



## Tema de Capa

### XXXVIII Barómetro Human Resources

#### OPINIÃO

## O teletrabalho é um benefício ou um direito?



**Pedro Fontes Falcão**

Director do Executive MBA do Iscte Executive Education, e gestor de empresas

«Dos resultados do questionário, apercebemo-nos de que a grande maioria das empresas já "chamou" os seus colaboradores de volta, o que aliás se nota no trânsito na cidade. Deixando essa questão agora de lado, apercebemo-nos que, com o regresso, cerca de 5% dos respondentes acreditam que a maioria dos colaboradores tem receio e cerca de 18% dos colaboradores resistem a voltar ao local de trabalho. Acredito que o receio diminuirá com o tempo, mas quanto à resistência,

será interessante perceber as razões da resistência, para se tentar ultrapassar, e o perfil de pessoas que resistem. Será que os resistentes têm quase todos o mesmo perfil, ou será algo transversal à empresa?

A quase totalidade dos respondentes acredita que a maioria dos trabalhadores prefere um modelo híbrido. Ou seja, já não há dúvidas de que o teletrabalho se irá manter no futuro, na maior parte dos casos num modelo híbrido. A grande questão é como definir e operacionalizar o modelo.

Finalmente, destacar que a cultura é uma preocupação dos gestores que, por um lado, querem assegurar a coesão da cultura, e por outro lado, 40% dizem que estão a promover mudanças na cultura organizacional.

As questões-chave do questionário prendem-se com o modelo de trabalho a definir pelas empresas, que deve resultar de uma questão basilar: o teletrabalho é um benefício que as empresas dão aos seus colaboradores ou é um direito destes?»

ces, foi qual era o **foco principal dos responsáveis máximos das empresas** (podendo ser escolhidas duas opções). Mais uma vez, há alterações relevantes nas respostas. Há seis meses, a prioridade da maioria (49%) dos responsáveis era assegurar a continuidade do negócio, preocupação que agora surge em terceiro, com 29% (menos 20 pontos percentuais). Actualmente, é garantir o engagement e motivação dos colaboradores que surge como prioridade para a maioria dos inquiridos (44%), ainda assim, percentagem inferior à registada em Abril (47%). Ganha também relevância em relação ao início deste ano garantir a coesão da cultura organizacional, sendo referido como prioridade por 31% dos inquiridos (mais 9 pontos percentuais do que em Abril – 22%). A definição dos novos modelos de trabalho, que há seis meses surgiu no top 3 das prioridades dos responsáveis máximos das empresas (24%), agora surge em quinto (22%), depois da intenção de assegurar a expansão do negócio (24%), que em Abril surgia em penúltimo.

Para concluir, e como mote para um tema que iremos desenvolver no próximo Barómetro, questionou-se o painel de especialistas sobre se antevêm que **as prioridades das suas empresas para a Gestão de Pessoas em 2022 sejam diferentes das definidas no início de 2020**. A quase totalidade (96%) dos especialistas não tem dúvidas de que sim. Não obstante, a maioria (51%) considera que serão apenas ligeiramente diferentes. Já 38% acreditam que serão significativamente diferentes e só 7% afirmam que serão completamente diferentes. Tentaremos perceber na próxima edição do Barómetro em que é que estas diferenças se concretizam.

presas, mas ninguém afirma que é viável em todo o tipo de empresas ter um regime 100% flexível. Já 20% não acreditam que seja exequível, independentemente do tipo de empresa.

#### Para além do modelo de trabalho

O modelo de trabalho é o que nos últimos tempos tem ocupado grande parte da agenda das empresas, em concreto dos responsáveis pela Gestão de Pessoas. Pelo menos, é o tema de que mais se tem falado, mas a verdade é que a mudança (ou não) do espaço físico de trabalho não se traduz, obrigatoriamente, em mais mudança nenhuma. Pode ser só uma mudança "logística". E o que se tem defendido é que é preciso mudar o paradigma de trabalho. Será que isso está a acontecer?

Quando questionados se, **para além do modelo de trabalho, estão também**

**a promover outras mudanças** nas suas empresas (e podendo escolher duas opções), mais de metade dos especialistas (56%) garantiu que sim, nos processos (transformação digital). Mas para 40%, a aposta está a ser na cultura organizacional, enquanto 20% estão a tentar mudar a forma de organização do trabalho (menos hierárquica e menos rígida) e 11% a forma de liderança. Apenas 4% admitem não estar a promover mais nenhuma mudança.

Outra pergunta feita em Abril de 2021 ao painel do Barómetro Human Resour-

**Há seis meses, ninguém do painel afirmou que o modelo seria 100% presencial. Agora, 13% reconheceu ser essa a opção.**