



■ **Tem a Palavra** Magda Sousa Gomes

2024: Um cocktail de tendências RH

Ano novo, vida nova... os mesmos desafios? Entre siglas como a IA (Inteligência Artificial) e a DEIB (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) e designações que cada vez menos se traduzem - como reskilling e upskilling, pay transparency, employer branding, quite quitting ou work-life balance -, dizem-nos os players do mercado de trabalho que 2024 é o ano em que todas estas tendências ganharão ainda mais densidade e importância.

Após uma pandemia que obrigou a uma mudança dos modelos de trabalho, as transformações não param. O olhar de quem procura entrar no mercado de trabalho e de quem nele está, recaí cada vez mais, sobre aspetos que as empresas não consideravam relevantes na

esfera profissional, obrigando-as a mudar a forma como abordam o que oferecem em troca da prestação de trabalho.

Se algumas organizações foram adiando a mudança, agora torna-se premente. Principalmente num cenário em que se consuma a escassez de talento, com a fuga para o estrangeiro de uma geração altamente qualificada. E sem profissionais qualificados, com talento e que tragam inovação, a produtividade e o sucesso empresarial ficam seriamente em causa.

Diagnosticado o problema, é crucial colmatar as lacunas existentes, dar corpo ao que a lei obriga, mas não só. A implementação de boas práticas além da lei, é sinónimo de uma visão empresarial moderna. E estabelece, para fora e para

dentro, a imagem que a organização procura transmitir, bem como qual o seu grau de comprometimento em criar um ambiente laboral seguro, solidário, transparente e produtivo. O tal employer branding, mas que faz a diferença.

Na verdade, a boa reputação torna mais fácil a atração de talento. Quem escolhe, avalia - por exemplo - a existência de políticas de diversidade e inclusão e afirma que não aceitaria um emprego numa empresa sem uma estratégia de DEIB.

As medidas de flexibilidade são outro instrumento fundamental na resolução desta questão. Através delas, os trabalhadores obtêm o tão desejado work-life balance. Esta flexibilidade encontra a sua expressão mais mediática na figura do tele-

trabalho, mas medidas como a flexibilidade de horários (entrada e saída), ou as férias flexíveis, contribuem para fazer a diferença na hora de escolher.

E já que falámos em pay transparency, porquê esperar? É certo que a nova diretiva sobre transparência salarial - que obriga a divulgar, no anúncio de emprego, a faixa salarial da vaga a preencher - tem prazo de transposição até junho de 2026. Mas há empresas que já o fazem e estão, por isso, um passo à frente daquilo que a legislação obriga. Uma boa prática que contribui para o employer branding.

Por último, o incontornável advento da IA. Não será o caso de termos robots a substituírem completamente os humanos, pelo menos por enquanto. Mas a IA traz vantagens competitivas inegáveis às empresas que a incorporam, ao tomar conta de tarefas mais rotineiras e ao simplificar e agilizar processos permeáveis à automatização, permitindo que as pessoas se foquem naquilo que é mais relevante. O futuro profissional de cada trabalhador está intimamente ligado à sua capacidade de adaptação a estas novas tecnologias. O investimento em formação e reskilling tecnológico é obrigatório, para que tecnologia e trabalhadores caminhem de mãos dadas, numa desejável otimização perfeita de processos.

Em 2024, e a bem da sua boa gestão e sucesso, urge que as empresas atentem na existência destas tendências e que implementem uma cultura que abrace este new black da realidade RH.

Consultora no Departamento de Laboral da SRS Legal

