



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

A semana de 4 dias de trabalho: Uma revisão sistemática da literatura sobre a relação entre metodologias e resultados

Érica Beatriz Almeida Mendes Godinho

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Dr.<sup>a</sup> Helena Maria de Sousa Lopes, Professora Catedrática,  
ISCTE-IUL

Setembro, 2025





CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Economia Política

A semana de 4 dias de trabalho: Uma revisão sistemática da literatura sobre a relação entre metodologias e resultados

Érica Beatriz Almeida Mendes Godinho

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Dr.<sup>a</sup> Helena Maria de Sousa Lopes, Professora Catedrática,  
ISCTE-IUL

Setembro, 2025



## Resumo

Esta dissertação analisa de que forma a metodologia dos estudos sobre a semana de quatro dias de trabalho influencia os resultados reportados, tanto para as empresas como para os trabalhadores. Através de uma revisão sistemática da literatura, foram selecionados 28 estudos (n=28) publicados entre 2015 e 2025 e classificados segundo o tipo de abordagem metodológica (qualitativa, quantitativa ou mista). Foi elaborada uma análise estatística, baseada em testes de associação Qui-Quadrado e correlações de Spearman, que revelou que não existem associações estatisticamente significativas entre a metodologia e os resultados reportados. Conclui-se que, embora a metodologia não determine de forma robusta os resultados, as tendências observadas justificam a realização de estudos futuros com amostras maiores e maior diversidade metodológica.

**Palavras-chave:** semana de quatro dias de trabalho; redução do tempo de trabalho; metodologia de investigação



## **Abstract**

This dissertation examines how the methodology of studies on the four-day work week influences the reported outcomes, both for companies and workers. Through a systematic literature review, 28 studies (n=28) published between 2015 and 2025 were selected and classified according to their methodological approach (qualitative, quantitative, mixed). We conducted a statistical analysis using association tests (Chi-Square) and Spearman correlations, which revealed no statistically significant associations between methodology and reported outcomes. We concluded that, although methodology does not robustly determine the results, there are trends that justify further research with larger samples and greater methodological diversity.

**Keywords:** 4-day work week; work time reduction; research methodology





# Índice

Introdução.....	1
Capítulo1. Revisão da Literatura.....	4
1.1. Principais conceitos associados à semana de 4 dias de trabalho .....	5
1.2. Redução de tempo de trabalho.....	6
1.3. Evolução histórica da semana de 4 dias de trabalho .....	7
1.3.1. Década de 1970.....	7
1.3.2. Décadas de 1980 a 2000 .....	8
1.3.3. Década de 2000 até à atualidade .....	8
1.4. Ensaio-Piloto da semana de 4 dias .....	9
1.4.1. Islândia.....	9
1.4.2. Reino Unido .....	10
1.4.3. Portugal.....	11
1.5. Limitações e considerações .....	12
Capítulo 2. Dados e Metodologia.....	13
2.1. Fonte de informação e dados.....	13
2.2. Tratamento da informação.....	17
Capítulo 3. Análise e Discussão dos Resultados.....	22
3.1. Análise Estatística .....	23
3.1.1. Caracterização da amostra .....	23
3.1.2. Associação entre tipo de estudo e resultado do estudo .....	28
3.1.3. Associação entre dimensão da amostra e resultado do estudo.....	29
3.1.4. Correlação entre tipo de estudo e resultado do estudo.....	31
3.2. Discussão dos resultados .....	32
Conclusões .....	34
Referências bibliográficas .....	346
Anexos.....	34
Anexo 1 – Tabela de frequências .....	38
Anexo 2 - Associação entre Tipo de Estudo e Resultados para a Empresa.....	40
Anexo 3 - Associação entre Tipo de Estudo e Resultados para o Trabalhador.....	42
Anexo 4 - Associação entre Tamanho da Amostra e Resultados para o trabalhador.....	44
Anexo 5 - Associação entre Tamanho da Amostra e Resultados para a empresa .....	47
Anexo 6 – Correlações de Spearman.....	49



## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Etapas da Revisão Sistemática de Literatura (adaptado de Fonseca & Sanchez-Rivero em 2019).....	14
Tabela 2 - Fonte dos estudos da base de dados .....	18
Tabela 3 - Teste Qui-Quadrado de associação entre tipo de estudo e resultado para a empresa .....	28
Tabela 4 - Teste Qui-Quadrado de associação entre tipo de estudo e resultado para o trabalhador.....	29
Tabela 5 - Teste Qui-Quadrado de associação entre dimensão da amostra e resultado para a empresa.....	30
Tabela 6 - Teste Qui-Quadrado de associação entre dimensão da amostra e resultado para o trabalhador.....	31

## Índice de Figuras

Figura 1 - Ano .....	23
Figura 2 - País .....	24
Figura 3 - Tipo de estudo .....	24
Figura 4 - Origem do estudo .....	25
Figura 5 - Tipo de organização .....	25
Figura 6 - Duração do estudo .....	26
Figura 7 - Dimensão da amostra .....	26
Figura 8 - Presença de grupo de controlo.....	26
Figura 9 - Resultados para o trabalhador .....	27
Figura 10 - Resultados para a empresa.....	27



## **Introdução**

A semana de 4 dias de trabalho (4DWW – four day work week) tem vindo a ser popularizada, nomeadamente pelos meios de comunicação social, como uma medida que traz impactos positivos tanto para as empresas como para os trabalhadores, estando normalmente associada a um aumento da produtividade, diminuição da rotatividade e a um aumento do bem-estar (Cuello, 2023). Nos dias de hoje, e dada a digitalização e terceirização da economia, a proposta de uma semana de trabalho de quatro dias é apresentada como uma solução para as exigências de uma melhoria da relação entre trabalho e vida pessoal.

Neste sentido, com a popularização da semana de 4 dias, os decisores políticos, nomeadamente as empresas e governos, têm vindo a discutir a sua implementação, tendo vindo a ser realizados diversos estudos piloto que, segundo Cuello (2023), permitem compreender os reais impactos da sua aplicação, principalmente caso sejam metodologicamente sólidos. É possível tomar como exemplo o projeto-piloto lançado em Portugal, em 2023, promovido pelo governo e em parceria com empresas voluntárias, liderada pela organização 4 Day Week Global (Gomes & Fontinha, 2024), que promovia a modernização das práticas laborais em Portugal, tomando por exemplo as diferentes experiências internacionais, nomeadamente no Reino Unido.

No entanto, Campbell (2023) defende que estas decisões políticas e empresarias relativamente à implementação da semana de 4 dias são tomadas tendo por base perceções e opiniões, tanto dos trabalhadores como dos gestores, em vez de evidência científica (Campbell, 2023). Isto significa que, na maioria dos casos, os argumentos a favor da semana de quatro dias assentam em dados auto-reportados e em estudos promovidos por grupos de interesse ou pelas próprias organizações que conduzem os testes, em vez de resultados provenientes de investigação académica rigorosa. Esta fragilidade metodológica levanta preocupações quanto à validade dos resultados, nomeadamente no que respeita ao impacto na produtividade e ao bem-estar dos trabalhadores, sujeitos a enviesamentos significativos. Assim, torna-se essencial aprofundar a investigação científica sobre o tema, com metodologias robustas e independentes, para que decisões informadas possam ser tomadas com base em evidência empírica sólida.

Esta dissertação pretende analisar qual a base metodológica que é utilizada nos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho, e se esta base metodológica (isto é, se é qualitativa, quantitativa ou mista) afeta os resultados reportados. Em particular, pretende-se distinguir os impactos reportados para as empresas e para os trabalhadores, tendo em conta que estes podem divergir. Para tal, e em conformidade com o modelo de revisão sistemática de literatura adaptada para as ciências sociais proposto por Fonseca e Sánchez-Rivero (2019), foram definidos os seguintes objetivos de pesquisa:

1. Realizar uma revisão sistemática de literatura sobre a semana de 4 dias de trabalho, focando em particular na metodologia utilizada para realizar os estudos;
2. Classificar os estudos segundo a sua base metodológica e recolher os resultados reportados para as empresas e para os trabalhadores;
3. Analisar, através de métodos estatísticos, se a metodologia dos estudos e o tamanho da amostra influenciam os resultados reportados para as empresas e para os trabalhadores.

Para respondermos aos objetivos definidos, será feita, após a revisão sistemática de literatura, uma análise com base em métodos estatísticos de acordo com a base de dados elaborada, com o objetivo de responder à pergunta de pesquisa: “A metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados?”, tendo sido elaboradas as seguintes hipóteses de partida:

H1: O tipo de metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados para as empresas

H2: O tipo de metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados para os trabalhadores

H3: A dimensão da amostra dos estudos influencia os resultados reportados para as empresas

H4: A dimensão da amostra dos estudos influencia os resultados reportados para os trabalhadores

Esta dissertação encontra-se estruturada em três capítulos principais: o Capítulo 1 é dedicado à revisão da literatura, onde são explorados os principais conceitos associados à semana de 4 dias de trabalho, a evolução histórica da redução do tempo de trabalho, a análise de alguns exemplos projetos-piloto e, também, as principais limitações identificadas na literatura; o Capítulo 2 descreve a metodologia adotada para a construção da base de dados desta revisão sistemática de literatura, detalhando as fontes de informação, os critérios de seleção dos artigos, o tratamento dos dados e os procedimentos estatísticos utilizados na análise; já no Capítulo 3, procede-se à apresentação e discussão dos resultados, incluindo a análise com base em métodos estatísticos dos dados recolhidos e uma reflexão crítica sobre as principais conclusões.

## CAPÍTULO 1

# Revisão da Literatura

Henry Ford em 1926 adotou a semana de 5 dias de trabalho nas suas fábricas, substituindo o que antes era a semana de 6 dias de trabalho e implementando um dia extra de descanso – o sábado, e reduzindo a semana de 48 horas de trabalho para 40 horas sem redução nos salários (Kallis et al., 2013). Cerca de 80 anos depois, em termos gerais, é esta mesma estrutura de trabalho que está dissipada pelos países desenvolvidos, 40 horas semanais e 5 dias de descanso, num total de 8 horas de jornada de trabalho.

Uma redução dos horários de trabalho já tem sido discutida ao longo dos anos, sendo que principalmente desde os anos 70 que se fala da introdução de uma semana de 4 dias de trabalho, principalmente referente ao trabalho em fábrica com o intuito de reduzir o número de acidentes de trabalho e fadiga, como também aumentar o tempo de lazer e participação social (Campbell 2023). Mais recentemente, o tema da semana de 4 dias de trabalho tem recebido maior atenção, tanto por parte das empresas como dos indivíduos, sendo que os meios de comunicação social contribuem para a difusão da informação sobre os possíveis benefícios associados à sua aplicação, como a redução do stress no trabalho, aumento da satisfação no trabalho e a melhoria da produtividade. No entanto, Campbell (2023) menciona que esta nova onda de atenção à 4DWW tem por base estudos com pouco rigor académico e científico e com resultados enviesados.

Atendendo à complexidade do tema, o presente capítulo encontra-se estruturado em cinco secções distintas. Na primeira, são explorados os conceitos fundamentais de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, produtividade e flexibilidade no trabalho, que constituem a base para a compreensão dos processos associados à reorganização do tempo de trabalho. A segunda secção apresenta uma análise dos principais tipos de redução do tempo de trabalho, seguida da terceira secção que aborda a evolução histórica da semana de quatro dias. Depois, na quarta secção, são apresentados três estudos de caso, Islândia, Reino Unido e Portugal, que permitem ilustrar diferentes abordagens metodológicas e contextuais à implementação da semana de quatro dias, bem como as suas principais conclusões. Por fim, a última secção é dedicada à identificação e discussão das limitações associadas aos estudos de caso considerados.



## **1.1. Principais conceitos associados à semana de 4 dias de trabalho**

A análise dos estudos da semana de quatro dias de trabalho exige primeiro a compreensão dos conceitos de produtividade, flexibilidade no trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Compreender estes fundamentos permite ao investigador interpretar os dados e resultados dos estudos com maior rigor e fiabilidade, utilizando os conceitos de forma adequada.

O conceito de produtividade é ambíguo e possibilita a existência de diferentes interpretações. Segundo Tangen (2002), a sua definição mais comum, isto é, a relação entre output e input, não é suficiente para capturar a complexidade do termo, sendo que a produtividade deve ser entendida como um conceito relativo, cuja interpretação depende do enquadramento temporal, dos padrões de comparação e dos objetivos organizacionais. A confusão entre produtividade e outros conceitos como eficiência, eficácia, rentabilidade e desempenho contribui para uma maior dificuldade em comparar os resultados dos estudos quando aplicam uma medição da produtividade. O autor demonstra que, dentro da comunidade científica, não existe consenso entre «o que é que a produtividade realmente significa» (Tangen, 2002, p.4). Neste sentido, é importante ter em atenção à maneira de como os investigadores, quando analisam a implementação da semana de 4 dias de trabalho, definem a produtividade sendo que, no caso de ser mencionada e não estar devidamente definida, levanta dúvidas quanto à fiabilidade e consistência da informação apresentada.

Relativamente ao conceito de flexibilidade no trabalho, Ray e Pana-Cryan (2021), apresentam três (3) dimensões distintas: flexibilidade de localização, que se refere à possibilidade de trabalhar remotamente isto é, fora de um escritório; flexibilidade de licença, entendida como a capacidade de ausentar-se do trabalho para responder a exigências familiares ou pessoais; e flexibilidade de horário, que permite ao trabalhador ajustar os momentos de início e fim da jornada laboral, consoante as suas necessidades. De acordo com as autoras, estas três dimensões de flexibilidade representam formas distintas de autonomia no trabalho, que podem influenciar o bem-estar dos trabalhadores, estando a sua ausência/presença associada a níveis variáveis de stress no local de trabalho e satisfação no trabalho, sendo fundamentais para compreender os impactos da flexibilidade na saúde e qualidade de vida no trabalho (Ray & Pana-Cryan, 2021).

A flexibilidade no trabalho, nomeadamente a flexibilidade de horário, tem impacto no equilíbrio entre vida profissional e pessoal (*work-life balance*, WLB). Este conceito deve ser abordado não só como consequência das mudanças nas práticas laborais, mas também como um objetivo da aplicação de políticas públicas e de estratégias de bem-estar social. Sirgy e Lee (2018), definem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal como um elevado nível de envolvimento nos papéis da vida profissional e não profissional, com um mínimo de conflito entre esses papéis. Segundo os autores, este equilíbrio está associado a maiores níveis de satisfação no trabalho, bem-estar geral e compromisso organizacional, sendo, por isso, um elemento central na promoção da qualidade de vida (Sirgy & Lee, 2018).

Por outro lado, Fleetwood (2007) argumenta que o conceito de WLB ganhou importância num contexto que é marcado pela intensificação do trabalho, pela flexibilização contratual e pela crescente responsabilização individual e, embora seja frequentemente apresentado como uma solução inovadora e positiva, o WLB é, segundo o autor, muitas vezes apropriado como justificativo para legitimar práticas laborais que favorecem os interesses empresariais e que desfavorecem os trabalhadores (Fleetwood, 2007).

## **1.2. Redução de tempo de trabalho**

Existem diferentes tipos de redução do tempo de trabalho, pelo que é importante apresentar as suas principais características e diferenças antes de avançar com o estudo a semana de 4 dias de trabalho. Em termos práticos, existem dois tipos de redução de tempo de trabalho: a redução da jornada laboral e a redução das horas de trabalho. Enquanto a redução da jornada de trabalho implica uma redução dos dias de trabalho, a redução do tempo de trabalho implica uma redução das horas de trabalho efetivas, sendo que estes conceitos não são mutuamente exclusivos.

Por um lado, a semana comprimida de trabalho, também conhecida como CWW (*Compressed Work Week*), implica uma diminuição dos dias de trabalho semanais sem uma diminuição das horas totais de trabalho semanais, isto é, trabalhar um total de 10 horas diárias em vez das habituais 8 horas, com um total de 3 dias de descanso semanais (Araujo et al., 2024).

Por outro lado, a redução de horário de trabalho implica uma diminuição das horas de trabalho a tempo inteiro mantendo as condições salariais, senão, de acordo com Araujo et al. (2024), tratar-se-ia de trabalho part-time. Assim, quando se aborda a redução do horário de trabalho, significa que existiria uma redução das horas normais trabalhadas, sendo que o trabalho a tempo inteiro passaria a ter um número de horas inferior às normais 40 horas, como por exemplo 36 horas ou 32 horas. Esta redução de horário poderá implicar (ou não) uma redução dos dias de trabalho semanais.

Para efeitos desta dissertação, a semana de quatro dias de trabalho é definida como uma modalidade que implica simultaneamente uma redução da jornada laboral (de cinco para quatro dias semanais de trabalho) e uma diminuição do tempo total de trabalho semanal. Para efeitos desta análise, considera-se uma redução das horas semanais de trabalho de 40 para, pelo menos, 36 horas. Esta definição foi adotada com o intuito de garantir que a redução da jornada não se limite apenas à reorganização dos dias de trabalho, mas represente também uma diminuição efetiva da carga horária semanal, assegurando assim uma análise mais rigorosa dos impactos sobre a produtividade e no bem-estar dos trabalhadores.

### **1.3. Evolução histórica da semana de 4 dias de trabalho**

#### **1.3.1. Década de 1970**

Nos anos 70 surgiu a popularização do tema da semana de 4 dias de trabalho, não apenas no mundo académico, mas principalmente na imprensa e nos meios de comunicação social, nomeadamente nos jornais e nas revistas (Campbell, 2023), ao contrário do que tinha ocorrido no início do século XX, onde a passagem das 48 horas de trabalho para um total de 40 horas foi devida especialmente aos movimentos sindicais, com o intuito de diminuir os acidentes no local de trabalho. Este movimento observou-se principalmente nos EUA, sendo que na Europa o foco teria sido outros tipos de flexibilização no trabalho, como o *flexitime*, um regime onde os trabalhadores têm flexibilidade na escolha do início e fim do horário de trabalho diário (Campbell, 2023).

Nesta época, os artigos focavam-se sobre as vantagens de adotar esta jornada de trabalho, nomeadamente: diminuição do absentismo, aumento da satisfação no trabalho e o aumento da produtividade. A adoção da semana de 4 dias de trabalho era impulsionada, principalmente, pela gestão e baseava-se numa semana de trabalho comprimida, e sem uma redução substancial das horas de trabalho (Campbell, 2023).

Apesar da difusão da informação relativamente aos benefícios da aplicação da semana de 4 dias de trabalho, de acordo com Campbell (2023), muitas das evidências reportadas destes estudos tinham resultados inconclusivos, baseados em opiniões e perceções, das quais não era possível retirar conclusões objetivas sobre o seu real efeito especificamente na produtividade. É neste período, também, que se questiona o real efeito a longo prazo da aplicação desta medida de flexibilização do horário, surgindo dúvidas sobre a sua verdadeira aplicabilidade.

### **1.3.2. Décadas de 1980 a 2000**

Foi durante estas décadas que a pesquisa sobre a implementação da semana de 4 dias começou a diminuir, principalmente nos EUA, sendo que havia um maior foco noutra tipo de políticas de organização do trabalho, nomeadamente o flexitime. Nestas décadas, a principal pesquisa era também sobre a semana de trabalho comprimida, à semelhança da pesquisa nos anos 70. As empresas estavam reticentes a aplicar este tipo de redução do horário de trabalho, devido à falta de pesquisas do tema, especificamente, da falta de dados longitudinais, e também devido aos resultados pouco conclusivos e contraditórios dos estudos (Campbell, 2023).

### **1.3.3. Década de 2000 até à atualidade**

Ao contrário do que aconteceu na década anterior, a partir dos anos 2000 até à atualidade, o tema da semana de 4 dias de trabalho voltou a tornar-se popular. Kallis et al. (2013) afirma que é durante as crises económicas que surge a necessidade de implementar a semana de 4 dias, com o principal intuito de prevenir o desemprego, o que vai de acordo com a pesquisa realizada por Campbell (2023), que foi analisar quantas menções da semana de 4 dias de trabalho apareciam nos jornais e, desta análise, conseguiu concluir dois grandes piques de interesse: o primeiro durante a grande crise económica de 2008 até 2012 e o segundo a partir de 2019 até à atualidade.

No início dos anos 2000, a redução dos dias de trabalho começou também a ser analisada como uma medida com potencial impacto ambiental, partindo da premissa de que menos deslocações ao local de trabalho poderiam traduzir-se em menores consumos de eletricidade e combustíveis fósseis. Contudo, os estudos realizados nessa época concluíram que os benefícios ambientais associados a esta prática dependem de múltiplas variáveis contextuais, o que dificulta a generalização dos seus efeitos (Kallis et al., 2013).

Já na grande segunda onda, desde 2019, verifica-se, à semelhança do que aconteceu nos anos 70, uma popularização do tema principalmente fora do meio académico, tendo organizações tais como a 4 Day Week Global vindo a promover a sua implementação, apresentando um conjunto de benefícios quer aos trabalhadores quer às empresas, nomeadamente o aumento da produtividade e do bem-estar dos trabalhadores, com um foco na diminuição do turnover (Campbell, 2023).

## **1.4. Ensaios-Piloto da semana de 4 dias**

Conforme mencionado na secção anterior, nos últimos anos tem vindo a ser popularizada a implementação da semana de 4 dias de trabalho via projetos-piloto, nomeadamente através da organização 4 Day Week Global. Nesta secção serão analisados três estudos de caso da aplicação da semana de 4 dias, o da Islândia, do Reino Unido e, por fim, o de Portugal. Estes exemplos permitem-nos ter um melhor entendimento sobre as abordagens metodológicas utilizadas e as suas principais conclusões.

### **1.4.1. Islândia**

O projeto piloto conduzido na Islândia entre 2015 e 2019 é um dos estudos mais mencionados pelos meios de comunicação social quando abordam a implementação da semana de 4 dias de trabalho, utilizando o estudo de caso como um exemplo de «sucesso avassalador» (Campbell, 2023, pp.1793).

Este projeto incluiu dois ensaios de grande escala, envolvendo ao todo um total de 2500 trabalhadores, o que equivale a cerca de 1% da população ativa da Islândia, onde as horas de trabalho diminuíram de 40 horas semanais para uma semana de 35 ou 36 horas de trabalho por semana, sem uma diminuição da remuneração-base. Estes ensaios incluíram organizações públicas e privadas e de diversos setores de atividade. Em geral, os resultados foram positivos, sendo que os participantes reportaram uma melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, do bem-estar e também do bem-estar no local de trabalho, mantendo os níveis de produtividade (Haraldsson & Kellam, 2021).

A metodologia de análise adotada incluiu uma recolha sistemática de dados quantitativos e qualitativos, tendo em atenção indicadores tais como a produtividade, qualidade dos serviços prestados, saúde mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e níveis de stress e *burnout* (Haraldsson & Kellam, 2021). Para além disso, é importante referir que a implementação foi acompanhada por comités internos, que foram formados para monitorizar e apoiar o processo de transição, e foram elaboradas estratégias de reorganização do trabalho, adaptadas às especificidades de cada organização, onde foram adotadas medidas que visam reforçar a autonomia dos trabalhadores e a gestão de tempo (Haraldsson & Kellam, 2021).

O sucesso dos ensaios contribuiu para a renegociação de contratos laborais, permitindo que cerca de 86% da população ativa islandesa passasse a beneficiar de regimes de trabalho com horários reduzidos. De acordo com os autores, a definição de estratégias de transição, como também a utilização eficaz das tecnologias com vista a otimizar os processos, foram essenciais para o sucesso dos ensaios, permitindo aos trabalhadores manter o seu salário (Haraldsson & Kellam, 2021).

#### **1.4.2. Reino Unido**

O Reino Unido coordenou um ensaio, em parceria com a organização 4 Day Week Global, Autonomy, Boston College, University College Dublin e com a Universidade de Cambridge, que envolveu um total de 2900 trabalhadores em 61 empresas. Durante este ensaio, as empresas adotaram uma redução para 80% do tempo de trabalho, equivalente a 32 horas de trabalho, sem que existisse uma redução do salário nem da produtividade. Cada empresa teve a liberdade de adaptar o modelo à sua realidade, existindo uma diminuição da jornada de trabalho para quatro dias ou uma redução do horário de trabalho mantendo os 5 dias de trabalho semanais (Lewis et al., 2023).

De acordo com os autores, a recolha de dados foi realizada com base em metodologias mistas, incluindo a realização de inquéritos aos trabalhadores antes, durante e após o piloto; entrevistas qualitativas e análise de indicadores organizacionais tais como receitas, absentismo, rotatividade e produtividade. Participaram empresas de diversos setores, incluindo serviços financeiros, educação, marketing, saúde, consultoria e organizações sem fins lucrativos, sendo que a maioria das empresas era de pequena dimensão (Lewis et al., 2023).

Os resultados do estudo-piloto foram positivos, tendo se verificado uma redução da rotatividade e do absentismo, sem impactos significativos na produtividade. Do ponto de vista dos trabalhadores, os participantes reportaram aumento da satisfação do trabalho e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No entanto, surgiu um desafio na aplicação da semana de 4 dias de trabalho: apesar da adoção de novos processos mais eficientes, algumas empresas reportaram dificuldades com a intensificação do trabalho e a necessidade de proteger efetivamente o dia de folga (Lewis et al.,2023). No entanto, a maioria das empresas decidiu manter a redução do horário de trabalho.

### **1.4.3. Portugal**

À semelhança do projeto-piloto realizado no Reino Unido, o estudo realizado em Portugal foi feito em parceria com a organização 4 Day Week Global, entre junho e novembro de 2023, envolvendo ao todo 41 empresas do setor privado e mais de mil trabalhadores. O modelo de trabalho aplicado implicava uma redução efetiva das horas de trabalho sem uma perda salarial, de 40 para 36, 34 ou 32 horas. As empresas participantes, maioritariamente de pequena dimensão, representavam setores diversos como por exemplo consultoria, saúde, educação e indústria.

Em termos de avaliação do projeto e análise dos resultados, o estudo foi conduzido com recurso a metodologias mistas, incluindo inquéritos longitudinais aos trabalhadores, entrevistas qualitativas e questionários dirigidos aos gestores. Neste caso, foi incluído também um grupo de controlo composto por trabalhadores de empresas que manifestaram interesse no projeto, mas optaram por não participar (Gomes e Fontinha, 2024).

Os resultados revelaram impactos positivos ao nível organizacional, sendo que foi necessário adotar mudanças estruturais para aumentar a eficiência como a automatização de processos, por exemplo. É importante referir que, no caso de uma das empresas, foi necessário contratar pessoal adicional para colmatar as necessidades. Os benefícios incluíram redução do absentismo, melhoria na retenção de talento e aumento do compromisso dos trabalhadores, sendo que, em geral, as empresas reportaram a estabilidade ou o aumento das receitas em 2023, sem que houvesse um aumento significativo da intensidade do trabalho. Os trabalhadores reportaram, também, uma melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Após o piloto, mais de metade das empresas decidiram manter o novo regime (Gomes e Fontinha, 2024).

Contudo, os autores afirmam que, para uma implementação bem-sucedida da semana de 4 dias de trabalho, é imperativo que exista uma reorganização profunda, que não deve ser imposta por via legislativa sem evidência adicional. O relatório propõe um plano de implementação em três fases (experimental, incentivar e legislar) ao longo de uma década, com o objetivo de promover uma transição gradual e sustentada (Gomes e Fontinha, 2024).

## **1.5. Limitações e considerações**

Como foi possível entender através da análise dos três diferentes estudos de caso, abordados no capítulo anterior, os resultados são na sua maioria muito positivos. Apesar do crescente número de estudos sobre modelos de trabalho flexível e seus impactos no bem-estar, a literatura apresenta limitações metodológicas significativas que dificultam a generalização dos resultados. Em primeiro lugar, muitos estudos baseiam-se em autoavaliações subjetivas, o que levanta questões relativamente ao enviesamento, comprometendo a validade das conclusões (Campbell, 2023). Além disso, os resultados são frequentemente condicionados pelo contexto específico em que os estudos são conduzidos, como por exemplo o setor de atividade ou a cultura organizacional, o que dificulta a extrapolação para outros ambientes laborais.

A revisão de literatura permitiu identificar os principais enquadramentos teóricos e empíricos sobre a semana de quatro dias de trabalho, bem como os modelos metodológicos utilizados nos estudos de caso apresentados. Esta análise revelou uma diversidade de abordagens metodológicas e conceitos relacionados com a semana de 4 dias, que permitem entender, por um lado, o impacto na experiência dos trabalhadores e, por outro lado, o impacto na produtividade. Tendo em conta os objetivos definidos para esta dissertação, o capítulo seguinte apresenta a base de dados construída a partir da literatura selecionada, com base em critérios de seleção previamente definidos, bem como a metodologia estatística adotada para testar a hipótese de investigação: “a base metodológica dos estudos da semana de quatro dias de trabalho impacta o seu resultado global”. Esta abordagem segue o modelo de revisão sistemática adaptado às ciências sociais proposto por Fonseca e Sánchez-Rivero (2019).



## CAPÍTULO 2

# Dados e Metodologia

### 2.1. Fonte de informação e dados

No capítulo anterior foram exploradas as diversas definições de semana de 4 dias de trabalho, como também o contexto histórico e até alguns estudos de caso mais populares da aplicação da semana de 4 dias. Analisámos, ainda, as principais limitações destes estudos, nomeadamente metodologia utilizada, que por norma tem como base a opinião e as perceções, quer dos trabalhadores, como também dos intervenientes na tomada de decisão.

Foi desta análise que surgiu a principal pergunta de pesquisa: “A metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados?”. Para respondermos a esta questão, propusemo-nos a realizar uma revisão sistemática da literatura, conforme sugerido por Fonseca e Sanchez-Rivero (2019), adaptada para as Ciências Sociais (Tabela 1).

Para apoio na elaboração deste tipo de estudo, os autores sugerem a execução de 6 diferentes etapas, sendo a primeira a definição do problema, desenvolvida na Revisão de Literatura; a segunda, a Recolha dos dados, neste caso, dos artigos utilizados para a base de dados; a terceira, a Avaliação dos dados, isto é, a definição e aplicação dos critérios de seleção dos artigos utilizados na base de dados; a quarta, a apresentação e análise dos dados, nomeadamente da análise estatística; e, por fim, a quinta e sexta etapa, respetivamente a interpretação dos resultados e apresentação dos mesmos, onde são abordadas as principais conclusões e também limitações deste estudo (Fonseca & Sanchez-Rivero, 2019). Na tabela 1, abaixo, é possível verificar um resumo das ações tomadas como também as principais conclusões retiradas, com base na metodologia sugerida pelos autores.

*Tabela 1 - Etapas da Revisão Sistemática de Literatura (adaptado de Fonseca & Sanchez-Rivero em 2019)*

<b>Etapas</b>	<b>Ações</b>	<b>Principais conclusões</b>
<b>1.Definição do problema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesquisa inicial de literatura, para apoio na definição do problema/questão de investigação;</li> <li>• Definição da pergunta de investigação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existem diferentes tipos de semana de 4 dias de trabalho e de redução do tempo de trabalho;</li> <li>• Os resultados reportados têm sido tendencialmente positivos;</li> <li>• Existem limitações e inconsistências nos estudos, nomeadamente sobre o viés dos estudos.</li> </ul>
<b>2.Recolha dos dados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição dos motores de pesquisa;</li> <li>• Definição dos tipos de artigos;</li> <li>• Definição dos termos de pesquisa;</li> <li>• Elaboração da base de dados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motores de pesquisa: <i>Base, Scopus, Web of Science</i>;</li> <li>• Tipos de artigos: artigos, relatórios, notícias e projetos académicos que cumpram os critérios de aceitação (inclusão de “literatura cinzenta”);</li> <li>• Termos de pesquisa: <i>four-day work week, four day working week, four day week, 4-day workweeks, worktime reduction</i>;</li> <li>• Nesta pesquisa, foram identificados um total de 267 estudos (n=267).</li> </ul>
<b>3.Avaliação dos dados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição dos critérios de aceitação;</li> <li>• Definição dos critérios de análise;</li> <li>• Desenvolvimento do ficheiro de análise da base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critérios de aceitação: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Artigos em inglês;</li> <li>2. Artigos cuja metodologia está bem definida;</li> <li>3. Artigos datados desde 2015 até ao presente;</li> </ol> </li> </ul>

	de dados (neste caso, Excel).	<p>4. Artigos que consideram uma semana de 4 dias de trabalho e uma redução de horário para, pelo menos, 36 horas de trabalho semanal.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Critérios de análise: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipo de estudo;</li> <li>2. Tipo de organização;</li> <li>3. Dimensão da amostra;</li> <li>4. Duração do estudo;</li> <li>5. Presença de grupo de controlo;</li> <li>6. Resultado global do estudo;</li> <li>7. Fonte.;</li> </ol> </li> <li>• Após aplicação dos critérios de aceitação, restaram um total de 28 estudos que cumprem os critérios (n=28).</li> </ul>
<b>4.Apresentação e análise dos dados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição dos métodos estatísticos;</li> <li>• Análise e limpeza dos dados;</li> <li>• Criação de variáveis <i>dummy</i> no SPSS;</li> <li>• Desenvolvimento dos quadros e gráficos em SPSS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análise de frequências, de Correlações de <i>Spearman</i>, e teste de Qui-Quadrado</li> <li>• Os resultados detalhados da análise desenvolvida são apresentados no capítulo 3 desta dissertação.</li> </ul>
<b>5.Interpretação dos resultados e 6.Apresentação dos resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principais conclusões do estudo;</li> <li>• Implicações práticas e limitações da análise</li> </ul>	As principais conclusões e interpretações são apresentados no capítulo 3 desta dissertação.

Na primeira etapa, de definição do problema, foi realizada uma pesquisa inicial de literatura com o objetivo de apoiar a formulação da questão de investigação. Esta revisão permitiu ao investigador aprofundar os conceitos-chave e o enquadramento histórico da semana de quatro dias de trabalho, identificando diferentes modalidades de redução do tempo de trabalho, bem como os principais resultados reportados nos estudos existentes, tendencialmente positivos, e as suas limitações metodológicas, nomeadamente no que respeita ao viés e à inconsistência dos dados. A partir desta análise preliminar, foi definida a pergunta de investigação que orienta o presente estudo.

Na segunda etapa, de recolha de dados, foram definidos os motores de pesquisa a utilizar, BASE, Scopus e Web of Science, bem como os tipos de artigos a incluir, abrangendo artigos científicos, relatórios, notícias e projetos académicos que cumprissem os critérios de aceitação, incluindo literatura cinzenta. Foram também estabelecidos os termos de pesquisa: four-day work week, four day working week, four day week, 4-day workweeks e worktime reduction. A partir desta pesquisa, foi elaborada uma base de dados com um total de 267 estudos identificados (n=267).

Na terceira etapa, de avaliação dos dados, foram definidos os critérios de aceitação e de análise que orientaram a seleção rigorosa dos estudos incluídos na base de dados. Os critérios de aceitação contemplaram: artigos redigidos em inglês, com metodologia claramente definida, publicados entre 2015 e o presente, e que abordassem a semana de quatro dias de trabalho com redução efetiva do horário para, pelo menos, 36 horas semanais. Paralelamente, foram estabelecidos critérios de análise que permitiram uma leitura estruturada dos estudos selecionados e o preenchimento da base de dados, nomeadamente: tipo de estudo, tipo de organização, dimensão da amostra, duração do estudo, presença de grupo de controlo, resultado global, resultados relativos aos trabalhadores, resultados relativos às empresas e fonte do estudo. Após a aplicação destes critérios, restaram 28 estudos que cumpriam os requisitos definidos (n=28), os quais foram organizados num ficheiro de análise em Excel para posterior tratamento estatístico. Importa referir que os critérios de aceitação e os critérios de seleção foram desenvolvidos de acordo com a pergunta de pesquisa, conforme sugerido pelos autores Popenoe et al. (2021).

Na quarta etapa, de apresentação e análise da base de dados, foram definidos os métodos estatísticos a aplicar, tendo sido realizada previamente uma limpeza e organização da base de dados. Para garantir a consistência das variáveis, foram criadas variáveis *dummy* no software IBM SPSS *Statistics*, permitindo a codificação adequada das categorias de análise. A análise estatística incluiu análises de frequência, correlações de Spearman e testes de associação Qui-Quadrado. Os quadros e gráficos foram desenvolvidos no SPSS com base nestes procedimentos, e os resultados detalhados da análise estatística são apresentados no Capítulo 3 desta dissertação.

Por fim, na quinta e sexta etapa, de interpretação e apresentação dos resultados, respetivamente, foram analisadas as principais conclusões do estudo, com base nos padrões identificados na análise estatística, bem como as suas implicações práticas. Esta fase incluiu também a reflexão crítica sobre as limitações metodológicas da amostra e da análise realizada, sendo que as principais interpretações e conclusões são apresentadas no Capítulo 3 desta dissertação.

## **2.2. Tratamento da informação**

O tratamento da informação passou por duas principais etapas:

1. Numa primeira etapa foi elaborada a base de dados, onde foi feita a triagem dos artigos com base nos critérios de seleção e analisados conforme os campos de análise, com recurso ao Microsoft Excel;
2. Numa segunda etapa, onde, após finalizada a base de dados (n=28), foi feita a análise estatística com recurso ao IBM SPSS Statistics (versão 29).

Na primeira etapa, na fase inicial da investigação, foi feita uma recolha sistemática de estudos nos motores de pesquisa bases de dados Scopus, Base e Web of Science (WOS), o que resultou numa amostra total de 267 estudos relacionados com a temática da semana de quatro dias de trabalho. Posteriormente, foi realizada uma primeira análise, com o objetivo de excluir duplicados e estudos manifestamente não relevantes (como por exemplo, da área de medicina e desporto) com base na leitura dos títulos e resumos. Esta triagem preliminar permitiu reduzir a amostra de 267 para um total 111 estudos, que constituem a base para uma segunda análise mais aprofundada, à qual são aplicados os critérios de seleção.

Ainda na primeira etapa, numa segunda fase da triagem, procedeu-se à leitura individual dos estudos que teriam sido previamente selecionados na primeira triagem (n=111). Esta segunda triagem consistiu na análise dos resumos (*abstracts*), das introduções dos artigos e também da metodologia, com o objetivo de verificar se os estudos abordavam efetivamente a temática em causa, de acordo com os critérios de aceitação definidos inicialmente. Foram excluídos os estudos que, apesar de mencionarem a redução do tempo de trabalho, não se enquadravam no escopo da presente investigação. Esta leitura permitiu reduzir a base de dados de n = 111 para n = 28 estudos considerados relevantes para a seguinte etapa de análise estatística. No quadro 3, é possível verificar as fontes dos estudos, sendo a grande maioria do Base, com 67,9% do total dos estudos considerados, seguido pelo Scopus, com um total de 28,6%. Do Web of Science, apenas foi considerado 1 estudo após aplicação dos critérios de seleção

*Tabela 2 - Fonte dos estudos da base de dados*

		Frequency	Percent
Valid	BASE	19	67,9%
	SCOPUS	8	28,6%
	Web of Science	1	3,6%
	Total	28	100.0

Numa segunda etapa, a base de dados, inicialmente feita com base no Excel, foi migrada para o IBM Stistics, para início da análise estatística. Antes da análise, e tendo em conta as variáveis de seleção definidas inicialmente, foi necessário proceder à limpeza e organização dos dados: foram devidamente atualizados os valores nulos, de N/A para campos a vazio e foram criadas as variáveis Resultado\_Final\_Codificado; Tamanho\_Amostra\_Codificado; Duração\_Estudo\_Codificado; Tipo\_Estudo\_Codificado; Tipo\_Organização\_Codificado; Grupo\_Controlo\_Codificado; Amostra\_Pequena; Amostra\_Média; Estudo\_Projeção; Estudo\_Longitudinal; Org\_Privada; Org\_Publica; Org\_Mista; Amostra\_Grande; Estudo\_Transversal; Resultado\_trabalhadores\_codificado; Resultado\_Empresa\_Codificado; Tipo\_Qualitativo; Tipo\_Misto e Tipo\_Quantitativo, que inclui a codificação dos campos de seleção e respetivas variáveis *dummy*.

Os artigos incluídos na base de dados foram classificados segundo três tipos de metodologia diferentes, com base nas suas características estruturais e nos métodos de análise utilizados: os estudos qualitativos, que exploram as perceções e experiências dos trabalhadores, utilizando métodos como entrevistas ou *focus groups*; por sua vez, os estudos quantitativos baseiam-se em dados numéricos e técnicas estatísticas para testar hipóteses e medir variáveis objetivas, como produtividade ou absentismo; já os estudos mistos combinam abordagens qualitativas e quantitativas, recorrendo simultaneamente a dados numéricos e narrativos, como questionários e entrevistas. Para além disso, para efeitos de análise e síntese dos resultados, foi necessário categorizar os estudos em três grupos: positivo, misto e negativo, de acordo com o tipo de impacto reportado relativamente à implementação da semana de quatro dias de trabalho. Esta categorização permitiu agrupar os dados segundo denominadores comuns, tal como recomendado por Popenoe et al. (2021), que defendem que as subcategorias devem assumir a forma de uma resposta direta à pergunta de investigação.

Ao organizar os resultados desta forma, tornou-se possível identificar padrões recorrentes e variações entre os estudos, facilitando a análise estatística e a interpretação dos dados em função da metodologia utilizada, do desenho do estudo e das características da amostra. No mesmo sentido, procedeu-se à subcategorização da dimensão da amostra em três grupos, nomeadamente, pequena (menos de 30 participantes), média (31 a 150) e grande (mais de 150), de modo a permitir uma comparação mais rigorosa entre estudos com contextos organizacionais muito distintos.

É também importante clarificar o critério de classificação dos resultados dos estudos. Numa primeira fase, foi realizada uma avaliação global dos artigos incluídos na base de dados, classificando cada um segundo o seu resultado global (positivo, negativo ou misto). Contudo, numa segunda fase da análise, optou-se por desagregar esta variável, avaliando separadamente os impactos reportados para as empresas e para os trabalhadores.

Considerou-se um resultado positivo para a empresa quando a redução do tempo de trabalho se associou a ganhos claros de desempenho organizacional e eficiência operacional. Por sua vez, a classificação mista para a empresa foi atribuída a estudos que, embora evidenciassem melhorias tais como a redução do turnover e do absentismo, também identificaram *trade-offs*, como a necessidade de contratar mais colaboradores.

No que respeita aos trabalhadores, os resultados foram considerados positivos quando se verificaram melhorias na satisfação e motivação no trabalho, no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e uma redução do stress. Por outro lado, os resultados foram classificados como mistos quando, apesar de se identificarem benefícios foram também identificados efeitos negativos, nomeadamente a intensificação do trabalho.

É também importante referir que, embora na amostra inicial ( $n = 267$ ) tenham sido identificados alguns estudos com resultados negativos, após a aplicação dos critérios de exclusão, a amostra final ( $n = 28$ ) passou a incluir apenas estudos com resultados positivos ou mistos, o que poderá influenciar a interpretação geral dos efeitos reportados.

De forma a responder à pergunta de pesquisa, para além da caracterização da amostra que será feita através da análise de frequências, foram realizados dois tipos de análise estatística, adaptada ao tipo de dados recolhidos:

- **Testes Qui-Quadrado:** Este teste permite verificar se existe uma relação estatisticamente significativa entre as categorias de duas variáveis. As hipóteses formuladas são:

$H_0$ : as variáveis são independentes, ou seja, não existe associação entre elas;

$H_1$ : existe associação entre as variáveis, ou seja, as categorias de uma influenciam as da outra.

A decisão baseia-se no valor de significância (*p-value*): se  $p < 0,05$ , rejeita-se  $H_0$ , concluindo-se que existe uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis. Caso contrário, não se rejeita  $H_0$ , assumindo-se que não existe uma relação entre elas.

- **Correlação de Spearman:** Este teste mede a intensidade e direção de uma relação entre duas variáveis, sendo que o coeficiente de Spearman varia entre  $-1$  (correlação negativa perfeita) e  $+1$  (correlação positiva perfeita). A interpretação da força da correlação, em valor absoluto, segue os seguintes critérios:

- o  $0,1$  a  $0,4 \rightarrow$  correlação fraca

- o  $0,4$  a  $0,7 \rightarrow$  correlação moderada

- o  $\geq 0,7 \rightarrow$  correlação forte



Tal como no teste anterior, considera-se que a correlação é estatisticamente significativa quando o valor-p é inferior a 0,05.

## CAPÍTULO 3

### **Análise e Discussão dos Resultados**

*«The only way to do research with integrity and according to ethical guidelines, and to faithfully represent research findings from multiple studies, is to systematically tabulate and summarize, and sometimes even count, your data (...)»* (Popenoe et al., 2021, p. 182)

No decorrer do capítulo, será realizada uma análise estatística, no âmbito de responder às seguintes hipóteses elaboradas com base na pergunta de pesquisa, o que corresponde à etapa 5 e 6 do modelo de Revisão Sistemática de Literatura sugerido por Fonseca e Sanchez-Rivero (2019).

H1: O tipo de metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados para as empresas

H2: O tipo de metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados para os trabalhadores

H3: A dimensão da amostra dos estudos influencia os resultados reportados para as empresas

H4: A dimensão da amostra dos estudos influencia os resultados reportados para os trabalhadores

Para tal, o presente capítulo encontra-se dividido em duas fases distintas. Numa primeira fase, dedicada à análise estatística, procede-se à caracterização da amostra com base em frequências, seguida da análise da associação entre o tipo de estudo e os resultados para a empresa e para os trabalhadores, bem como entre a dimensão da amostra e os resultados para a empresa e para os trabalhadores, recorrendo ao teste do Qui-Quadrado. Por fim, é explorada a correlação entre os tipos de estudos e os resultados para a empresa e para os trabalhadores, utilizando o coeficiente de Spearman. Numa segunda fase, dedicada à discussão dos resultados, são apresentadas as principais conclusões da análise realizada, bem como as suas limitações metodológicas.

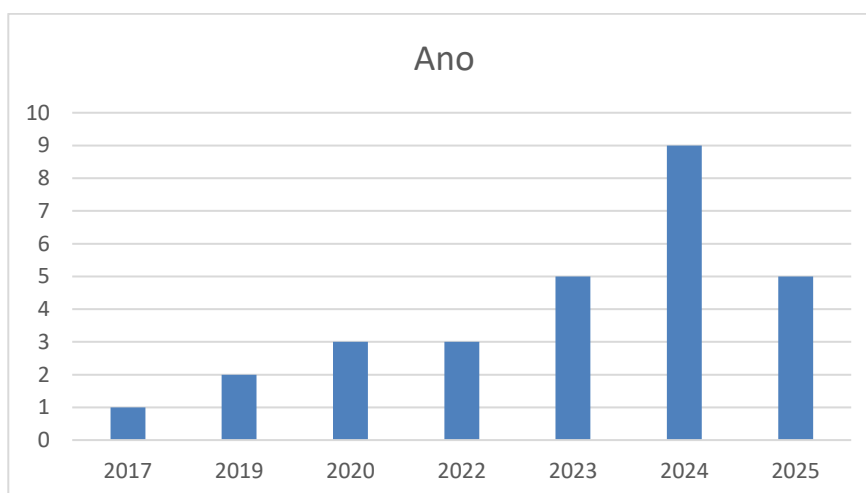
### 3.1. Análise Estatística

#### 3.1.1. Caracterização da amostra

Segundo Popenoe et al. (2021), a caracterização da amostra, ainda que não constitua um elemento central para a resposta à pergunta de investigação, contribui significativamente para a robustez metodológica do estudo, reforçando a sua validade e fiabilidade. Neste sentido, procedeu-se à realização de uma análise de frequências com o objetivo de descrever detalhadamente a amostra considerada nesta dissertação.

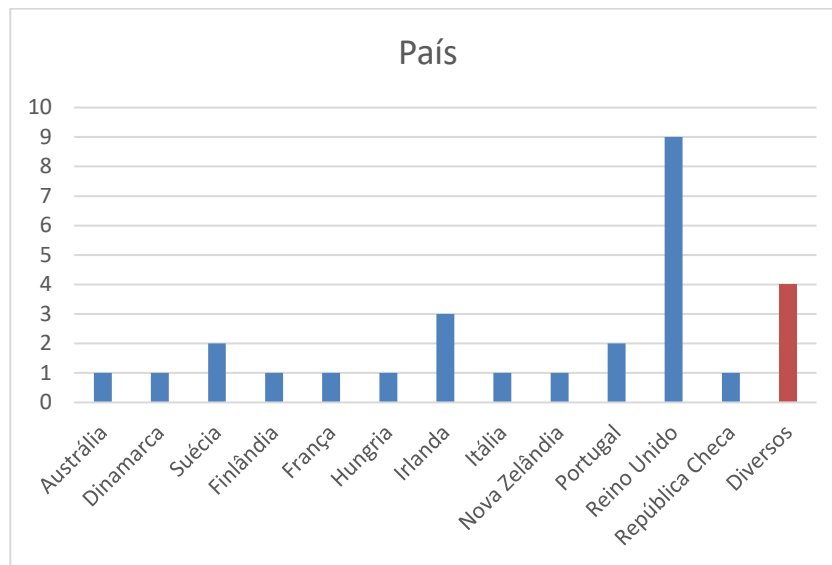
A amostra é composta por 28 estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho, recolhidos entre 2017 e 2025. A maioria dos estudos foi publicada em 2024, equivalendo a cerca de 32%, seguida de 2023 e 2025 (ambas com 17,9%), o que significa que a grande maioria dos estudos que compõem a amostra foram realizados nos três anos, o que corresponde a cerca de 69% da amostra (figura 1).

*Figura 1 - Ano*



Em termos geográficos, os estudos provêm, maioritariamente, do Reino Unido (32,1%), seguidos da Irlanda, o que representa 10,7% da amostra (figura 2). Neste caso, apenas 14,3% dos estudos abrangem múltiplos países, destacado a vermelho na figura 2, o que evidencia uma baixa representatividade internacional e uma predominância de análises centradas em contextos nacionais específicos.

*Figura 2 - País*



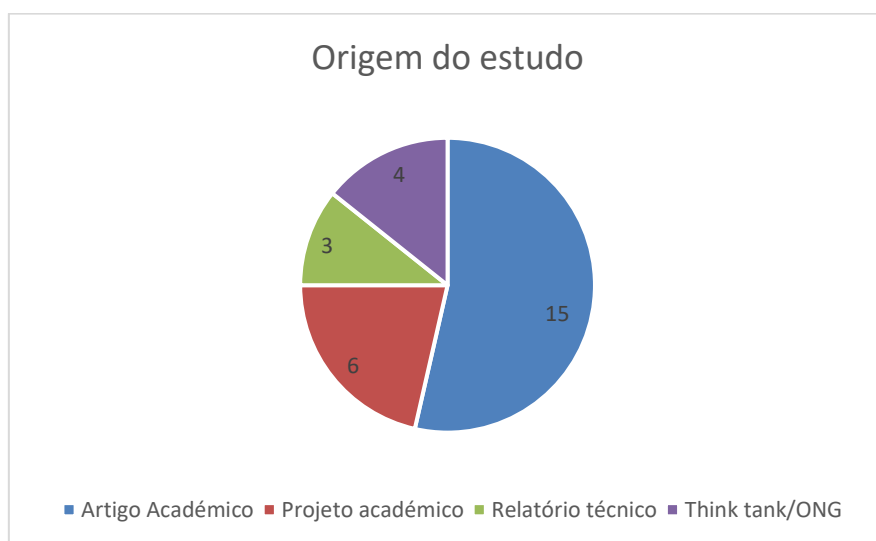
Quanto ao tipo de estudo, predominam os estudos com metodologia qualitativa, representando 46,4% da amostra, seguidos dos estudos mistos, isto é, que englobam mais do que uma metodologia, nomeadamente a qualitativa e a quantitativa simultaneamente, que representam 32,1% (figura 3).

*Figura 3 - Tipo de estudo*



A origem dos estudos é predominantemente académica, representando 53,6% da amostra seguidos dos contributos provenientes de projetos académicos, isto é, realizados por estudantes, que correspondem a 21,4% dos estudos analisados. Estes dados indicam que 75% dos estudos incluídos na base de dados utilizada nesta Revisão Sistemática de Literatura tem como origem instituições académicas, o que pode refletir uma maior preocupação científica com o tema em análise.

*Figura 4 - Origem do estudo*



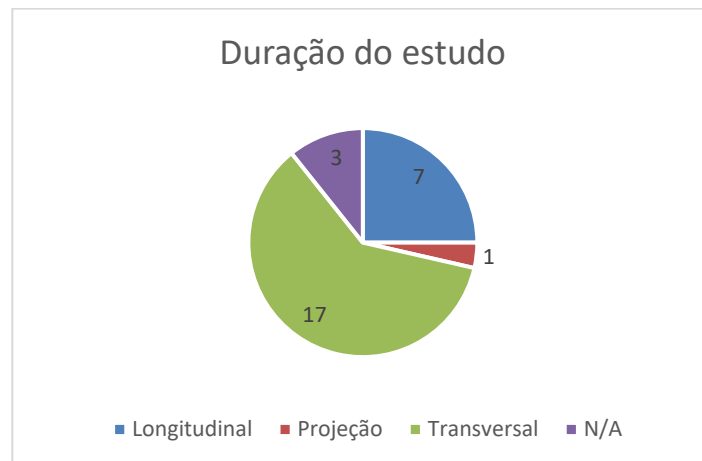
A maioria dos casos refere-se a organizações do setor privado, o que equivale a 50% da amostra, seguidas por estudos que se referem tanto a organizações de natureza privada como a organizações de natureza pública, isto é, analisa ambos os setores de atividade, equivalendo a cerca de 20% da amostra.

*Figura 5 - Tipo de organização*

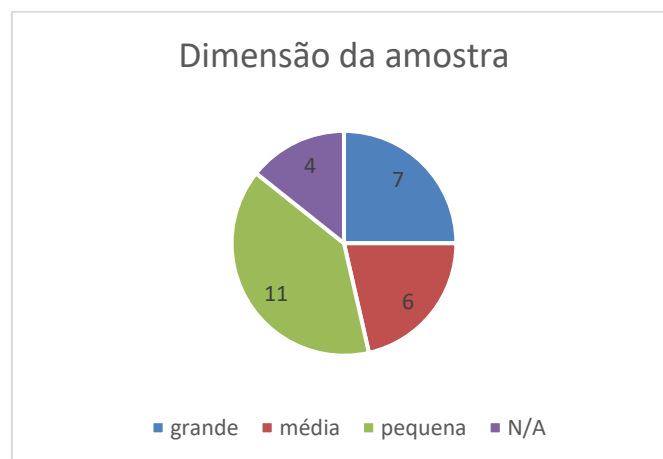


Relativamente à dimensão da amostra, verifica-se que 36,7% dos estudos apresentam amostras pequenas, 20% médias e 23,3% grandes. No que diz respeito à duração dos estudos, a maioria é de natureza transversal (56,7%), o que indica que foram realizados com base numa única recolha de dados, não permitindo uma avaliação longitudinal dos efeitos ao longo do tempo.

*Figura 6 - Duração do estudo*

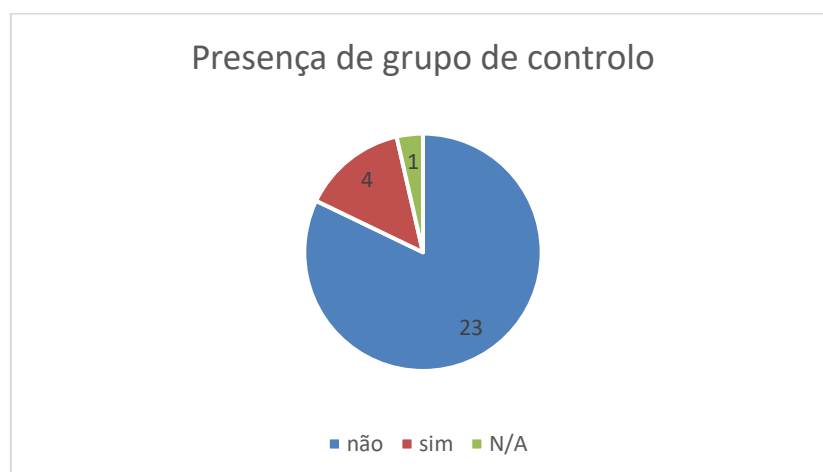


*Figura 7 - Dimensão da amostra*



Apenas 14,3% dos estudos incluídos na amostra apresentam grupo de controlo, enquanto a maioria, correspondente a 82,1%, não inclui.

*Figura 8 - Presença de grupo de controlo*



Por fim, relativamente aos resultados dos estudos, observa-se que, no que diz respeito aos trabalhadores, a maioria dos casos apresenta impactos positivos associados à implementação da semana de quatro dias de trabalho (85,7%). No que se refere às empresas, a distribuição é mais equilibrada: 57,1% identificam resultados mistos, enquanto os restantes apresentam resultados positivos. Esta distribuição evidencia que os efeitos positivos da semana de quatro dias são mais consistentes para os trabalhadores do que para as empresas, onde a experiência tende a ser mais heterogénea.

*Figura 9 - Resultados para o trabalhador*



*Figura 10 - Resultados para a empresa*



### 3.1.2. Associação entre tipo de estudo e resultado do estudo

Com o objetivo de verificar se o tipo de estudo utilizado nos trabalhos sobre a semana de quatro dias de trabalho influencia o resultado reportado para as empresas, foi realizado um teste de associação entre as variáveis “Tipo de Estudo” e “Resultado para a Empresa” e “Resultado para o trabalhador”, através do teste do Qui-Quadrado (anexo 2 e 3).

Relativamente aos resultados para a empresa, o teste de Qui-Quadrado apresentou um valor de  $\chi^2(2) = 2,33$ , com um valor-p de 0,312, o que não atinge o nível de significância de 5% ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Este resultado indica que não se pode rejeitar a hipótese nula de independência entre as variáveis para um nível de significância de 5%, ou seja, não há evidência estatística robusta de que o tipo de estudo determine o resultado para as empresas.

Importa ainda referir que 50% das células da tabela de contingência apresentam contagens esperadas inferiores a 5, o que compromete a fiabilidade do teste estatístico aplicado. Esta limitação verifica-se devido ao tamanho reduzido da amostra ( $n=28$ ) e da distribuição desigual entre categorias metodológicas, o que dificulta a inferência estatística e a generalização dos resultados.

*Tabela 3 - Teste Qui-Quadrado de associação entre tipo de estudo e resultado para a empresa*

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.331 <sup>a</sup>	2	.312
Likelihood Ratio	2.526	2	.283
N of Valid Cases	28		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.57.

Relativamente aos resultados para o trabalhador, o teste do Qui-Quadrado apresentou um valor de  $\chi^2(2) = 2,35$ , com um valor-p de 0,309, o que não atinge o nível de significância de 5% ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Isto indica que não se pode rejeitar a hipótese nula de independência entre as variáveis, ou seja, não há evidência estatística robusta de que o tipo de estudo determine o resultado reportado para os trabalhadores.



Importa ainda referir que, novamente, 50% das células da tabela de contingência apresentam contagens esperadas inferiores a 5, que limita a confiabilidade no teste aplicado. Esta limitação decorre, mais uma vez, do tamanho reduzido da amostra e da distribuição desigual entre categorias.

*Tabela 4 - Teste Qui-Quadrado de associação entre tipo de estudo e resultado para o trabalhador*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.348 <sup>a</sup>	2	.309
Likelihood Ratio	3.514	2	.173
N of Valid Cases	28		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .86.

Neste contexto, não se verifica uma associação estatisticamente significativa entre o tipo de estudo e os resultados para as empresas e para os trabalhadores, sendo recomendável a realização de estudos com amostras maiores e melhor distribuídas para permitir inferências mais robustas.

### **3.1.3. Associação entre dimensão da amostra e resultado do estudo**

À semelhança do que foi feito no subcapítulo anterior, foi realizado um teste de associação entre as variáveis “Tipo de Estudo” e “Resultado para a Empresa” e “Resultado para o trabalhador”, através do teste do Qui-quadrado, com o objetivo de verificar se o tipo de estudo utilizado nos artigos sobre a semana de quatro dias de trabalho influencia o resultado reportado para as empresas e para os trabalhadores.

Relativamente aos resultados para a empresa, o teste de Qui-Quadrado apresentou um valor de  $\chi^2(2) = 1,42$ , com um valor-p de 0,492, o que não atinge o nível de significância de 5% ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Este resultado indica, mais uma vez, que não se pode rejeitar a hipótese nula de independência entre as variáveis, ou seja, não há evidência estatística de que o tipo de estudo determine o resultado para as empresas.

Importa ainda referir que 50% das células da tabela de contingência apresentam contagens esperadas inferiores a 5, com um mínimo de 0,75, o que compromete a fiabilidade do teste estatístico aplicado. Esta limitação decorre do tamanho reduzido da amostra (n=24) e da distribuição desigual entre categorias metodológicas, dificultando a inferência estatística e a generalização dos resultados.

*Tabela 5 - Teste Qui-Quadrado de associação entre dimensão da amostra e resultado para a empresa*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.420 <sup>a</sup>	2	.492
Likelihood Ratio	2.247	2	.325
N of Valid Cases	24		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Relativamente aos resultados para o trabalhador, o teste de Qui-Quadrado apresentou um valor de  $\chi^2(2) = 0,303$ , com um valor-p de 0,860, o que está muito acima do nível de significância de 5% (p-value > 0,05). Este resultado indica que não há qualquer evidência estatística de associação entre o tipo de estudo e o resultado reportado para os trabalhadores.

Adicionalmente, 83,3% das células da tabela de contingência apresentam contagens esperadas inferiores a 5, o que compromete ainda mais a fiabilidade do teste. Tal como no teste anterior, esta limitação decorre do tamanho reduzido da amostra (n=24) e da distribuição desigual entre categorias metodológicas.

*Tabela 6 - Teste Qui-Quadrado de associação entre dimensão da amostra e resultado para o trabalhador*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.303a	2	.860
Likelihood Ratio	.302	2	.860
N of Valid Cases	24		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.50.

Isto significa que, do mesmo modo que se verificou no subcapítulo anterior, não se verifica uma associação estatisticamente significativa entre a dimensão da amostra e os resultados para as empresas e para os trabalhadores, sendo recomendável a realização de estudos com amostras maiores e melhor distribuídas para permitir inferências mais robustas.

#### **3.1.4. Correlação entre tipo de estudo e resultado do estudo**

Para aprofundar a análise da relação entre a metodologia dos estudos e os resultados reportados, foi realizada uma correlação de Spearman entre os diferentes tipos de abordagem metodológica e os resultados dos estudos.

Os resultados revelam que nenhuma das correlações atingiu significância estatística ao nível de 5% (valor- $p < 0,05$ ), o que indica que não existe uma relação estatisticamente significativa entre o tipo de metodologia utilizada e os resultados reportados.

Esta ausência de significância pode estar relacionada com o tamanho reduzido da amostra ( $n=28$ ) e com a distribuição desigual entre categorias metodológicas, o que limita a capacidade de detetar padrões. Assim, recomenda-se a realização de estudos futuros com amostras mais amplas, de forma a permitir inferências mais fiáveis sobre o impacto da abordagem metodológica nos resultados reportados.

### **3.2. Discussão dos resultados**

O interesse pelo estudo da semana de quatro dias de trabalho tem vindo a crescer significativamente desde 2019 (Campbell, 2023), sobretudo no meio académico, onde se observa uma diversidade de abordagens metodológicas para analisar os seus impactos. Para além disso, tendo em conta a difusão da informação através dos meios de comunicação, surgiu a necessidade de analisar as abordagens metodológicas que os estudos da semana de 4 dias de trabalho aplicam. É neste sentido que surge a pergunta de investigação que apoia/fomenta esta dissertação: “A metodologia dos estudos sobre a semana de 4 dias de trabalho influencia os resultados reportados?” que, para responder, procedeu-se à análise estatística com base no teste de Qui-Quadrado e de correlações de Spearman.

No âmbito da discussão dos resultados, é importante entender como é que foi elaborada a base de dados desta Revisão Sistemática de Literatura, sendo o tamanho da amostra curto ( $n=28$ ). De acordo com o modelo sugerido por Fonseca e Sanchez-Rivero (2019), a base de dados foi elaborada de acordo com os seguintes critérios de aceitação previamente formulados: artigos em inglês; artigos cuja metodologia está bem definida; artigos datados desde 2015 até ao presente e artigos que consideram uma semana de 4 dias de trabalho e uma redução de horário para, pelo menos, 36 horas de trabalho semanal.

Tendo em conta a pergunta de pesquisa, foi necessário analisar os artigos/estudos que considerassem uma redução do horário de trabalho para, pelo menos, 36 horas semanais, para implicar, necessariamente, uma diminuição das horas trabalhadas. Este critério de aceitação reduziu a base de dados de forma significativa, visto que grande parte dos estudos a aplicação da semana de 4 dias de trabalho não aplicam, necessariamente, uma redução das horas de trabalho semanais, ou implicam uma redução pouco significativa, como por exemplo para 38 horas semanais de trabalho. Então, esta definição foi adotada com o objetivo de assegurar que a redução da jornada laboral implique não apenas uma reorganização dos dias de trabalho, mas também uma diminuição efetiva da carga horária semana (Araujo et al., 2024).

Realizada a análise estatística, tendo em conta a base de dados elaborada ( $n=28$ ), foi possível retirar as seguintes conclusões:

- Os testes de associação entre o tipo de estudo e o resultado para a empresa e para os trabalhadores, tal como os testes de associação entre a dimensão da amostra e os resultados para a empresa e para os trabalhadores, não revelaram significância estatística. Já a análise de Spearman reforçou estas tendências, sendo que nenhuma das correlações atingiu significância estatística ao nível de 5%.
- Com base na amostra considerada, não se encontrou evidência estatística robusta de que o tipo de metodologia influencie, por si só, o resultado dos estudos, mesmo analisando os resultados para as empresas e para os trabalhadores separadamente. Neste sentido, visto que não foi possível encontrar evidência estatística que o justifique, a metodologia pode vir a influenciar os resultados, mas que essa influência está condicionada por outros fatores, como o tamanho da amostra, o tipo de organização e a presença de grupo de controlo, entre outros.

Durante a revisão de literatura, nomeadamente no decorrer da análise dos estudos de caso do Reino Unido, Islândia e Portugal, verificou-se também que a aplicação da semana de 4 dias de trabalho implica, necessariamente, uma reestruturação e reorganização do trabalho, de modo a possibilitar a redução das horas de trabalho sem que a produtividade seja afetada (Haraldsson & Kellam, 2021; Lewis et al., 2023; Gomes e Fontinha, 2024).

Uma das principais limitações deste estudo é o tamanho da amostra ( $n=28$ ) que limita a generalização dos resultados e a capacidade de detetar efeitos estatisticamente significativos. Recomenda-se, por isso, a realização de estudos futuros com amostras mais amplas, maior equilíbrio entre categorias metodológicas e a padronização dos critérios de avaliação da aplicação da semana de 4 dias de trabalho.

Para além disso, é possível que a escolha dos estudos a serem incluídos nesta base de dados tenham algum viés na seleção. No entanto, foram aplicados e clarificados os critérios de aceitação de modo a diminuir o viés na análise, como sugerem os autores Fonseca e Sanchez-Rivero (2019), de modo a conferir um maior nível de fiabilidade nesta Revisão Sistemática de Literatura, sendo este um dos principais objetivos da utilização deste tipo de estudo para responder à pergunta de investigação previamente definida.

## Conclusões

A semana de quatro dias de trabalho tem vindo a ganhar destaque nos últimos anos, especialmente desde 2019, sendo frequentemente apresentada como uma solução para melhorar a produtividade, o bem-estar dos trabalhadores e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Cuello, 2023). A sua popularização tem levado à realização de diversos projetos-piloto, como o promovido em Portugal em 2023, que procuram avaliar os impactos da medida. No entanto, vários autores alertam para a fragilidade metodológica de muitos desses estudos, nomeadamente Campbell (2023), que se baseiam em dados auto-reportados e são frequentemente conduzidos por organizações com interesse direto na implementação da medida, como a organização 4 Days Week Global. Esta realidade reforça a necessidade de investigação científica independente e metodologicamente rigorosa, que permita sustentar decisões políticas com base em evidência empírica sólida.

A presente dissertação teve como principal objetivo compreender de que modo a metodologia dos estudos sobre a semana de quatro dias de trabalho influencia o seu resultado global. Através de uma revisão sistemática da literatura e de uma análise estatística aplicada a uma base de dados composta por 28 estudos, baseada na sugestão de modelo de Revisão Sistemática de Literatura proposto por Fonseca e Sanchez-Rivero (2019), procurou-se identificar padrões metodológicos que pudessem estar associados à natureza dos resultados reportados, com apoio de análise estatística com base nos testes de associação de Qui-Quadrado e correlações de Spearman.

Embora não tenham sido encontradas associações estatisticamente significativas, os padrões observados sugerem que determinadas metodologias podem vir a influenciar os resultados dos estudos, mas que essa influência está condicionada por outras variáveis adicionais, tais como o tamanho da amostra. Estes indícios apontam para a possibilidade de que a forma como os estudos são desenhados possa influenciar os resultados reportados, ainda que essa influência não possa ser confirmada com base na amostra considerada, visto que os resultados dos testes aplicados concluíram que a hipótese definida não tem significância estatística ao nível de 5%.

Em conclusão, esta dissertação contribui para a discussão metodológica sobre os estudos da semana de quatro dias de trabalho, analisando de que a forma o desenho dos estudos pode influenciar, ou, mais rigorosamente, estar associado, os resultados reportados. Embora não se possa afirmar com certeza que a metodologia influencia o resultado, os indícios encontrados justificam a necessidade de investigações futuras com amostras mais amplas e maior diversidade e rigor metodológicos. A promoção de decisões políticas informadas sobre a semana de quatro dias de trabalho exige, acima de tudo, evidência empírica sólida, transparente e metodologicamente robusta, conforme sugerido por Campbell (2023).

## Referências Bibliográficas

- Araújo, A., Rodrigues, A.C. and Ferreira, M.R., 2024. Exploring the impact of a four-day workweek on sustainable people management: a systematic review of the literature. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. (<https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2024-0372>)
- Campbell, T.T., 2023. The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. *Management Review Quarterly*, 74(3), pp.1791-1807. (<https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-023-00347-3>)
- Cuello, H., 2023. Assessing the validity of four-day week pilots. (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC133008>)
- Fleetwood, S., 2007. Why work–life balance now?. *The international journal of human resource management*, 18(3), pp.387-400. (<https://doi.org/10.1080/09585190601167441>)
- Fonseca, N. and Sánchez-Rivero, M., 2019. Revisões sistemáticas da literatura: Uma súmula para as ciências sociais. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 35. ([https://www.researchgate.net/publication/337876783\\_Revisoes\\_sistematicas\\_da\\_literatura\\_Uma\\_sumula\\_para\\_as\\_ciencias\\_sociais](https://www.researchgate.net/publication/337876783_Revisoes_sistematicas_da_literatura_Uma_sumula_para_as_ciencias_sociais))
- Gomes, P. and Fontinha, R., 2024. Four-Day Week: Results from Portuguese Trial. ([https://www.researchgate.net/publication/390052868\\_Four-Day\\_Week\\_Results\\_from\\_Portuguese\\_Trial\\_Final\\_Report](https://www.researchgate.net/publication/390052868_Four-Day_Week_Results_from_Portuguese_Trial_Final_Report))
- Haraldsson, G.D. and Kellam, J., 2021. Going public: Iceland’s journey to a shorter working week. *Association for Democracy and Sustainability*. ([https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND\\_4DW.pdf](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf))
- Kallis, G., Kalush, M., O’Flynn, H., Rossiter, J. and Ashford, N., 2013. “Friday off”: reducing working hours in Europe. *Sustainability*, 5(4), pp.1545-1567. (<https://doi.org/10.3390/su5041545>)
- Lewis, K., Stronge, W., Kellam, J., Kikuchi, L., Schor, J.B., Fan, W., Kelly, O., Gu, G., Frayne, D., Burchell, B. and Hubbard, N.B., 2023. *The Results are in: The UK's Four-day Week Plot* (Vol. 26). Autonomy. (<https://researchrepository.ucd.ie/server/api/core/bitstreams/17e842ef-eb0d-4322-9b6b-dde8e2e74b3a/content>)
- Popenoe, R., Langius-Eklöf, A., Stenwall, E. and Jervaeus, A., 2021. A practical guide to data analysis in general literature reviews. *Nordic journal of nursing research*, 41(4), pp.175-186. (<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2057158521991949>)



Ray, T.K. and Pana-Cryan, R., 2021. Work flexibility and work-related well-being. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), p.3254. (<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/6/3254>)

Sirgy, M.J. and Lee, D.J., 2018. Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), pp.229-254. (<https://link.springer.com/article/10.1007/S11482-017-9509-8>)

Tangen, S., 2002, December. Understanding the concept of productivity. In *Proceedings of the 7th Asia-Pacific Industrial Engineering and Management Systems Conference, Taipei* (pp. 18-20). ([https://www.researchgate.net/publication/242267183\\_Understanding\\_the\\_concept\\_of\\_productivity](https://www.researchgate.net/publication/242267183_Understanding_the_concept_of_productivity))

## Anexos

### Anexo 1 – Tabela de frequências

Variável	Categoria	Frequência	Percentagem
		N	%
Ano	2017	1	3,57%
	2019	2	7,14%
	2020	3	10,71%
	2022	3	10,71%
	2023	5	17,86%
	2024	9	32,14%
	2025	5	17,86%
		N	%
País	Austrália	1	3,57%
	Dinamarca	1	3,57%
	Diversos	4	14,29%
	Finlândia	1	3,57%
	França	1	3,57%
	Hungria	1	3,57%
	Irlanda	3	10,71%
	Itália	1	3,57%
	Nova Zelândia	1	3,57%
	Portugal	2	7,14%
	Reino Unido	9	32,14%
	República Checa	1	3,57%
	Suécia	2	7,14%
		N	%
Tipo de Estudo	Misto	9	32.1%
	Qualitativo	13	46.4%

	Quantitativo	6	21.4%
		N	%
Origem do estudo	Artigo Académico	15	53.6%
	Projeto escolar	6	21.4%
	Relatório técnico	3	10.7%
	Think tank/ONG	4	14.3%
		N	%
Tipo de Organização	mista	6	21,43%
	privada	14	50,00%
	pública	4	14,29%
	N/A	4	14,29%
		N	%
Dimensão da Amostra	grande	7	25,00%
	média	6	21,43%
	pequena	11	39,29%
	N/A	4	14,29%
		N	%
Duração do Estudo	Longitudinal	7	25,00%
	Projeção	1	3,57%
	Transversal	17	60,71%
	N/A	3	10,71%
		N	%
Presença de Grupo de Controlo	não	23	82,14%
	sim	4	14,29%
	N/A	1	3,57%
		N	%
Resultados para a Empresa	misto	16	57,14%
	positivo	12	42,86%
		N	%
Resultados para o Trabalhador	misto	4	14,29%
	positivo	24	85,71%

## Anexo 2 - Associação entre Tipo de Estudo e Resultados para a Empresa

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tipo de Estudo *	28	100.0%	0	0.0%	28	100.0%
Reusltado_Empresa						

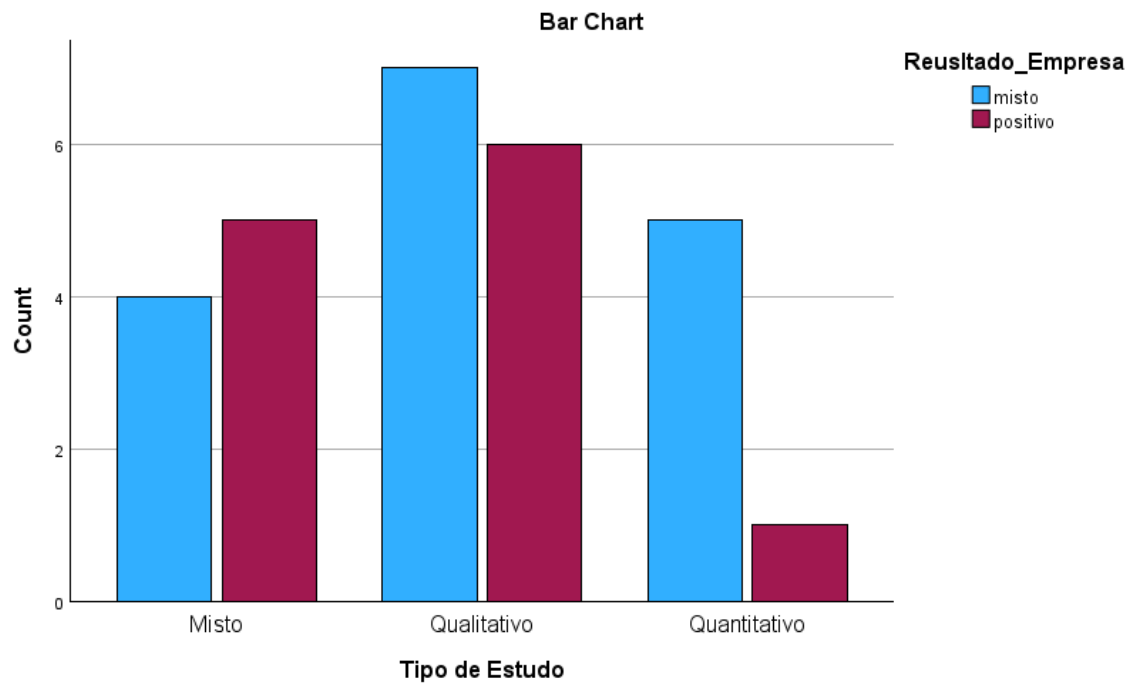
### Tipo de Estudo \* Reusltado\_Empresa Crosstabulation

			Reusltado_Empresa		Total
			misto	positivo	
Tipo de Estudo	Misto	Count	4	5	9
		% within Tipo de Estudo	44.4%	55.6%	100.0%
		% within	25.0%	41.7%	32.1%
		Reusltado_Empresa			
	Qualitativo	Count	7	6	13
		% within Tipo de Estudo	53.8%	46.2%	100.0%
		% within	43.8%	50.0%	46.4%
		Reusltado_Empresa			
	Quantitativo	Count	5	1	6
		% within Tipo de Estudo	83.3%	16.7%	100.0%
		% within	31.3%	8.3%	21.4%
		Reusltado_Empresa			
Total	Count		16	12	28
	% within Tipo de Estudo		57.1%	42.9%	100.0%
	% within		100.0%	100.0%	100.0%
	Reusltado_Empresa				

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	2.331 <sup>a</sup>	2	.312
Likelihood Ratio	2.526	2	.283
N of Valid Cases	28		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.57.



## Anexo 3 - Associação entre Tipo de Estudo e Resultados para o Trabalhador

### Case Processing Summary

	Cases Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tipo de Estudo * Resultado_Trabalhadores	28	100.0%	0	0.0%	28	100.0%

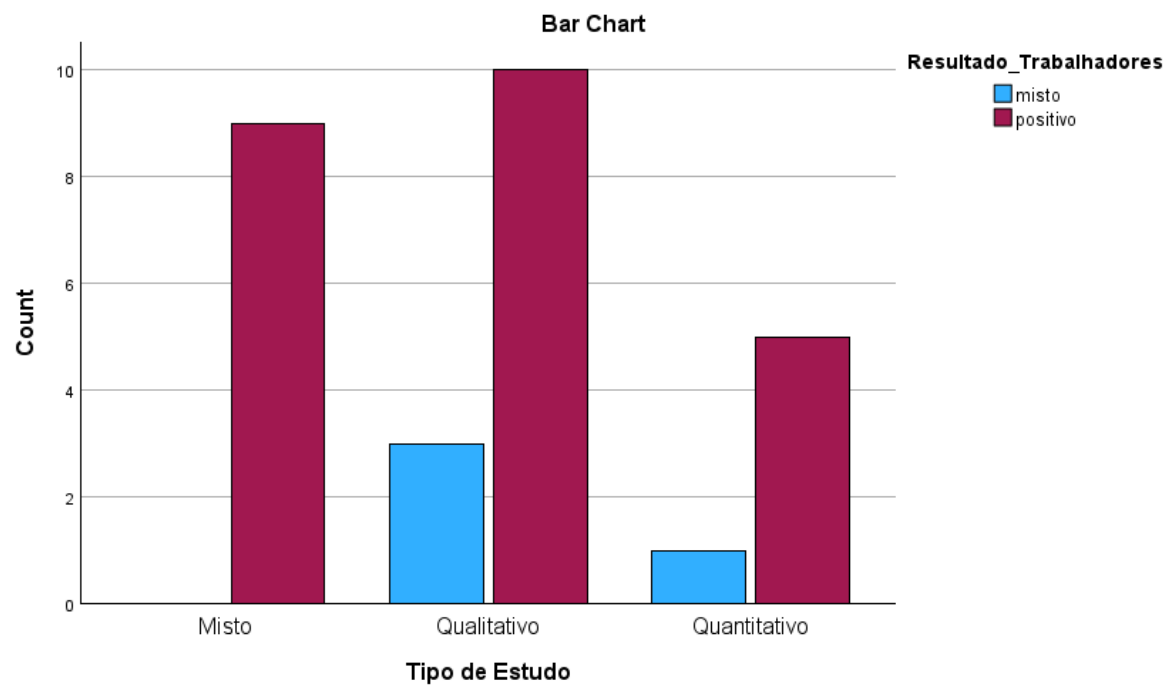
### Tipo de Estudo \* Resultado\_Trabalhadores Crosstabulation

		Resultado_Trabalhadores		Total
		misto	positivo	
Tipo de Estudo	Misto	Count	0	9
		% within Tipo de Estudo	0.0%	100.0%
		% within Resultado_Trabalhadores	0.0%	37.5%
	Qualitativo	Count	3	10
		% within Tipo de Estudo	23.1%	76.9%
		% within Resultado_Trabalhadores	75.0%	41.7%
	Quantitativo	Count	1	5
		% within Tipo de Estudo	16.7%	83.3%
		% within Resultado_Trabalhadores	25.0%	20.8%
Total	Count		4	24
		% within Tipo de Estudo	14.3%	85.7%
		% within Resultado_Trabalhadores	100.0%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.348 <sup>a</sup>	2	.309
Likelihood Ratio	3.514	2	.173
N of Valid Cases	28		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .86.



## Anexo 4 - Associação entre Dimensão da Amostra e Resultados para o trabalhador

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tamanho da amostra - pequena media grande *	24	85.7%	4	14.3%	28	100.0%
Resultado_Trabalhadores						

### Tamanho da amostra - pequena media grande \* Resultado\_Trabalhadores Crosstabulation

		Resultado_Trabalhadores		
		misto	positivo	Total
Tamanho da amostra - pequena media grande	Count	0	7	7
	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	0.0%	100.0%	100.0%
	% within Resultado_Trabalhadores	0.0%	33.3%	29.2%
	Count	1	5	6
	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	16.7%	83.3%	100.0%
	% within Resultado_Trabalhadores	33.3%	23.8%	25.0%
	Count	2	9	11

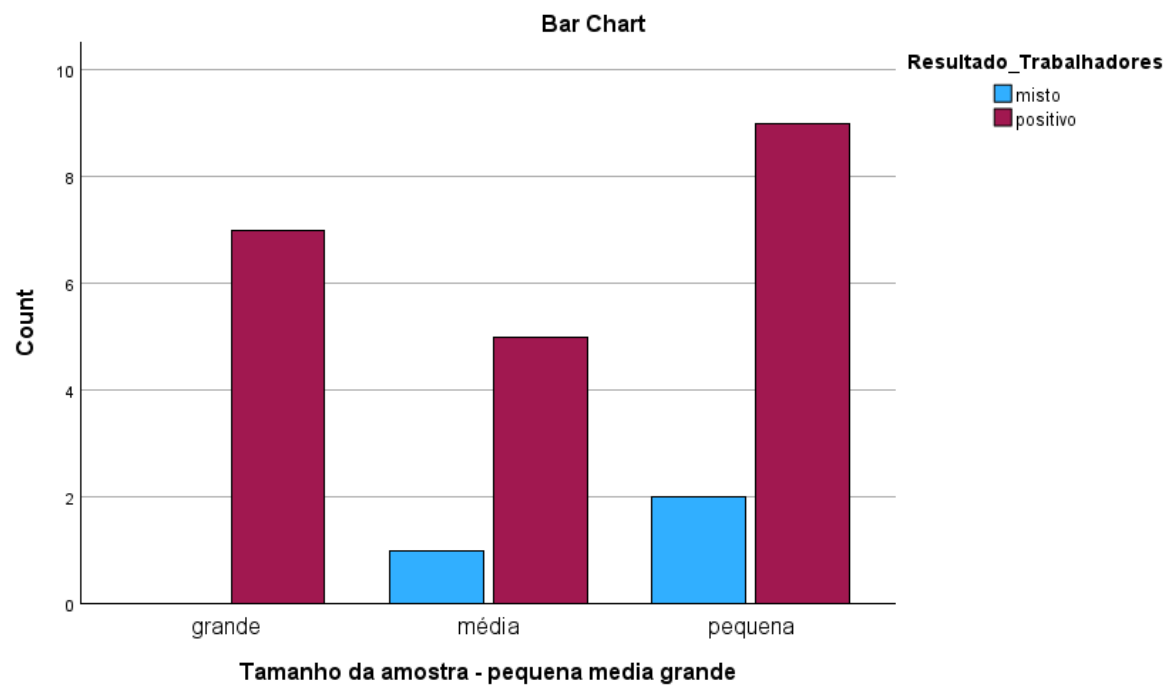


	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	18.2%	81.8%	100.0%
	% within Resultado_Trabalhadores	66.7%	42.9%	45.8%
	Count	3	21	24
Total	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	12.5%	87.5%	100.0%
	% within Resultado_Trabalhadores	100.0%	100.0%	100.0%
	Count	3	21	24

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.420 <sup>a</sup>	2	.492
Likelihood Ratio	2.247	2	.325
N of Valid Cases	24		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.



## Anexo 5 - Associação entre Tamanho da Amostra e Resultados para a empresa

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tamanho da amostra - pequena media grande *	24	85.7%	4	14.3%	28	100.0%
Reusltado_Empresa						

### Tamanho da amostra - pequena media grande \* Reusltado\_Empresa Crosstabulation

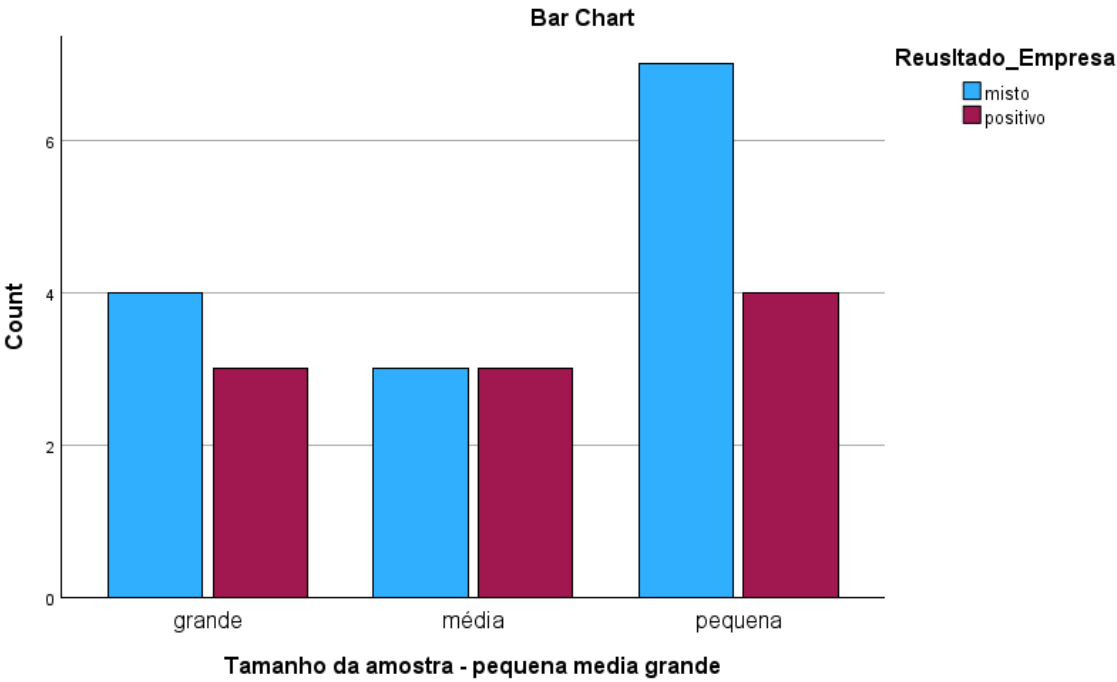
		Reusltado_Empresa		Total
		misto	positivo	
Tamanho da amostra - pequena media grande	Count	4	3	7
	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	57.1%	42.9%	100.0%
	% within Reusltado_Empresa	28.6%	30.0%	29.2%
média	Count	3	3	6
	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	50.0%	50.0%	100.0%
	% within Reusltado_Empresa	21.4%	30.0%	25.0%
pequena	Count	7	4	11
	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	63.6%	36.4%	100.0%

Total	% within Reusltado_Empresa	50.0%	40.0%	45.8%
	Count	14	10	24
	% within Tamanho da amostra - pequena media grande	58.3%	41.7%	100.0%
	% within Reusltado_Empresa	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.303 <sup>a</sup>	2	.860
Likelihood Ratio	.302	2	.860
N of Valid Cases	24		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.50.



## Anexo 6 – Correlações de Spearman

		Correlations					
		tipo_qu alitativo	tipo_qua ntitativo	tipo_ misto	Resultado_trabalha dores_codificado	Resultado_Empr esa_Codificado	
Spear man's rho	Tipo qualitativo	Correlation Coefficient	1.000	-.486**	.641* *	-.234	.062
		Sig. (2-tailed)	.	.009	<.001	.231	.754
		N	28	28	28	28	28
	Tipo quantitativ o	Correlation Coefficient	-.486**	1.000	-.359	-.036	-.276
		Sig. (2-tailed)	.009	.	.060	.858	.155
		N	28	28	28	28	28
	Tipo misto	Correlation Coefficient	-.641**	-.359	1.000	.281	.177
		Sig. (2-tailed)	<.001	.060	.	.148	.369
		N	28	28	28	28	28
	Resultado trabalhador es	Correlation Coefficient	-.234	-.036	.281	1.000	.147
		Sig. (2-tailed)	.231	.858	.148	.	.454
		N	28	28	28	28	28
	Resultado Empresa	Correlation Coefficient	.062	-.276	.177	.147	1.000
		Sig. (2-tailed)	.754	.155	.369	.454	.
		N	28	28	28	28	28

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).