

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2022-05-12

Deposited version:

Submitted Version

Peer-review status of attached file:

Unreviewed

Citation for published item:

Dionísio, A., Sampaio, M. & Costa, R. (2017). A flexibilidade laboral como prática de gestão. In VIII PostGraduate Conference Management, Hospitality & Tourism (ESGHT 2017), Book of Abstracts. Faro

Further information on publisher's website:

<http://www.esght.ualg.pt/pgconference/pt/Abstracts2017.pdf>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Dionísio, A., Sampaio, M. & Costa, R. (2017). A flexibilidade laboral como prática de gestão. In VIII PostGraduate Conference Management, Hospitality & Tourism (ESGHT 2017), Book of Abstracts. Faro. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

A Flexibilidade Laboral como Prática de Gestão

António Dionísio
Doutorando Universidade de Évora

Marta Sampaio
ISLA Santarém

Renato Lopes da Costa
ISCAD – Instituto Superior de Ciências da Administração
ISCTE - IUL

ABSTRACT

O aprofundamento das questões relacionadas com a flexibilidade laboral no domínio da gestão recursos humanos tem sido um tema alvo de inúmera reflexão no campo académico e de pesquisa. Perante o contexto competitivo e dinâmico da envolvente empresarial contemporânea, as organizações procuram encontrar novas soluções que lhes possibilitem criar valor, seja pela introdução de alterações estruturais, seja pela incorporação de estratégias operacionais ou inclusive a partir da criação de novos modelos de gestão assentes num capital humano flexível, diversificado e inovador. O estudo que aqui se apresenta tem como objetivo analisar a relação das práticas de flexibilidade laboral em contextos de elevada imprevisibilidade e competitividade, percebendo a eventual necessidade das organizações em construir dinâmicas assentes na potencialização das competências dos colaboradores e na própria capacidade das mesmas em conseguir diversificar os seus conhecimentos e as suas atividades em novas formas de aprendizagem.. Por outro lado, a flexibilidade aparece como uma necessidade. Assumindo-se que os processos adotam novas práticas de trabalho como a flexibilidade laboral ou a polivalência nas funções, será que promovem o desenvolvimento das competências dos colaboradores? Como reagem estes à mudança?. Os resultados demonstraram que a flexibilidade laboral tem uma relação positiva no desenvolvimento das competências dos colaboradores, ainda que se verifique alguma diferença entre esta prática e a expectativa quanto ao desempenho esperado. Neste sentido, a flexibilidade pôde ser considerada como uma das estratégias privilegiadas das organizações por possibilitar a redução dos níveis de divisão e fragmentação do trabalho, ao mesmo tempo que permite desenvolver as tarefas multidisciplinares e a polivalência do colaborador. Embora se constate alguma resistência à adoção das novas práticas pelos colaboradores, muito influenciada por processos como a acumulação de funções, é nesse ambiente que surge um novo perfil de colaborador capaz de executar diferentes tarefas, de pensar, de inovar e planejar estrategicamente.

Palavras-chave: Flexibilidade Laboral, Aprendizagem, Competências, Mudança,