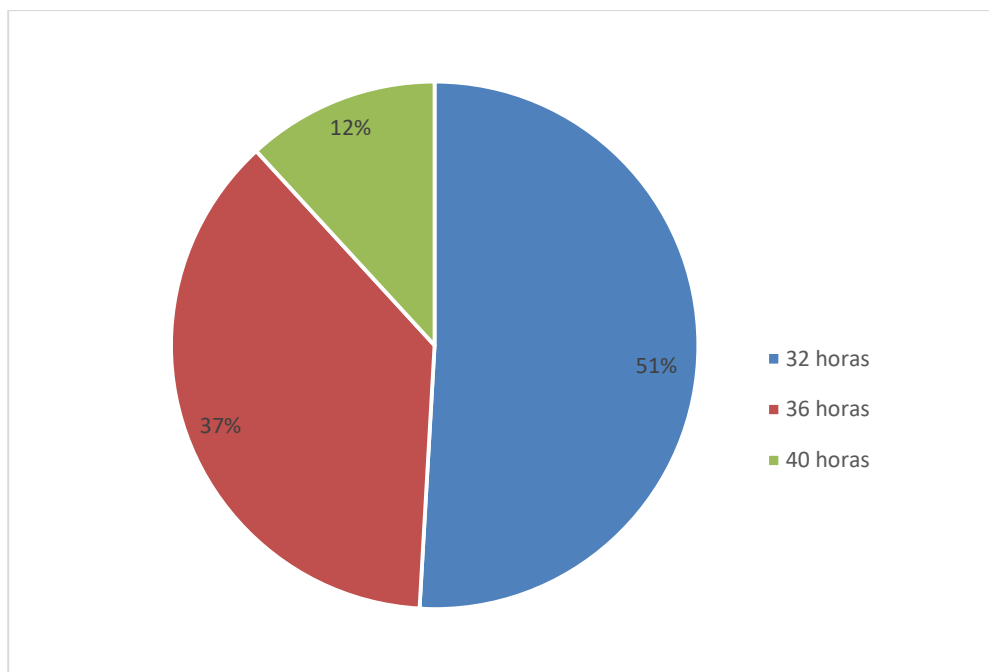


Gráfico 5.4 - Carga horária mais escolhida entre os trabalhadores

Fonte: Elaboração própria

É importante salientar que, embora os trabalhadores prefiram o formato de 4 dias e 32 horas semanais, se o horário de 40 horas for distribuído em 4 dias, jornadas mais longas podem levar ao burnout. Assim, é crucial equilibrar a redução de dias com a carga horária para evitar impactos negativos no bem-estar dos trabalhadores.

5.2.3. Os trabalhadores aproveitam o terceiro dia de descanso para criar o seu próprio negócio?

Os trabalhadores envolvidos no estudo foram questionados sobre se possuem uma segunda fonte de rendimento. A maioria destes trabalhadores (73%) revelou não ter uma segunda fonte de rendimento (102 colaboradores). Os restantes 27% (37 trabalhadores) afirmam ter uma segunda fonte de rendimento (ver gráfico 5.5) (n=139).

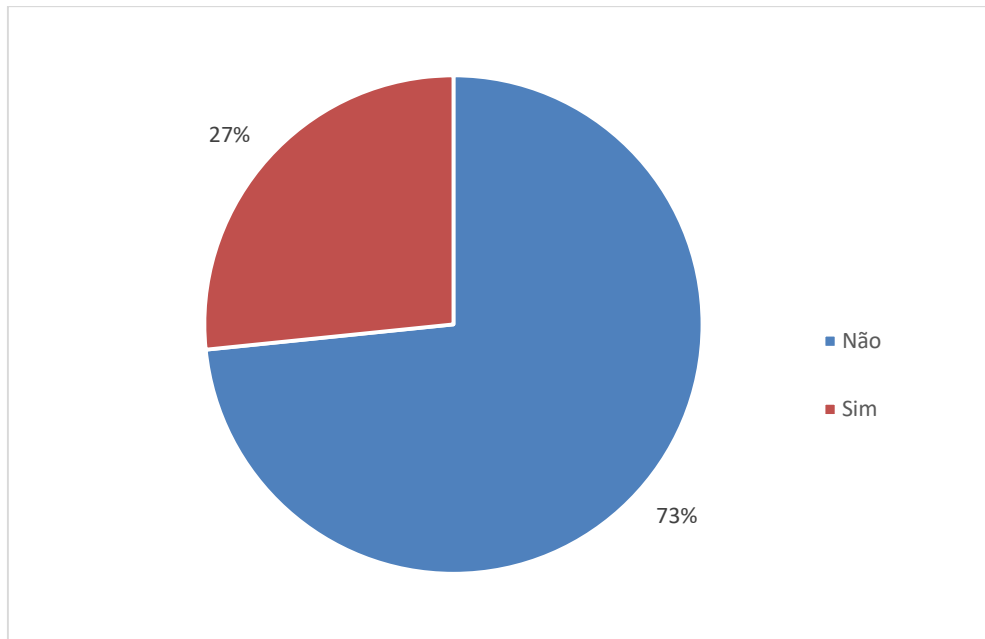


Gráfico 5.3 - Existência de uma segunda fonte de rendimento

Fonte: Elaboração própria

Os 37 trabalhadores que responderam afirmativamente à questão relacionada com a existência de uma segunda fonte de rendimento foram de seguida questionados acerca dos setores de atividade a que pertencia a mesma.

Os resultados evidenciam uma distribuição variada dos setores em que os respondentes obtêm rendimentos adicionais. Destaca-se a categoria "Outras atividades de serviços" que é a mais representativa, abrangendo 30% dos respondentes, sugerindo uma diversificação significativa de ocupações que não se enquadram nos setores mais tradicionais. Setores como Consultoria, Restauração, Limpezas, e Atividades administrativas e serviços de apoio aparecem em seguida, cada um representando 8% dos respondentes. Essa diversidade indica que os indivíduos tendem a procurar fontes secundárias de rendimento em setores tanto tradicionais quanto emergentes, possivelmente em busca de flexibilidade e novas oportunidades no mercado de trabalho (ver gráfico 5.6) (n=37).

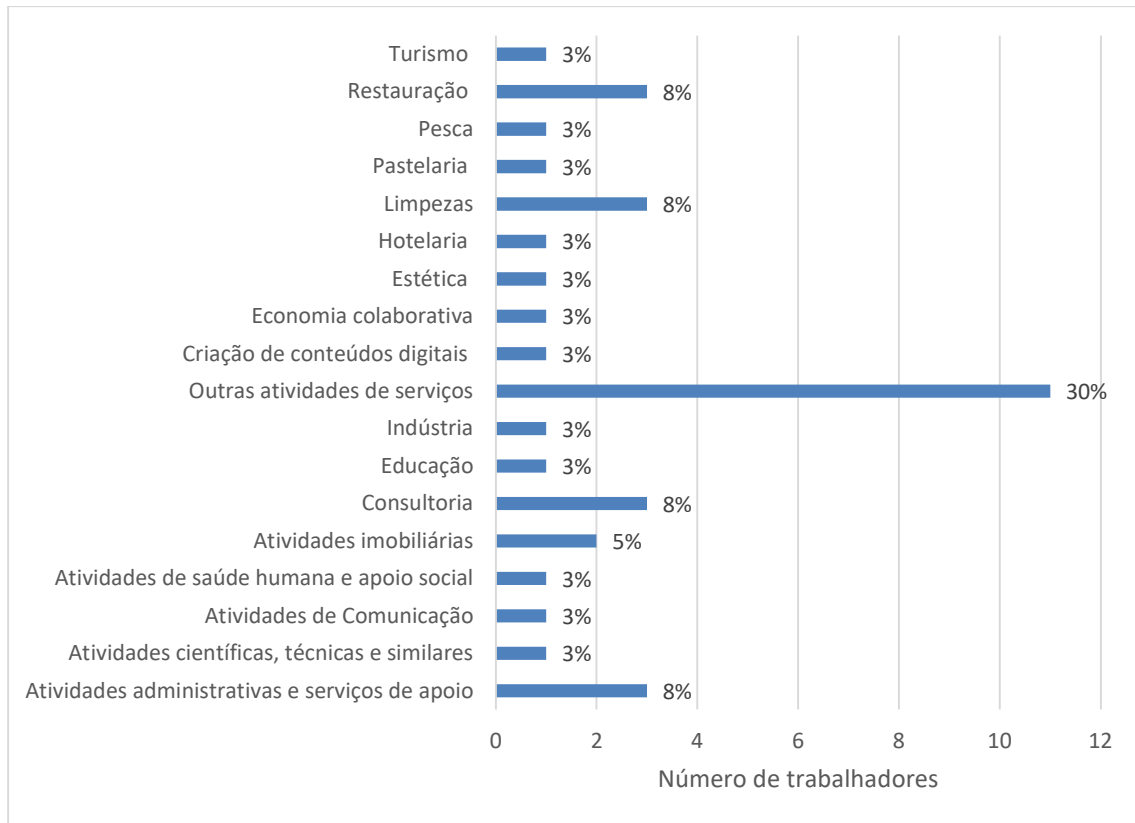


Gráfico 5.6 - Setor de atividade da segunda fonte de rendimento dos trabalhadores

Fonte: Elaboração própria

Além de questionados sobre a existência de uma segunda fonte de rendimento, os trabalhadores foram inquiridos sobre se considerariam iniciar um negócio próprio enquanto mantêm o seu emprego atual. Esta questão aplicou-se aos 139 trabalhadores, pois considera-se que uma segunda fonte de rendimento não é necessariamente uma atividade por conta própria e, como tal, devem questionar-se também os trabalhadores que afirmam ter um segundo rendimento.

A esta questão, 55% dos inquiridos responderam afirmativamente (77 trabalhadores) e os restantes 45% (62 colaboradores) responderam que não considerariam criar o seu negócio (ver gráfico 5.7) (n=139).

Apesar de não haver um grande diferencial entre os trabalhadores que considerariam ou não iniciar a sua atividade própria, pode afirmar-se que a maioria dos colaboradores coloca esta hipótese.

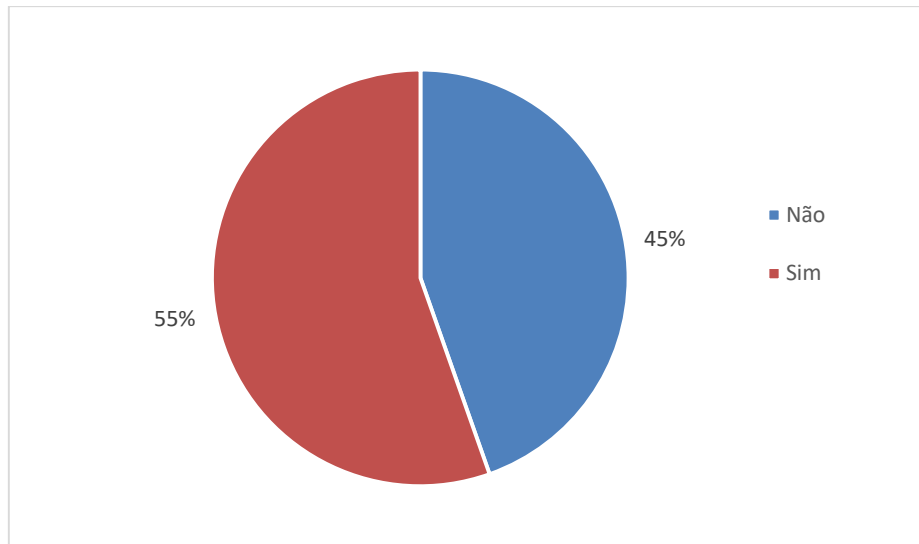


Gráfico 5.7 - Intenção dos trabalhadores de começar um negócio próprio enquanto trabalham

Fonte: Elaboração própria

Os 77 trabalhadores que responderam afirmativamente à questão anterior foram questionados sobre o setor de atividade em que se inseriria a sua atividade própria.

"Outras atividades de serviços" destaca-se como a escolha predominante (21%), "Consultoria" (13%) e "Comércio por grosso e a retalho" (12%) também aparecem como setores populares, refletindo uma inclinação para atividades que oferecem tanto flexibilidade quanto potencial de crescimento. Setores como "Atividades imobiliárias" (10%), "Atividades de Comunicação" (9%), e "Atividades de saúde humana e apoio social" (8%) indicam interesse em áreas com alta procura no mercado (ver gráfico 5.8) (n=77).

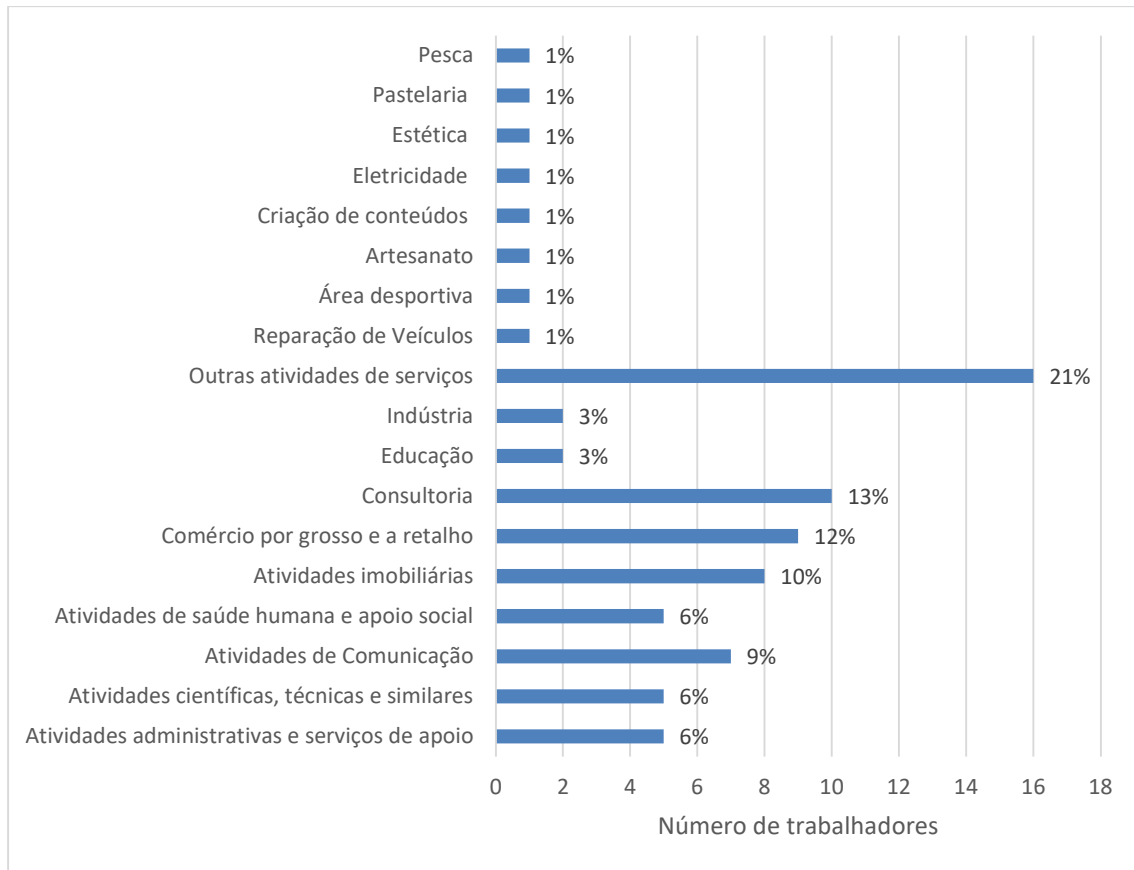


Gráfico 5.4 - Setor de atividade em que os trabalhadores atuam no seu negócio próprio

Fonte: Elaboração própria

Relativamente aos trabalhadores que responderam que não considerariam criar o seu próprio negócio enquanto mantêm o seu emprego atual, os mesmos foram questionados acerca dos motivos que os levam a tomar essa decisão (ver gráfico 5.9) (n=62).

A principal motivação para não empreender é o desejo de "Passar mais tempo com a família/amigos", com 39% dos participantes a concordar totalmente com essa afirmação.

A "Falta de experiência" também é um fator significativo, com 27% dos colaboradores a concordar, embora exista uma quantidade significativa de trabalhadores que "discorda" ou "discorda totalmente". 31% dos colaboradores adotou uma postura neutra relativamente a este motivo.

O "Investimento do negócio elevado" é outra preocupação importante, pois, apesar de 40% dos inquiridos adotar uma postura neutra em relação a essa barreira, 31% dos mesmos diz

concordar que este motivo é uma justificação para não iniciar o seu negócio próprio e 18% afirma concordar totalmente.

Por fim, a "Aquisição de conhecimento e competências" é destacada como um motivo relevante para não empreender, principalmente entre os que concordam (27%). Pode ainda observar-se que 18% dos colaboradores concordam totalmente com este motivo.

Estes dados indicam que, além das preocupações financeiras e de falta de experiência, há também um forte componente de busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional entre os inquiridos.

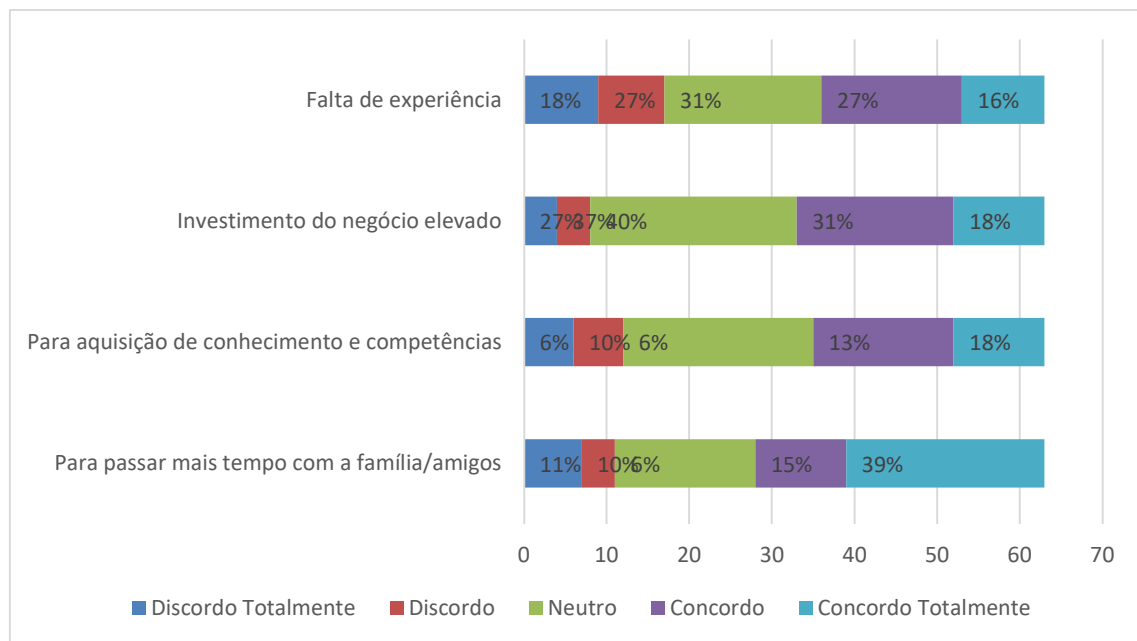


Gráfico 5.9 - Justificação da decisão dos trabalhadores de não criar o próprio negócio

Fonte: Elaboração própria

Tendo em conta os resultados apresentados acima, pode afirmar-se que há uma maior percentagem, apesar de não muito significativa, dos trabalhadores consideraria criar o seu próprio negócio enquanto mantem o seu emprego atual.

5.2.4. Os trabalhadores por conta própria teriam de contratar mais pessoas caso quisessem enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?

Relativamente aos trabalhadores por conta própria, os mesmos foram questionados sobre a necessidade de contratar mais trabalhadores caso a sua empresa adotasse o formato de 4 dias de trabalho.

Dos 23 empresários, 8 consideram que não teriam de contratar mais trabalhadores caso adotassem a semana de 4 dias. Por outro lado, 15 trabalhadores por conta própria consideram que seria necessário contratar mais pessoas para trabalhar na sua empresa, caso adotassem este formato de horário (ver gráfico 5.10).

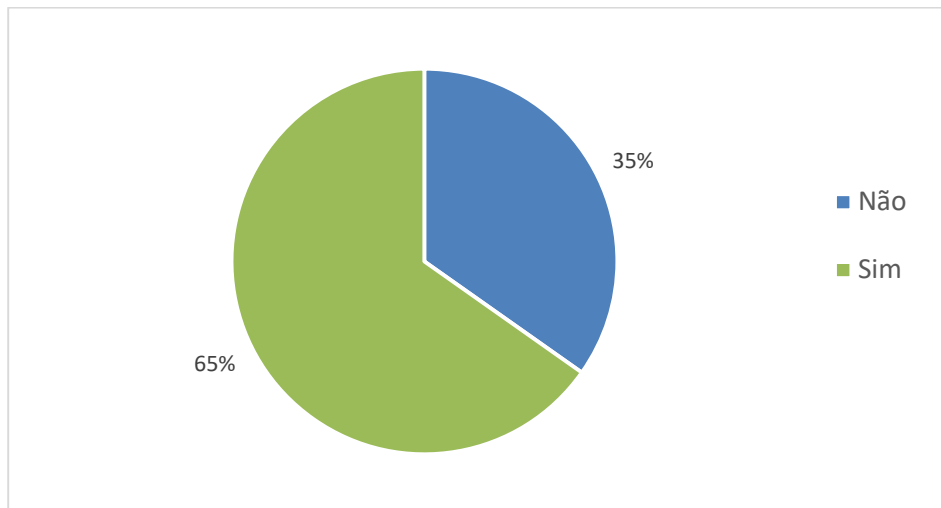


Gráfico 5.5 - Necessidade de contratação de trabalhadores sob o formato de 4 dias de trabalho

Fonte: Elaboração própria

Apesar de se tratar de uma amostra de trabalhadores por conta própria bastante reduzida, é possível afirmar que a maioria dos trabalhadores concorda que seria necessário contratar mais pessoas caso a empresa enveredasse pelo formato de trabalho de 4 dias por semana.

No capítulo seguinte serão apresentados e analisados os resultados obtidos a partir das questões de investigação, com o objetivo de verificar se as hipóteses formuladas são suportadas pelos dados recolhidos. A discussão irá confrontar os resultados com a literatura previamente revista, destacando as semelhanças ou divergências em relação a estudos anteriores. Ao longo da análise, será avaliado em que medida os resultados corroboram as teorias e evidências já estabelecidas, permitindo uma reflexão crítica sobre as descobertas desta investigação.

5.3. Discussão de Resultados

Questão de Investigação 1: Os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho por semana?

Os diversos estudos apresentados na revisão de literatura revelam que muitos trabalhadores estão dispostos a adotar a semana de trabalho de 4 dias. Os resultados positivos dessas experiências demonstram claramente o comprometimento e a adesão dos trabalhadores a este modelo, confirmando os benefícios tanto para o bem-estar dos colaboradores como para a produtividade organizacional (Gomes & Fontinha, 2024; Walker & Fontinha, 2022).

Gomes & Fontinha (2024) revelam que as empresas, que adotaram o horário de 4 dias por semana, utilizam estratégias como a redução de tempo das reuniões, adoção de softwares de gestão, automação de processos e melhoria de comunicação. Os autores mencionam que 87% das empresas envolvidas no estudo revelaram que os seus trabalhadores participaram ativamente nas mudanças de processos.

Os resultados obtidos a partir do questionário permitem afirmar que os trabalhadores estão dispostos a trabalhar 4 dias por semana, corroborando os resultados apresentados anteriormente por outros autores. Desta forma, a questão de investigação é suportada.

Questão de Investigação 2: O formato de trabalho de 4 dias por semana mais escolhido pelos trabalhadores é o de 32 horas semanais com folga à segunda ou sexta-feira?

Autores como Munyon et al. (2023) e Neubert et al. (2022), mencionam que o horário de 4 dias de trabalho, com redução de carga horária semanal, reduz tendencialmente o burnout e os níveis de exaustão. De acordo com Darwish (2022), dias de trabalho mais longos resultam num aumento do cansaço dos colaboradores, o que, por sua vez, reduz a sua produtividade.

Laker & Roulet (2019) mencionam, na sua investigação que envolveu 505 líderes de empresas, que metade destes permitiu a todos ou alguns dos seus trabalhadores implementar o horário de 4 dias por semana e reportaram que a satisfação dos colaboradores melhorou significativamente e as doenças diminuíram.

De modo geral, os trabalhadores envolvidos em estudos e investigações a este formato de trabalho preferem horários com redução efetiva de horas de trabalho semanal (Gomes & Fontinha, 2024; Walker & Fontinha, 2022). Os mesmos reportam níveis superiores de satisfação no trabalho, que permite aumentar a sua produtividade e diminuir o absentismo (Laker & Roulet, 2019; Munyon et al., 2023; Neubert et al., 2022).

Ao analisar as respostas obtidas a partir do questionário, é possível afirmar que os trabalhadores têm uma preferência pelo formato de trabalho de 4 dias por semana com uma carga horária de 32 horas. Estes resultados corroboram os estudos anteriormente revistos que defendem que a redução da carga horária permite aumentar a satisfação dos trabalhadores, bem como diminuir os seus níveis de exaustão. A questão de investigação é, portanto, suportada.

Questão de Investigação 3: Os trabalhadores aproveitam o terceiro dia de descanso para criar o seu próprio negócio?

Ao analisar se os trabalhadores querem ou não criar o seu próprio negócio, enquanto mantêm o seu emprego assalariado, é importante ter em conta os motivos que levam os mesmos a tomar a decisão de criar ou não a sua atividade própria.

Kritskaya et al. (2017) referem no seu estudo que o empreendedorismo híbrido é uma forma de empreendedorismo que permite aos trabalhadores testar as suas ideias de negócio

correndo menos riscos, pois enquanto ganha experiência empresarial, o trabalhador desenvolve as suas capacidades e conhecimentos.

Gomes & Fontinha (2024) mostram no seu estudo que os trabalhadores envolvidos afirmam que passariam mais tempo com a família (64%) e amigos (44%) caso trabalhassem 4 dias por semana. Além disso, os autores mencionam que apenas 17% dos trabalhadores afirmou ter uma segunda fonte de rendimento no relatório final da experiência do formato de 4 dias. Relativamente ao relatório intermédio, este indicador aumentou apenas 2%, mostrando que a implementação do formato de 4 dias de trabalho não teve um impacto significativo no empreendedorismo ou na adoção de um segundo emprego.

Os resultados apresentados mostram que a falta de experiência é um motivo para vários trabalhadores não quererem iniciar o seu negócio. Outro motivo que gera concordância de modo geral é o facto de os trabalhadores quererem passar mais tempo com a família e amigos.

De acordo com Schmitt & Lane (2009), os indivíduos mostram uma crescente resistência em correr riscos, preferindo empregos mais estáveis que ofereçam salários elevados e benefícios sociais, em vez de se aventurarem na criação dos seus próprios negócios.

Os resultados apresentados sugerem que a maioria dos trabalhadores inquiridos (55%) aproveitaria para criar o seu próprio negócio. Desta forma, apesar de as conclusões dos estudos dos autores mencionados apontarem para o comportamento contrário, a questão é suportada pelos dados do questionário. A oposição das conclusões apresentadas pelos autores e os resultados do questionário pode decorrer das diferenças de perfil dos respondentes.

Questão de Investigação 4: Os trabalhadores por conta própria teriam de contratar mais pessoas caso quisessem enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?

Gomes & Fontinha (2024) referem no seu estudo a dificuldade de algumas organizações envolvidas no mesmo relativamente ao investimento financeiro, uma vez que teriam de contratar novos colaboradores para realizar a experiência.

Apesar de terem participado poucos trabalhadores por conta própria no questionário realizado no âmbito da presente dissertação, apenas 8 dos 23 empresários menciona que não teria de contratar mais pessoas caso a empresa adotasse o horário de 4 dias por semana.

Desta forma, a questão é suportada e vai de encontro às preocupações apresentadas pelas organizações envolvidas no estudo de Gomes & Fontinha (2024).

No quadro abaixo (ver Figura 5.7), é apresentada uma síntese das questões de investigação, indicando se foram ou não suportadas com base nos dados recolhidos através do questionário.

Nº	Questões de investigação	Conclusão
Q1	Os trabalhadores estão dispostos a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho por semana?	Suportada
Q2	O formato de trabalho de 4 dias por semana mais escolhido pelos trabalhadores é o de 32 horas semanais com folga à segunda ou sexta-feira?	Suportada
Q3	Os trabalhadores aproveitam o terceiro dia de descanso para criar o seu próprio negócio?	Suportada
Q4	Os trabalhadores por conta própria teriam de contratar mais pessoas caso quisessem enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?	Suportada

Figura 5.4 - Resultados das Questões de Investigação

Fonte: Elaboração própria

6. Conclusão

6.0. Principais conclusões

Ao longo da presente dissertação, foi explorada a relação entre a semana de trabalho de 4 dias e o empreendedorismo híbrido, duas tendências emergentes que refletem as mudanças no mundo laboral e no comportamento empreendedor. À medida que as organizações e os profissionais procuram maior flexibilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, estes modelos oferecem soluções inovadoras.

Os trabalhadores demonstram uma disposição significativa para adotar o modelo de trabalho de 4 dias por semana. Esta mudança reflete um desejo crescente por um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também indica uma abertura para experimentar novas formas de organização do trabalho que possam potencialmente melhorar a produtividade e o bem-estar. O entusiasmo dos trabalhadores em explorar esta alternativa sugere que, com uma implementação cuidadosa, o modelo de quatro dias pode representar um avanço positivo tanto para os colaboradores quanto para as empresas

Relativamente à modalidade de horário mais apoiada entre os trabalhadores, é relevante destacar que, embora a investigação tenha revelado que os trabalhadores tendem a preferir o formato de 4 dias e 32 horas semanais, há um ponto crítico a considerar. Embora os trabalhadores manifestem um desejo de trabalhar o mínimo possível, deve-se ter cautela na implementação de um modelo de 4 dias com um horário de 40 horas semanais, por exemplo. Se este formato for simplesmente redistribuído pelos 4 dias, resultando em dias de trabalho mais longos, há o risco de aumentar o cansaço e levar ao burnout. O equilíbrio entre a redução de dias de trabalho e a carga horária total deve, portanto, ser cuidadosamente ponderado para evitar consequências adversas para o bem-estar dos trabalhadores.

Embora não seja uma maioria significativa, os dados do questionário mostram que os trabalhadores consideram iniciar um negócio próprio no terceiro dia de descanso. Os trabalhadores que indicam que não usariam o terceiro dia de descanso para iniciar o seu negócio indicam como principal motivo a preferência por passar mais tempo com a família e amigos.

A análise da semana de trabalho de 4 dias e do empreendedorismo híbrido revela um cenário promissor para a transformação do ambiente laboral. A procura por flexibilidade e um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional está claramente a moldar as preferências dos trabalhadores e a influenciar as suas escolhas. Enquanto o formato de 4 dias de trabalho por semana se mostra atrativo e potencialmente benéfico, é essencial considerar a carga horária total para evitar impactos negativos no bem-estar dos colaboradores. Adicionalmente, o interesse em empreendimentos próprios durante o tempo livre mostra a crescente valorização do empreendedorismo, embora o desejo de dedicar mais tempo à família e amigos continue a ser uma prioridade significativa.

Em conclusão, a semana de 4 dias de trabalho surge como um fator que pode incentivar os trabalhadores a iniciar a sua atividade por conta própria, ao oferecer aos mesmos mais tempo livre para equilibrar as suas vidas pessoais e desenvolver novos projetos. Essa flexibilidade adicional proporcionada pelo modelo de 4 dias pode, portanto, estimular o empreendedorismo híbrido, permitindo que os trabalhadores explorem novas oportunidades sem abrir mão do seu emprego principal.

6.1. Contribuição para o conhecimento

A semana de 4 dias de trabalho é um conceito relativamente recente e, como tal, são vários os contributos que este estudo traz para o conhecimento académico e prático no contexto do mercado de trabalho português. A investigação aborda questões fundamentais sobre a viabilidade e os impactos da implementação de uma semana de trabalho de 4 dias em Portugal, fornecendo insights inovadores e relevantes que preenchem lacunas na literatura existente.

A presente investigação distingue-se dos estudos existentes por se focar nos trabalhadores, em vez de analisar exclusivamente empresas, como é mais comum na literatura atual. Ao abranger trabalhadores de diversas empresas e setores simultaneamente, este estudo oferece uma análise mais abrangente e representativa, indo além de um único setor. Para além disso, investiga a ligação entre a semana de trabalho de quatro dias e o empreendedorismo híbrido, uma relação ainda pouco explorada. Enquanto os estudos existentes tendem a focar-se

separadamente na semana de quatro dias ou no empreendedorismo híbrido, esta investigação propõe-se a compreender as interações entre ambos os fenómenos, contribuindo assim para um avanço no conhecimento sobre o tema.

Uma das principais contribuições deste estudo é a análise de como os trabalhadores portugueses utilizariam o tempo extra ganho com a adoção de uma semana de trabalho de 4 dias. Embora existam vários estudos internacionais sobre a redução da semana de trabalho, poucos exploram de forma detalhada o impacto específico sobre os hábitos e comportamentos dos trabalhadores no contexto português. Este estudo oferece uma visão única sobre as preferências dos trabalhadores quanto ao uso do terceiro dia livre, seja para lazer, desenvolvimento pessoal ou outras atividades. Esta informação é crucial para as empresas e decisores políticos, pois permite a criação de políticas e práticas de gestão de recursos humanos que promovam não só a produtividade, mas também o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores.

O estudo também contribui de forma significativa ao identificar qual o formato de horário de quatro dias que os trabalhadores portugueses preferem. Ao investigar as preferências dos trabalhadores em termos de horários e distribuição dos dias de trabalho, a pesquisa fornece informações valiosas para a criação de modelos de trabalho mais atrativos e eficazes. Este conhecimento é especialmente relevante para as empresas que pretendem adotar este formato, pois permite alinhar as suas ofertas com as expectativas e necessidades dos trabalhadores, aumentando assim a adesão e o sucesso da implementação.

Por último, o estudo explora a disposição dos trabalhadores portugueses para desenvolverem atividades por conta própria enquanto mantêm um emprego por conta de outrem, contribuindo para a compreensão da cultura empresarial e do espírito empreendedor em Portugal. Este é um tema de grande relevância, especialmente num contexto de crescente interesse pelo empreendedorismo e pela diversificação das fontes de rendimento. Os insights fornecidos por este estudo podem orientar políticas de incentivo ao empreendedorismo e ajudar as empresas a criar ambientes de trabalho que apoiem os trabalhadores com ambições empresariais.

6.2. Contribuição para a Gestão

O presente estudo oferece importantes contributos para o campo da gestão, pois aborda como a semana de 4 dias de trabalho pode ser aplicada na prática empresarial para otimizar a gestão de recursos humanos, melhorar a competitividade das empresas e apoiar a transição para modelos de trabalho mais flexíveis, como a semana de 4 dias. A investigação fornece várias conclusões que podem ser utilizadas por gestores e líderes empresariais para implementar práticas mais eficazes, melhorar a satisfação dos colaboradores e adaptar-se às exigências de um mercado de trabalho em constante evolução.

O estudo também oferece contribuições importantes para a gestão de recursos humanos, particularmente no que diz respeito à atração e retenção de talento. A implementação de uma semana de trabalho de quatro dias pode ser um diferencial competitivo para as empresas, atraindo profissionais que valorizam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Este estudo revela que os trabalhadores portugueses estão interessados em modelos de trabalho mais flexíveis, o que pode ser explorado pelos gestores de recursos humanos para melhorar a proposta de valor ao colaborador.

Finalmente, o estudo oferece contribuições valiosas para a gestão do empreendedorismo, ao explorar a disposição dos trabalhadores para desenvolverem atividades por conta própria enquanto mantêm um emprego regular. Este fenómeno pode ser incentivado pelos gestores para fomentar a inovação dentro da empresa. A pesquisa sugere que os trabalhadores que têm a oportunidade de desenvolver projetos paralelos podem trazer novas ideias e abordagens para a empresa, aumentando a sua capacidade de inovação e adaptabilidade.

6.3. Limitações

O objetivo inicial da presente dissertação era perceber junto de empresas e respetivos trabalhadores que já operam no formato de 4 dias de trabalho se o empreendedorismo híbrido se confirmava entre os seus trabalhadores e, em caso afirmativo, se esta realidade tinha sido potenciada pela adoção do novo horário semanal. Este objetivo não foi possível alcançar porque, além de ser uma realidade recente para as empresas, estas não estavam dispostas a

colaborar no estudo, divulgando a sua experiência. Apesar de terem sido identificadas várias empresas que operam 4 dias por semana, não se obteve nenhuma resposta afirmativa à colaboração no presente estudo. Desta forma, alterou-se a perspetiva do tema, permitindo alargar a discussão a um maior conjunto de pessoas para perceber de que forma as mesmas percecionam o empreendedorismo híbrido e a semana de 4 dias. Ainda assim, seria desejável ter mais respostas ao questionário tendo em conta que havia uma maior população.

Outra das limitações encontradas durante a recolha de dados é a resistência das pessoas que trabalham por conta própria à semana de 4 dias numa economia que está muito orientada para o horário semanal de 5 dias de trabalho.

Por fim, é importante referir que a maioria dos respondentes ao questionário são residentes em Castelo Branco por se tratar da área de residência da autora.

6.4. Investigação futura

Tendo em conta as limitações apresentadas, pode afirmar-se que existe potencial de investigação futura, no que toca a entender melhor a ligação entre a semana de trabalho de 4 dias e o empreendedorismo híbrido junto das empresas que estão a terminar o primeiro ano de experiência de horário semanal de 4 dias, à data de conclusão da presente dissertação. Mais ainda, poderá ser feito o estudo de como a semana de trabalho de 4 dias motiva o intraempreendedorismo, ou seja, o empreendedorismo dentro da empresa.

Futuramente, o contacto com as empresas que trabalham 4 dias por semana será mais fácil e existirão, certamente, mais entidades no mercado a operar neste formato. Desta forma, o acesso a este tipo de informação será mais disponível e preciso, pois terão já a experiência além do período inicial e mais abertura para a partilhar.

Relativamente ao formato de 4 dias de trabalho por semana, podem ser aprofundados os estudos sobre a sustentabilidade do modelo de 4 dias, nomeadamente a poupança de custos das empresas portuguesas e dos seus trabalhadores. Além disso, pode também ser feito um estudo mais aprofundado da implementação deste horário semanal nos vários setores de atividade, pois muitos empresários portugueses creem que este formato não é adequado ao seu setor e por isso menosprezam o seu funcionamento.

7. Referências Bibliográficas

- 4 Day Week Global. (2024) *Does the United States have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/united-states-4dayweek>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does Canada have a 4 day work week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/canada>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does the UK have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/does-uk-have-4-day-work-week>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does Germany have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/germany>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does Sweden have a 4 day work week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/sweden>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does the Netherlands have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/netherlands>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does South Africa have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/south-africa>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does Brazil have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/brazil>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does Chile have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/chile>
- 4 Day Week Global. (2024) *Does Italy have a 4 Day Work Week?*
<https://www.4dayweek.com/news-posts/italy>
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 61).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0099&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 78).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0127&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 102).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0166&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo

- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 128).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0199A&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 129-130).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0203&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 137).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0213&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 139).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0217&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 144).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0226&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Código do Trabalho: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). *Diário da República*, Série I-A, n.º 30, de 12-02-2009 (p. 149).
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0232&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo
- Constituição da República Portuguesa: Assembleia da República. (1976). *Diário da República*, Série I, n.º 86, de 10-04-1976 (p. 31-32).
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49442875>
- Darwish, M. (2023). *Computers & Industrial Engineering* 179. Optimal workday length considering worker fatigue and employer profit.
- Demir, C., Werner, A., Kraus, S., & Jones, P. (2020). Hybrid Entrepreneurship: a Systematic Literature Review.

- Folta, T., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). *Management Science*. Hybrid Entrepreneurship, pp. 253-269.
- Gatlin-Keener, C., & Lunsford, R. (2020). *Four-Day Workweek: The Microsoft Japan Experience*.
- Gomes, P., & Fontinha, R. (2023). *Relatório Intermédio do Projeto-Piloto da Semana de Quatro Dias*.
- Gomes, P., & Fontinha, R. (2024). *Relatório Final do Projeto-Piloto da Semana de Quatro Dias*.
- Hung, R. (1996). Pergamon. *Using Compressed Workweeks to Reduce Work Commuting*, pp. 11-19.
- Informa D&B. (2023). *Deslocalização das empresas em portugal: Desafios E oportunidades*.
- Informa D&B. (2023). *Análise de Tendências*. <https://barometro.informadb.pt/barometro-tecido-empresarial/tendencias>
- Informa D&B. (2023) *Barómetro Distrital*. <https://barometro.informadb.pt/barometro-tecido-empresarial/distrital>
- Informa D&B. (2024). *Barómetro informa: Dinâmica do tecido empresarial*. INFORMA D&B.
- Informa D&B. (2023). *Barómetro setorial*. InformaDB. <https://barometro.informadb.pt/barometro-tecido-empresarial/setorial>
- Jahal T., Bardoel E. & Hopkins, J.(2024). *Could the 4-day week work? A scoping review*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
- Joly, J., & Hurst, L. (2023). *Semana de quatro dias: Que países concordam e como está a correr até agora?* Euronews. <https://pt.euronews.com/next/2023/03/02/semana-de-quatro-dias-que-paises-concordam-e-como-esta-a-correr-ate-agora>
- Kritskaya, L., Kolvereid, L., & Isaksen, E. (2017). *Entreprendre & Innover* 2017/3 (nº 34). *Hybrid Entrepreneurs: Characteristics and Achievements*, pp. 7-19.
- Laker, B., & Roulet, T. (2019). *Harvard Business Review*. *Will the 4-Day Workweek Take Hold in Europe?*

- Lopes, M. A. (2021, dezembro 6). Apoios para trabalhadores que se fixem no interior prolongados até 2023. *Jornal de Notícias*: <https://www.jn.pt/economia/apoios-para-trabalhadores-que-se-fixem-no-interior-prolongados-ate-2023-14384622.html/>
- Lukács, B., & Antal, M. (2022). *Sustainability: Science, Practice and Policy*. The reduction of working time: definitions and measurement methods, pp. 710-730.
- Mello, A. (2024, janeiro 31). Estimativas rápidas | 2023. *Turismo de Portugal*: <https://travelbi.turismodeportugal.pt/turismo-em-portugal/estimativas-rapidas-2023/>
- Munyon, T., LeClaire, C., Pace, L., & Bondin, T. (2023). *Organizational Dynamics* 52. What makes a compressed workweek successful?
- Neubert, S., Bader, C., Hanbury, H., & Moser, S. (2022). *Journal of Environmental Psychology* 82. Free days for future? Longitudinal effects of working time reductions on individual well-being and environmental behaviour.
- O Globo - Rio. (2023). *Semana de trabalho de 4 dias: Veja países que testam o modelo defendido pelo ministro do Trabalho*. O Globo. <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/10/10/semana-de-trabalho-de-4-dias-veja-paises-que-testam-o-modelo.ghtml>
- R7 (2023, 29 de junho). *Trabalhar só 4 dias na semana: países que adotaram a jornada reduzida*. Notícias R7. <https://noticias.r7.com/internacional/fotos/trabalhar-so-em-4-dias-na-semana-confira-paises-que-adotaram-jornada-reduzida-01072023/>
- Portugal Exporta. (2023). *Recorde de criação de empresas prestes a ser batido*. <https://www.portugalexporta.pt/noticias/recorde-criacao-empresas-prestes-ser-batido-2023>
- Sachitra, V., & Jaward, F. (2023). *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. Transition Decision of Hybrid Entrepreneurship in the Post-pandemic Period: Understanding the New Normal Factors in Developing Context, pp. 16-26.
- Schmitt, J., & Lane, N. (2009). Center for Economic and Policy Research. *An International Comparison of Small Business Employment*.
- Schulz, M., Urbig, D., & Procher, V. (2018). *Ruhr Economic Papers*. The role of hybrid entrepreneurship in explaining multiple job holders' earnings structure.

- Solesvik, M. (2017). *Technology Innovation Management Review*. Hybrid Entrepreneurship: How and Why Entrepreneurs Combine Employment with Self-Employment.
- Tepas, D. I. (1985). Flexitime, compressed workweek and other alternative work schedules. In S. Folkard & T. H. Monk (Eds.), *Hours of work: Temporal factors in work scheduling*
- Thorgren, S., Nordstrom, C., & Wincent, J. (2014). *Baltic Journal of Management*. Hybrid entrepreneurship: The importance of passion, pp. 314-329.
- Ventura, N. (2023, junho 23). *Semana de 4 dias de trabalho: tudo o que precisa de saber para tomar a sua decisão*. Factorial. <https://factorialhr.pt/blog/semana-de-quatro-dias-de-trabalho/#impacto-4-dias-de-trabalho>
- Viljamaa, A. V.-S. (2017). *Journal of Enterprising Culture* 25 (4). Best of both worlds? Persistent hybrid entrepreneurship, pp. 339–359.
- Walker, J., & Fontinha, R. (2022). *The four-day week: The pandemic and the evolution of flexible working*. A WHITE PAPER FROM HENLEY BUSINESS SCHOOL.
- What countries have a 4 day week? (s.d.). 4 Day Week Global: <https://www.4dayweek.com/what-countries-have-a-4-day-week>
- Xi, G., Block, J., Lasch, F., Robert, F. & Thurik, R. (2017). *Mode of Entry into Hybrid Entrepreneurship: New Venture Start-Up versus Business Takeover*.

8. Anexo

Anexo A – Questionário

Características demográficas:

1. Idade:
 - Menos de 18 anos
 - 18-25 anos
 - 26-35 anos
 - 36-45 anos
 - 46-55 anos
 - Mais de 55 anos
2. Género:
 - Feminino
 - Masculino
 - Prefiro não dizer
3. Distrito:
 - Aveiro
 - Beja
 - Braga
 - Bragança
 - Castelo Branco
 - Coimbra
 - Évora
 - Faro
 - Guarda
 - Leiria
 - Lisboa
 - Portalegre
 - Porto
 - Santarém
 - Setúbal
 - Viana do Castelo
 - Vila Real
 - Viseu
4. Nível de Qualificação:
 - 9º ano
 - 12º ano
 - Licenciatura
 - Mestrado
 - Doutoramento
5. Qual a sua situação profissional atual?
 - Trabalho por conta de outrem
 - Trabalho por conta própria

- Desempregado
 - Aposentado
 - Estudante a tempo inteiro
- 5.1. Para trabalhadores por conta própria
- 5.1.1. Setor de Atividade
- Consultoria
 - Atividades científicas, técnicas e similares
 - Atividades de Comunicação
 - Educação
 - Atividades administrativas e serviços de apoio
 - Comércio por grosso e a retalho
 - Reparação de Veículos
 - Atividades de saúde humana e apoio social
 - Indústria
 - Atividades imobiliárias
 - Outras atividades de serviços
 - Outra. Qual?
- 5.1.2. Quantos dias trabalha por semana atualmente?
- menos de 4 dias
 - 4 dias
 - 5 dias
 - 6 ou 7 dias
- 5.1.2.1. Se forem menos de 4 dias: “Obrigada pela colaboração!”.
- 5.1.2.2. Se forem 5 ou mais dias
- 5.1.2.2.1. Considera que a sua empresa teria de contratar mais pessoas para trabalhar caso implementasse a semana de 4 dias de trabalho?
- 5.1.2.3. Se forem 4 dias:
- 5.1.2.3.1. Avalie, numa escala de 1 a 5, em que medida as dificuldades abaixo apresentadas se aplicam à experiência do horário de 4 dias na sua empresa (1 - Muito difícil; 2 - Difícil; 3 - Moderado; 4 - Fácil; 5 - Muito fácil)
- Definir o formato da semana de 4 dias de trabalho
 - Definir métricas de produtividade
 - Envolver os trabalhadores nas mudanças de processos
 - Comunicar aos clientes a redução horária
 - Gerir a semana de 4 dias durante as férias
 - Gerir os problemas de injustiça
 - Manter os níveis de produtividade no trabalho
 - Outro. Qual?
- 5.1.2.3.2. Numa escala de 1 a 5, em que medida concorda que a empresa foi afetada pelas situações abaixo aquando da adoção do formato de 4 dias de trabalho (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente)?
- Aumento da carga de trabalho diária
Dificuldades de adaptação
Riscos de *burnout*

Dificuldades de comunicação com os colegas devido a menos tempo em contacto

Perceção de desigualdade em empresas cuja atividade não permite a todos os departamentos implementar este formato

Outra. Qual?

*No final desta secção o questionário termina para quem trabalha por conta própria:
“Obrigada pela sua colaboração!”

5.2. Para trabalhadores por conta de outrem

5.2.1. Setor de Atividade:

- Consultoria
- Atividades científicas, técnicas e similares
- Atividades de Comunicação
- Educação
- Atividades administrativas e serviços de apoio
- Comércio por grosso e a retalho
- Reparação de Veículos
- Atividades de saúde humana e apoio social
- Indústria
- Atividades imobiliárias
- Outras atividades de serviços
- Outra. Qual?

5.2.2. Cargo atual

5.2.3. Numa escala de 1 a 5, como descreveria sua carga de trabalho atual (1 - Difícil de gerir; 2 - Desafiador; 3 - Exigente; 4 - Fácil de gerir; 5 - Carga de trabalho mínima)?

5.2.4. Quantas horas trabalha por semana?

- menos de 30 horas
- entre 30 a 35 horas
- entre 36 a 40 horas
- mais de 40 horas

5.2.5. Quantos dias trabalha por semana atualmente?

- menos de 4 dias
- 4 dias
- 5 dias
- 6 ou 7 dias

5.2.5.1. Caso trabalhe mais de 4 dias

5.2.5.1.1. Estaria disposto(a) a enveredar pelo formato de 4 dias de trabalho?

- Sim
- Não

5.2.5.1.1.1. Se não, em que medida concorda que os motivos apresentados o levam a não querer adotar o formato de 4 dias, numa escala de 1 a 5 (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente)?

- A minha entidade patronal não o permite

- Para não perder benefícios associados ao número de dias de trabalho (subsídios de transporte/alimentação, por exemplo)
- Porque a atual carga horária não permite trabalhar menos dias
- Necessidade de desenvolvimento de novas competências
- Sobrecarga associada ao desempenho das funções em menos dias
- Outro. Qual?

5.2.5.1.1.2. Se sim, qual a modalidade de horário que gostaria de ver implementada?

- 4 dias que são os mesmos para todos os colaboradores e a empresa fecha um dia (na segunda ou sexta-feira)
- 4 dias que são os mesmos para todos os colaboradores e a empresa fecha um dia (que não a segunda ou a sexta-feira)
- Um horário de 4 dias que muda semanalmente
- 5 dias em que só trabalham de manhã/tarde
- Outro. Qual?

5.2.5.1.1.3. Para o regime de 4 dias de trabalho por semana, qual o número de horas que gostaria de ver implementada?

- 32 horas
- 36 horas
- 40 horas

5.2.5.1.1.4. Trabalhando 4 dias por semana, como usaria o seu tempo no 5º dia em que não trabalharia na empresa?

- Passar mais tempo com a família/amigos
- Aquisição de conhecimento e competências
- Tratar de assuntos pessoais
- Criar o meu negócio
- Outro. Qual?

5.2.5.1.5. Acredita que o dia de semana em que não trabalharia poderia potencializar o desenvolvimento do seu próprio negócio?

- Sim
- Não

5.2.5.2. Caso já trabalhe os 4 dias:

5.2.5.2.1. Considera que foi benéfico implementar a semana de 4 dias na sua empresa?

- Sim
- Não

5.2.5.2.2. Numa escala de 1 a 5, concorda que a semana de 4 dias de trabalho é benéfica para a empresa? (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente)?

5.2.5.2.3. Qual é o modelo de redução de horário que utilizam na empresa?

- 4 dias que são os mesmos para todos os colaboradores e a empresa fecha um dia (na segunda ou sexta-feira)
- 4 dias que são os mesmos para todos os colaboradores e a empresa fecha um dia (que não a segunda ou na sexta-feira)

um horário de 4 dias que muda semanalmente

- Outro. Qual?

5.2.5.2.4. Qual o número de horas que a empresa opera?

- 32 horas

- 36 horas

- 40 horas

- Outro. Qual?

5.2.5.2.5. Todos os trabalhadores começaram ao mesmo tempo com a redução de horário?

- Sim

- Não

5.2.5.2.6. Em que medida concorda que os aspetos mencionados abaixo são benéficos para os trabalhadores (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente).

- Redução dos custos de deslocação para o trabalho

- Maior equilíbrio entre o tempo dedicado à família e ao trabalho

- Aumento do bem-estar e redução do stress

- Aumento da produtividade

- Outro. Qual?

5.2.5.2.7. Numa escala de 1 a 5, concorda que foi afetado pelas situações abaixo aquando da adoção do formato de 4 dias de trabalho (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente)?

- Aumento da carga de trabalho diária

- Dificuldades de adaptação

- Riscos de *burnout*

- Dificuldades de comunicação com os colegas devido a menos tempo em contacto

- Perceção de desigualdade (em empresas cuja atividade não permite a todos os departamentos implementar este formato)

- Outra. Qual?

5.2.5.2.8. Se a empresa precisasse de voltar a operar no horário de 5 dias de trabalho por semana, estaria disposto(a) a continuar na empresa?

- Sim

- Sim, com a condição de um aumento salarial

- Não

5.2.5.2.9. O facto de trabalhar 4 dias por semana fá-lo pensar em criar o seu negócio?

- Sim

- Não

Empreendedorismo Híbrido

6. Atualmente, possui uma segunda fonte de rendimento (além do seu emprego)?

- Sim

- Não

6.1. Se sim, em que setor de atividade?

- Consultoria

- Atividades científicas, técnicas e similares

- Atividades de Comunicação

- Educação

- Atividades administrativas e serviços de apoio

- Comércio por grosso e a retalho

- Reparação de Veículos

- Atividades de saúde humana e apoio social

- Indústria

- Atividades imobiliárias

- Outras atividades de serviços

- Outra. Qual?

6.2. Se não, consideraria iniciar um negócio próprio enquanto mantém seu emprego atual?

- Sim

- Não

6.2.1. Se sim, em que setor de atividade?

- Consultoria

- Atividades científicas, técnicas e similares

- Atividades de Comunicação

- Educação

- Atividades administrativas e serviços de apoio

- Comércio por grosso e a retalho

- Reparação de Veículos

- Atividades de saúde humana e apoio social

- Indústria

- Atividades imobiliárias

- Outras atividades de serviços

- Outra. Qual?

6.2.1.1. Numa escala de 1 a 5, em que medida a semana de trabalho de 4 dias poderá facilitar o empreendedorismo híbrido (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente)?

6.2.2. Numa escala de 1 a 5, em que medida os motivos abaixo se aplicam à sua decisão de não querer iniciar uma atividade por conta própria (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Neutro; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente)?

- Para passar mais tempo com a família/amigos

- Para aquisição de conhecimento e competências

- Investimento do negócio elevado

- Falta de experiência
- Outro. Qual?

*Entrega do questionário: “Obrigada pela sua colaboração!”