

54% DAS EMPRESAS não quer flexibilizar gestão do tempo de trabalho

Trabalhar fora do escritório e manter o emprego

Carla Castro
ccastro@economicasggs.com

"Se os colaboradores atingirem os objectivos, o que é que importa se estão a trabalhar em casa ou na praia?". Quem o diz é Ana Teixeira, responsável da MRI Network em Portugal, empresa de Recursos Humanos autora do 'Hiring Survey' no qual se concluiu que a maioria (54%) das empresas em Portugal respondeu "não" - contra 46% do lado do "sim" - quando questionadas sobre se previam recorrer a algum tipo de flexibilidade laboral no primeiro semestre de 2009. E aqui estamos a falar de uma flexibilidade que implica uma gestão moldável do tempo e local de trabalho por parte dos colaboradores e não de despedimentos. Pode ser o trabalho em 'part-time', o banco de horas, a hora do almoço mais curta para sair mais cedo, etc...

"Os recursos tecnológicos deviam permitir que as pessoas tivessem mais qualidade de vida, mas parece que cada vez têm pior", sublinha Ana Teixeira. As empresas internacionais têm sido pioneiras na implementação de alguns mecanismos de flexibiliza-

ção - designadamente ao nível da flexibilidade funcional, organização de tempo de trabalho e remuneração. No entanto, defende Glória Rebelo, jurista e professora de Recursos Humanos na Universidade Lusófona, "as restantes empresas acabam, embora mais tarde, por adaptar esses mecanismos à sua gestão".

O que as empresas ainda não perceberam, defende Ana Teixeira, é que estão perante uma "ferramenta preciosa para gerir os seus recursos e evitar os despedimentos". Porque entre o zero e o 100 há um conjunto de ferramentas que podem ser usadas, antes de dispensar o colaborador. Nalguns casos, a gestão flexível do tempo de trabalho já é usada para esse efeito. Sobre tudo na indústria automóvel e a Autoeuropa é um caso emblemático. Na Alemanha, aliás, lembra Glória Rebelo, desde 2003 que sindicatos e empregadores negociaram acordos sectoriais na indústria automóvel e metalúrgica. O que fizeram foi flexibilizar os períodos normais de trabalho diários e semanais, criaram bancos de horas e permitiram horários concentrados. Tudo para evitar supressões de em-

"O part-time é uma ferramenta preciosa para gerir os recursos e evitar os despedimentos", afirma Ana Teixeira, responsável da MRI Network Portugal.

prego e deslocalizações. Ana Teixeira ressalva, por outro lado, as boas experiências de part-time noutros países europeus, sobretudo nos nórdicos e no Reino Unido, por exemplo, onde é comum encontrar duas pessoas para a mesma função, sobretudo no caso de mães com filhos pequenos.

Os riscos de flexibilizar

O problema é que a flexibilização pode acarretar riscos. Daí que o controlo de resultados seja essencial, mas "sem confundir controlo com policiamento", senão não vale a pena, diz a consultora da MRI.

A grande vantagem é que a empresa motiva o colaborador e pode ter a mesma ou mais produtividade, deixando-o mais satisfeito ao conciliar a vida pessoal com a profissional, e com menos recursos, já que fora do escritório este gasta menos papel, menos luz, etc... De qualquer forma, é importante dizer que estas fórmulas de flexibilidade só se aplicam aos colaboradores maduros e responsáveis e não aos mais dependentes, refere Ana Teixeira. Também o líder tem de ser suficientemente maduro para saber gerir fora das paredes do escritório. ■

Vantagens

COLABORADOR

Podem conciliar a vida profissional com a vida pessoal (estar com a família, frequentar um MBA, fazer desporto, ter um hobby, etc.).

EMPRESA

Ganha a motivação dos seus colaboradores.

Desvantagens

COLABORADOR

Em situações extremas, pode desestruturar a vida pessoal e ficar refém da empresa.

EMPRESA

Se o processo for mal gerido, pode perder o controlo.



Trabalhar fora das quatro paredes do escritório pode levar o colaborador a produzir mais.

Arquivos: Mafalda/Quadrans

PUB

Novo Call Center
uma resposta às necessidades dos nossos clientes

sélect/Vedior
onde as pessoas contam

Temos uma oferta muito diversificada, abrangendo o Customer Service, Telemarketing, Telecobranças, Gestão de Processos em Back-Office, Helpdesk, Atendimento Técnico de variados equipamentos e aplicações informáticas.

Linha Atendimento 707 20 20 40 | call.center@gruposselectvedior.com
Avenida da República, 26 | 1069-288 Lisboa





'HIRING SURVEY' da MRI Network para primeiro semestre de 2009 Construção é o sector mais flexível

O "não" das empresas inquiridas pelo 'Hiring Survey' da MRI Network em Portugal à flexibilidade na relação laboral é maioritário junto das empresas inquiridas (54%) e cresce significativamente nos sectores da logística (96% dizem "não"), farmacêutico e cuidados de saúde (92%) e

Tecnologias de Informação (79%). Em contra-corrente, com o "sim" a ganhar, aparece o sector da construção civil (86%).

Por outro lado, o "sim" tem maior expressão nas empresas de 251 a 500 trabalhadores e nas de 501 a 1000, com 54% e 57%, respectivamente.

A ferramenta de flexibilização preferida é a semana comprimida (trabalhar mais horas para ter a tarde de sexta livre, por exemplo), com 73%, seguida, de longe, pelo part-time, com 18%. Muito abaixo vem a jornada contínua (corte na hora do almoço), com 5%, enquanto o trabalho a part-

tir de casa aparece com 0%. A pergunta: "Pretende recorrer a algum tipo de flexibilidade laboral no primeiro semestre de 2009" foi feito junto de 236 administradores, directores gerais e directores de recursos humanos de empresas nacionais e multinacionais. ■ C.C.