

Melhor com o mesmo

O que muda nas relações de trabalho? Tudo. Das formas de motivação dos trabalhadores ao conceito de sucesso. Pelo caminho altera-se o paradigma da remuneração.

Por: Rui Proença

A empresa é cada vez mais uma segunda casa onde se partilham tempo, percursos e objetivos comuns. O que nos aproxima desse futuro é a implementação dos instrumentos que permitem construir um sentimento renovado de pertença de cada cidadão ao organismo onde trabalha. Assim serão as empresas do futuro.

Os próximos passos serão dados na definição desses instrumentos, na sua articulação legal e jurídica e nas formas de comunicação necessárias para os disponibilizar à sociedade.

O ponto de partida é o facto unânime de que é necessário criar um novo quadro de valores para as relações sociais, e a começar com o mercado de trabalho. Substituindo a crença unidirecional, onde o indivíduo vende uma parte da sua força de trabalho por um salário, por outra, moderna e obrigatória, onde os valores de compromisso e eficiência imponham uma ética de comprometimento social.

Esse conjunto de novas regras, aceites por todos, deve determinar que os parceiros sociais contribuam de forma inteligente para a resolução de um problema comum: a falta de racionalidade e eficácia que agora se encontra no relacionamento social do trabalho.

Quase nunca o melhor caminho entre dois pontos é uma reta. As empresas têm um papel incontornável – sem elas não se fará – no desenvolvimento da economia social. É por dentro e a partir das empresas que se vai mobilizar a sociedade civil no sentido de uma melhor organização e integração das pessoas em torno de objetivos comuns. Sem prejudicar a maximização do lucro, antes pelo contrário, o investimento no desenvolvimento social, na

educação e na cultura dos trabalhadores devolverá, a médio prazo, resultados muito positivos. Só assim poderemos assistir à melhoria dos níveis de sustentabilidade dos sistemas de segurança social, uma vez que as funções sociais são cobertas não só pelo Estado Providência, mas também pela sociedade civil.

Como sistematizar esta prática? Em três eixos de atuação.

Em primeiro lugar, a aceitação das necessidades do trabalhador como preocupações reais das empresas, onde o empregador passa a ser visto como cúmplice na definição das soluções que contribuem ativamente para a melhoria do bem-estar social e onde essa atitude é percebida diretamente pelo trabalhador, mas também extensível à sua célula familiar – lembremos o exemplo do apoio social para a alimentação, a infância ou educação e formação, estes últimos destinados (também) aos filhos dos trabalhadores.

O segundo cristaliza o facto de que o empregador ganhará incremento do empenho e cumplicidade do trabalhador, com consequentes impactos positivos esperados na produtividade da empresa. Passa a ser possível ao trabalhador rever-se no esforço que o empregador faz para a satisfação de determinadas necessidades e prioridades sociais. Esta nova dinâmica estimula o trabalhador a posicionar-se perante esforços presentes e futuros de um modo mais consentâneo com os objetivos da organização.

E terceiro lugar, mas nem por isso menos importante, um fundamento de elementar justiça: a imperatividade em garantir que os fundos alocados para fins sociais concretos, previamente selecionados, estão disponíveis com total segurança para o beneficiário,




Rui Proença é diretor-geral da Edenred

Lema para 2012: Benefícios inteligentes

Número de colaboradores: 16
Área de atividade: Serviços pré-pagos para as empresas
Web site: www.edenred.pt
Expectativas do negócio para 2012: ▲

e com a certeza da sua real e correta afeição. Podemos encontrar inspiração em muitos exemplos de boas práticas. Na Europa, mas também no mundo, onde foram adotados mecanismos modernos que permitem a concessão de apoios sociais em áreas imprescindíveis, com o recurso a sistemas pré-pagos, nomeadamente cartões tipo "multibanco", que permitem a correta administração dos benefícios sociais entregues pelas empresas aos trabalhadores, garantindo que estes são utilizados exatamente para o fim pretendido e nas condições determinadas.

Na verdade, estou convicto que este mecanismo pode contribuir para relações que, sendo mais transparentes e justas, promoverão no futuro índices de comprometimento e dedicação no trabalho que vão muito mais além do que a troca de tempo por dinheiro, o que vai significar um impacto indireto na produtividade. Das empresas. Do País. Da economia no seu todo. Conseguiremos, assim, fazer mais e melhor com o mesmo. 

CRESCER E APRENDER

 **Cheque Creche**[®]

 **Cheque Estudante**[®]



PARA MAIS INFORMAÇÕES CONTACTE-NOS:

218 917 700

geral.pt@edenred.com

www.edenred.pt



Edenred
For an easier life