

EM DESTAQUE [ós? Também temos ou podemos ter Smart Flexibility?](#)★ **COMPENSAÇÕES E BENEFÍCIOS, JURIS RH****E NÓS? TAMBÉM TEMOS OU PODEMOS TER SMART FLEXIBILITY?**

6 Fevereiro, 2017

Num mundo global e altamente competitivo, o sucesso empresarial está cada vez mais nas mãos de um bom gestor de Recursos Humanos – ou de um bom gestor de pessoas, como agora se usa dizer.

Alguém que, através de uma gestão efetiva e eficiente das pessoas – o que, inter alia, pressupõe capacidade de atrair e reter talento, de motivar, envolver e comprometer as pessoas, de atender às suas necessidades e de

premiar o mérito – logre otimizar o retorno da organização e, com isso, assegure uma maior competitividade da empresa.

Alguém com competência técnica, *social skills*, capacidade de liderança, visão estratégica e abertura à inovação e criatividade. E é aqui que entra o *smart working*, o *agile working* e o *flexible working*, expressões que procuram dar nome a novas formas de trabalhar (porque é inegável que o mundo do trabalho está em mudança!) e que podem reconduzir-se a um conceito mais abrangente que alguém apelidou de *Smart Flexibility*. No fundo, novas formas de trabalho mais "inteligentes", mais "flexíveis", que um bom gestor de pessoas, tendo em conta os interesses dos trabalhadores e da organização, poderá promover, a contento e em benefício de todos.

Dir-se-á que o nosso ordenamento jurídico-laboral é pouco flexível. É certo que o regime de cessação de contratos de trabalho em Portugal está longe de ser flexível. Porém, noutras matérias, o nosso Código do Trabalho comporta múltiplas formas de flexibilidade laboral.

Com efeito, encontramos, atualmente, diversos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, destacando, entre eles:

**O Banco de Horas**

O banco de horas permite ajustar as jornadas de trabalho dos trabalhadores às oscilações do volume de trabalho do empregador, por via do aumento do período normal de trabalho em determinados dias ou semanas, podendo a compensação ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho (em dias ou meios dias), pagamento em dinheiro e/ou aumento do período de férias.

Este regime, embora semelhante à adaptabilidade, permite uma gestão do tempo de trabalho mais flexível, na medida em que permite uma movimentação de horas a crédito e a débito, até por iniciativa do trabalhador (de acordo com necessidades pessoais que tenha), de forma mais imediata e casuística.

**O Horário Concentrado**

O Código do Trabalho prevê, também, a possibilidade de se incrementar a jornada de trabalho até 12 horas e concentrar a prestação de trabalho em quatro ou três dias da semana.

Poder-se-á por esta via, sem impacto no normal funcionamento da empresa, ir de encontro à vontade de alguns trabalhadores que, por motivos vários, possam ter interesse em trabalhar mais em três ou quatro dias, ficando "livres" um ou dois dias por semana.

**O Horário Flexível**

O regime de horário flexível pressupõe que seja definido pelo empregador um ou dois períodos de permanência obrigatória na empresa (ex.: das 10:30 às 12:30 e das 14:30 às 17:00), podendo o trabalhador, dentro de determinados intervalos, escolher as horas de entrada (ex.: entre as 08:00 e as 10:30) de saída (ex.: entre as 17:00 e as 20:00) e do intervalo de descanso (ex.: uma hora para almoço entre as 12:30 e as 14:30).

Ainda que legalmente associado ao regime da parentalidade (e suscetível de confusão com uma das modalidades de isenção de horário de trabalho), várias empresas vêm admitindo, no interesse dos seus trabalhadores, o regime de horário flexível, permitindo com isso um maior equilíbrio da vida pessoal e profissional e, com isso, segundo rezam os manuais e a prática poderá confirmar, maior motivação e produtividade.

Encontramos também no nosso Código do Trabalho diversas formas de contratação flexível, destacando, as seguintes:

**Contratos de Trabalho Intermitente**

Estando em causa empresas com uma atividade descontinuada ou com intensidade variável, é possível acordar-se a prestação de trabalho durante seis ou mais meses por ano (quatro dos quais consecutivos) com um ou mais período(s) de inatividade durante o(s) qual(is) o trabalhador mantém direito a, pelo menos, 20% da retribuição base e pode exercer outra atividade.

Não sendo uma modalidade aplicável à generalidade das empresas, será seguramente interessante para aquelas que suspendam a sua atividade alguns meses por ano (v.g. empresa de cruzeiros), às quais os contratos a termo não davam resposta.

**Contratos de Trabalho a Tempo Parcial**

Para além da possibilidade de celebração (*ab initio*) de contratos de trabalho a tempo parcial, a empresa e o trabalhador podem, de forma definitiva ou com carácter temporário, acordar a passagem de tempo completo a tempo parcial (ou o inverso), podendo ser convencionada a prestação de trabalho apenas determinados dias por semana, por mês, ou até por ano.

A opção pelo trabalho a tempo parcial pode assim ocorrer em determinados momentos da vida do trabalhador em que as solicitações familiares ou outras exijam uma redução da jornada de trabalho e até viabilizar o denominado *job-sharing*, quando duas pessoas que pretendem trabalhar a tempo parcial partilham o mesmo posto de trabalho.

Também em matéria de local de trabalho, o nosso legislador passou a prever a possibilidade de celebração de:

**Contratos de Teletrabalho**

Desde o início ou na pendência da relação laboral, as partes podem acordar que a prestação laboral seja habitualmente efetuada fora da empresa (a partir da casa do trabalhador ou de qualquer outro local) com recurso às novas tecnologias.

Acompanhando as novas tecnologias, a legislação permite hoje a prestação de trabalho fora das quatro paredes do escritório, em

**OPINIÃO ONLINE****Mudança ou Inovação?**

O tema acerca de mudança e inovação trata-se de um assunto que goza do privilégio de...

**Tudo o que deve saber sobre coaching**

O coaching é só para pessoas famosas? Quais são os benefícios em ter um coach? Vale...

**Um Grande Passado Pela Frente**

A propalada influência da espionagem russa nas eleições norte-americanas trouxe novamente à liça a vulnerabilidade dos...

**COMO LEVAR A SUA EQUIPA A APAXONAR-SE PELO SEU TRABALHO?**

Ao longo dos tempos tenho observado que as pessoas com sucesso são apaixonadas pelo que fazem,...

EUR/USD	
Currently	Tomorrow
 <b>16°C</b> Parcialmente Nublado	 High <b>14°C</b> Low <b>7°C</b>
forecast provided by  <b>WU</b> WEATHER UNDERGROUND	

**APRENDER MAGAZINE****Aprender Magazine n.04**

O e-Learning, os seus impactos na qualidade da aprendizagem e nos

Desde o início ou na pendência da relação laboral, as partes podem acordar que a prestação laboral seja habitualmente eretuada fora da empresa (a partir da casa do trabalhador ou de qualquer outro local) com recurso às novas tecnologias.

Acompanhando as novas tecnologias, a legislação permite hoje a prestação de trabalho fora das quatro paredes do escritório, em qualquer local. E com isso, reduz-se o stress e tempo de deslocações, os trabalhadores podem trabalhar de forma mais concentrada, de acordo com o seu ritmo pessoal, com maior satisfação pessoal, deslocando-se, por exemplo, um ou dois dias por semana à empresa, ou nem sequer! Em matéria de flexibilidade retributiva refira-se:

#### A Retribuição Variável

Encontrando-se expressamente prevista no Código do Trabalho, esta modalidade de retribuição, habitualmente associada a objetivos, tem assumido uma relevância crescente enquanto instrumento de atração e retenção de talento, alinhado com a estratégia de negócio da empresa, potenciador de produtividade e premiador do desempenho, competências e qualidades específicas de cada trabalhador.

**Por:** Mariana Caldeira Saraiva, Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados (Sócia)



#### « Anterior

### SONAE MC SELECIONA 20 FUTUROS LÍDERES DE RETALHO

6 Fevereiro, 2017

#### ARTIGOS RELACIONADOS



### O novo paradigma das responsabilidades laborais na subcontratação de trabalhadores

2 Fevereiro, 2017



O e-Learning, os seus impactos na qualidade da aprendizagem e nos papéis do educador e do aluno, é o tema forte da edição. A abordagem...



#### REVISTA PESSOAL



**REVISTA PESSOAL – DEZEMBRO Nº 164**  
LEIA AQUI A última edição do ano da revista Pessoal é dourada e celebra o futuro da gestão de pessoas, com um dossier especial sobre a área, que aprofunda o papel da tecnologia na

consecução de novos paradigmas e modelos de negócio. Bruno Ribeiro, Delivery manager, Enterprise Services da Microsoft, introduz o tema com um...



#### SONDAGEM/QUIZ RH

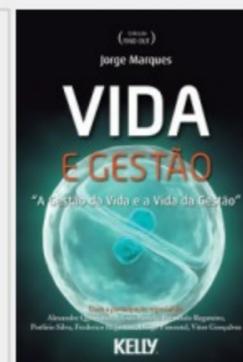
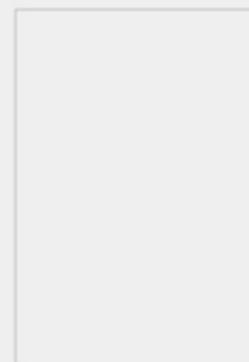
**Liderança e Amor terão alguma coisa em comum?**

- Sim, só sabe liderar quem sabe amar
- Talvez, mas não sei bem como
- Não, são realidades distintas

[Votar](#)

[Ver Resultados](#)

#### COLECÇÃO FIND OUT



Luzes, Câmara, Gestão – Paulo Ferreira

Vida e Gestão - Jorge Marques

#### RHTV

## NOTÍCIAS MAIS POPULARES

---



**Congresso RH: Best of Gestão do Capital Humano** A fim de divulgar o que de melhor tem sido desenvolvido...



**Simulador de cálculo da poupança fiscal para empresas e...** Os novos limites de isenção fiscal nos vales e cartões ...



**Curso de Gestão Administrativa de Recursos Humanos** A APG - Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas irá...