

Sete razões para as empresas promoverem o trabalho flexível

3500 colaboradores da Sage testemunham os benefícios da existência de flexibilidade no ambiente de trabalho

O mundo do trabalho está em mudança. Com as novas tecnologias, torna-se cada vez mais fácil trabalhar a partir de qualquer lugar e a qualquer hora. O horário normal de trabalho está a deixar de existir. Na verdade, no Reino Unido, apenas 6% dos colaboradores cumprem estes horários. A flexibilidade no horário de trabalho é, hoje, uma prioridade fundamental para os colaboradores, de forma a ajudá-los a gerir mais eficazmente as suas responsabilidades laborais e pessoais.

De facto, mais de 80% dos 3500 colaboradores que a Sage questionou a nível mundial dão importância e valorizam a possibilidade de um trabalho flexível e remoto. O trabalho flexível deveria ser o foco de todas as empresas. Desde ajudar na retenção de talentos à criação de experiências de trabalho positivas – um aspeto considerado importante por 92% das pessoas –, os seus benefícios a curto e a longo prazo poderão vir a revelar-se inestimáveis. Tendo isto claro, a Sage apresenta sete razões para os líderes empresariais aceitarem os benefícios de um trabalho flexível:

1. O mundo laboral mudou

A linha que separa a vida laboral e a vida pessoal está mais indefinida do que há alguns anos atrás. Por exemplo, tornou-se prática comum a realização de reuniões virtuais, o trabalho a partir de casa, e mesmo as folgas não programadas, se necessário, ao invés de passar horas em filas na hora de ponta. Além disso, as responsabilidades laborais modernas são frequentemente multifuncionais, implicando a interação com pessoas em fusos horários diferentes.

Para poderem contar com colaboradores motivados e envolvidos, as empresas devem estar preparadas para aceitar esta mudança no mundo do trabalho.

2. Há uma disputa por talentos

É cada vez mais difícil atrair e reter talento, e muitas indústrias debatem-se com a escassez de mão-de-obra qualificada. Como resultado, as pessoas cujas capacidades são altamente requeridas podem ser muito mais seletivas – e o seu desejo de flexibilidade pode constituir um fator-chave.

ser produtivas apenas em 3,75 dias dos 5 dias em que trabalham. A produtividade da força de trabalho tem vindo a tornar-se uma questão global. A pesquisa da Sage demonstra que os colaboradores trabalham tipicamente apenas 30 horas por semana, o que significa que existe um dia inteiro em que estão presencialmente, mas não efetivamente a trabalhar.



O trabalho flexível deveria ser o foco de todas as empresas. Desde ajudar na retenção de talentos à criação de experiências de trabalho positivas os seus benefícios a curto e a longo prazo poderão vir a revelar-se inestimáveis

Por exemplo, um estudo recente revelou que 54% das pessoas considerariam mudar de emprego se tal significasse maior flexibilidade. As organizações que ofereçam a possibilidade de trabalho flexível irão atrair o melhor talento e, provavelmente, apresentar níveis de retenção superiores. No atual ambiente empresarial altamente competitivo, esta poderá ser a diferença entre o sucesso e o fracasso.

3. O trabalho flexível estimula a produtividade

A maior parte das pessoas que trabalham 40 horas semanais referem que sentem

4. O trabalho flexível capacita os colaboradores, mostrando-lhes que a empresa confia neles

A pesquisa da Sage revelou também que os colaboradores desejam sentir-se valorizados e reconhecidos, e dois terços (66%) dos inquiridos consideram que este é o aspeto mais importante do seu dia a dia no trabalho. Para muitos, isto é mais importante do que as regalias que possam ter no escritório, como jogos ou comida grátis. Oferecer a liberdade de trabalharem à sua maneira mostra-lhes que são um membro valorizado e de confiança da equipa, motivando-os a darem

o melhor de si e a serem o mais produtivos possível.

5. Melhorar o bem-estar dos colaboradores

Nos últimos anos, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores têm vindo a tornar-se uma prioridade para as empresas, ao mesmo tempo que é um aspeto cada vez mais vital para os próprios colaboradores.

Mais de um terço dos colaboradores entrevistados pela Sage (39%) consideram que os Recursos Humanos e as equipas responsáveis pelas pessoas poderiam fazer mais para melhorar o bem-estar no trabalho, com iniciativas como, por exemplo, oferta de fruta ou financiar a adesão ao ginásio, as quais se estão a tornar populares. Neste caso, o trabalho flexível pode ajudar a reduzir o stress (acabando com as corridas loucas para os transportes), algo que as empresas devem ter em conta.

6. Os colaboradores exigem flexibilidade

Uma das razões mais importantes para as empresas abraçarem o trabalho flexível é, simplesmente, por ser aquilo que os seus colaboradores querem. De acordo com a Fuze, quase 50% dos trabalhadores, de todas as gerações, gostariam de beneficiar de mais mobilidade no seu trabalho, e esta percentagem cresce para 70% nos trabalhadores entre os 16 e os 44 anos de idade; querem poder ir levar e buscar os seus filhos à escola, começar e terminar o trabalho cedo, ou ir a uma consulta médica sem receio de serem chamados à atenção. As empresas serão inteligentes se ouvirem e responderem adequadamente aos desejos dos seus colaboradores.

7. A tecnologia mudou

Possivelmente o argumento mais claro para a implementação do trabalho remoto é o facto de os colaboradores não precisarem de estar fisicamente no escritório para trabalharem com eficácia. Atualmente, a maior parte dos colaboradores dispõem de tudo o que precisam no seu *smartphone*

ou *tablet*, o que significa que podem trabalhar confortavelmente a partir de qualquer lugar onde seja possível trabalhar sem distrações. Por exemplo, a cloud permite aos colaboradores o acesso seguro a documentos a partir de uma localização externa, e as ferramentas colaborativas e de comunicação permitem o trabalho em grupo mesmo entre membros que se encontrem em diferentes países.

“A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tem vindo a tornar-se cada vez mais importante e é evidente que proporcionar aos colaboradores um maior controlo do seu próprio horário de trabalho lhes traz benefícios que se refletem em vantagens para o negócio.

Na era de disrupção contínua e enorme competitividade em que vivemos, este é um aspeto que nenhuma empresa se pode dar ao luxo de ignorar.” afirma Josep Maria Raventós, Country Manager da Sage. ■

PUB

Gestão de Pessoas a Preto e Branco

Novidade!

- Os desafios geracionais são verdadeiros e ou serão apenas uma categorização estereotipado?
- O que a Gestão de Pessoas pode aprender com o Marketing?
- As neurociências serão a nova gestão de pessoas?
- A (in)felicidade nas organizações: quem quer realidade quando pode ter magia?
- Big Data, Better Data, or No Data?

Baseado na simplicidade do preto e do branco, caberá ao leitor reflectir e formar a sua própria opinião sobre cada um dos temas.

Coordenadores Pedro Ferreira e Cândida Santos

Págs. 160

PVP €13.90

PVP c/desconto €12.51



Compre já em <http://livraria.vidaeconomica.pt>

✉ encomendas@vidaeconomica.pt ☎ 223 399 400