ENQUADRAMENTO

UM PAPEL ESSENCIAL

Existem mecanismos legais que, enquanto benefícios extra-salariais, poderão assumir um papel central no âmbito da flexibilidade desejada, mas que são ainda pouco utilizados.

Vive-se hoje ao nível das empresas uma realidade que está longe de se esgotar na necessidade de adaptação a uma economia extremamente competitiva e de cariz global (digital). Em particular ao nível da Gestão de Pessoas, as empresas vêem-se perante a necessidade de dar resposta às pretensões das novas gerações que integram o mercado de trabalho: em 2019, a Geração Z, nascida a partir de 2001 e que nunca conheceu o mundo sem internet, deverá ultrapassar a Geração Y (millennials) em percentagem da população mundial.

Sem prejuízo de valorizarem o desafio profissional, estas novas gerações exigem a manutenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Mais do que o salário e os benefícios sociais tradicionais que normalmente já hoje o complementam (como por exemplo a viatura, o seguro de saúde, complementos de reforma ou despesas de educação), a motivação e o bem-estar dos colaboradores que fazem parte destas gerações passam por garantir tempo para ter vida para além do trabalho.

É neste contexto, que implicará necessariamente mudanças acentuadas na forma como o mercado de trabalho se encontra estruturado, que os benefícios flexíveis assumirão um papel fundamental e central ao nível de políticas de Recursos Humanos, nomeadamente numa perspectiva de captação, motivação e retenção de talentos, sendo certo que, para além de diversidade de opções, será essencial garantir a possibilidade de escolha, em cada momento, dos benefícios que melhor se adequem às necessidades dos colaboradores. É necessário perceber que um mesmo benefício pode ter uma utilidade muito distinta para dois colaboradores de uma mesma organização, pelo que se torna fundamental a adaptabilidade.

Neste sentido, parece-nos importante realçar alguns mecanismos já expressamente previstos na lei e que deverão ser objecto de maior atenção pelas empresas no âmbito da "desejada" flexibilidade.

Assim, para além da possibilidade de trabalho a tempo parcial em termos gerais, é de realçar a possibilidade de trabalho a tempo parcial durante 12 meses no âmbito da licença parental complementar ou a possibilidade de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, mecanismos que se integram no âmbito de políticas de promoção da parentalidade e que possibilitam uma melhor articulação entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores, mas que nos parecem ainda mal recebidos pela maioria empresas.

Também o instituto do teletrabalho, com excepção de empresas de maior dimensão ou pequenas empresas do sector tecnológico, é ainda muito pouco utilizado, parecendo-nos inevitável, numa perspectiva de captação e manutenção de recursos que se torne uma realidade mais abrangente, também ao nível de pequenas e médias empresas.

Finalmente, ao nível da formação profissional, factor cada vez mais importante para as novas gerações, consideramos haver um longo caminho a percorrer na generalidade das empresas, sendo desejável o reforço das políticas de formação contínua dos colaboradores.

Trata-se de mecanismos legalmente previstos que é importante realçar, na medida em que, enquanto benefícios extra-salariais, poderão assumir um papel central no âmbito da flexibilidade desejada, mas que são ainda pouco utilizados, e até por vezes ainda mal compreendidos pelas empresas, sendo certo que poderão ter um papel relevante em termos de política de promoção de emprego. ☑

João Dotti de Carvalho
Associado coordenador
da TELLES