FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIOS

COLABORADORES - nº 2

ACONTESER
LIDERAR COM
RESPONSABILIDADE

Flexibilizar os horários de trabalho implica passar para o colaborador, pelo menos em parte, a responsabilidade de gerir e organizar o seu tempo e as suas responsabilidades. Esta prática promove o desenvolvimento dos colaboradores, um maior nível de autocontrolo sobre o seu tempo e sobre o seu trabalho, e potencia uma gestão e uma avaliação mais eficaz, baseada em resultados e não em número de horas de presença.

PORQUE É IMPORTANTE

A flexibilização dos horários de trabalho, embora não seja possível de concretizar em todos os sectores de actividades, é muito importante porque:

- Está baseada numa relação de confiança no que respeita ao desempenho e responsabilização dos colaboradores, fulcral para o desenvolvimento das empresas;
- Potencia a produtividade dos colaboradores na medida em que coloca a tónica nos resultados alcançados e permite uma menor dispersão da atenção nos momentos de trabalho;
- Favorece a conciliação da vida familiar e profissional, permitindo que o colaborador seja capaz de aproveitar melhor o tempo que está na família e na empresa, vivendo de forma mais plena estas duas características tão importantes da vida de cada um de nós.
- Favorece a igualdade entre os géneros, ao possibilitar, por exemplo, uma maior atenção à família e aos filhos nas horas mais críticas do dia, sendo que o tempo para a actividade profissional pode ser compensado noutros períodos.
- Diminui o sentimento de incapacidade, que muitas vezes afecta a auto-confiança de cada colaborador, e a sua concentração e performance no trabalho.

Para a empresa, os impactos e benefícios expectáveis são os seguintes:

- Melhora o desempenho dos negócios, ao permitir uma amortização mais rápida do capital investido e reduzir outros custos, tais como custos de armazenagem, taxas de electricidade mais baixas à noite, etc.
- Melhora o bem estar social ao aumentar a oferta de serviços, em todas as actividades que permitem prolongar o tempo activo, e adaptar essa oferta às necessidades de cada cliente, em termos de horário ou outro tipo de personalização.
- Melhora as oportunidades de emprego ao abranger mais faixas horárias.
- Facilita uma possível redução das horas de trabalho, na medida em que os ganhos em produtividade, em custos e em procura podem absorver os custos gerados pela redução das horas de trabalho. Em muitos casos considera-se a redução da jornada de trabalho como um mecanismo que permite à empresa um desenho mais flexível da sua actividade, que resulta na criação adicional de emprego.

Algumas propostas possíveis:

Flexibilidade Temporal: Políticas e medidas dirigidas à distribuição e organização do tempo de trabalho. Esta distribuição de tempo pode referir-se a um dia ou a outros períodos, tais como uma semana, um mês ou um trimestre.

Flexibilidade de horário de entrada e saída: É possível a escolha de horários de entrada e saída, respeitando um determinado intervalo e tendo em conta as horas de trabalho diárias e as necessidades de produção.

Banco de horas: Consiste em acumular horas extraordinárias numa conta, que pode ser utilizada para prolongar o período de férias (condicionado ao calendário de trabalho da empresa) ou para ter alguns dias de folga.

POR: FUNDAÇÃO MAIS FAMÍLIA
Esther Adrada - eadrada@masfamilia.org

ACEGE
Associação Cristã de Empresários e Gestores

Semana de trabalho comprimida: Consiste em acumular mais horas de trabalho em menos dias com o intuito de ficar com tardes livres nessa mesma semana.

Jornada intensiva nos meses de Verão: Consiste na introdução de turnos contínuos coincidentes com as férias escolares.

Escolha livre de turnos: Consiste na escolha dos turnos e respectiva possibilidade de troca dos mesmos, se necessário, e em flexibilidade na escolha de férias.

Resumindo, o termo Flexibilidade Temporal é a possibilidade de distribuir no tempo a quantidade de trabalho acordada, quer se trate de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial, no âmbito de um contrato de trabalho sem termo ou contrato de trabalho a termo.

IMPLEMENTAR PASSO A PASSO

Na sua implementação devem levar-se em conta os seguintes aspectos:

1. Escreva as medidas de flexibilidade e os critérios que devem ser seguidos, garantindo que estão de acordo com a legislação laboral.

2. Informe os seus colaboradores da existência desta medida dentro da empresa, explicando claramente as condições, os critérios e os limites para a sua utilização. É importante que os colaboradores percebam que esta é uma facilidade dada pela empresa e que pode ser retirada se os objectivos não forem cumpridos.
   Neste ponto deve estabelecer, pelo menos, um horário definido e fixo de 2/3 do dia de trabalho, de presença obrigatória, e um horário variável de 1/3, de forma a garantir a unidade interna dos colaboradores.

3. Identifique o impacto que as mudanças podem produzir no local de trabalho.

4. Aceite, caso a caso, os planos propostos pelo colaborador de horários flexíveis e defina, nesse momento, os objectivos que devem ser atingidos.

5. Garanta uma avaliação muito próxima dos resultados alcançados, assegurando que o trabalho está a ser cumprido e que não existe conflito com os objectivos de produção.

6. Estabeleça um plano regular de comunicação interno.

ACOMPANHAR E AVALIAR

Deve ser feito um acompanhamento regular para avaliar, pessoalmente e pela empresa, se os objectivos estão a ser atingidos.

CONHECIMENTO ADICIONAL

Manifesto por uns horários racionais ARHOE http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio
El observatorio de RRHH http://www.observatoriorh.com/obs-rrhh-y-rrll/hemeroteca.html
LA FLEXIBILIDAD EN LA EMPRESA ESPAÑOLA, Yolanda de Diego, consultora de Comunicación de Valor Añadido
www.ver.pt

Em colaboração com: ACEGE Associação Cristã de Empresários e Gestores · IAPMEI Parcerias para o Crescimento · CIP Confederação Empresarial de Portugal · apifarma Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica
Apoio: COMPETE Programa Operacional Factores de Competitividade · QREN Quadro de Referência Estratégico Nacional Portugal 2007.2013 · União Europeia Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional