

OBSERVATÓRIO EMPRESARIAL

GESTÃO FLEXÍVEL: UMA NOVA PERSPECTIVA PARA AS ORGANIZAÇÕES

Margarete Ribeiro Tavares¹

Maria do Socorro Alves Nunes Actis Pereira²

Telma de Amorim Freitas Silva³

Nos últimos anos, o ambiente empresarial tem passado por transformações profundas impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças culturais e uma maior ênfase na qualidade de vida do trabalhador. Nesse contexto, a gestão flexível tem se destacado como uma abordagem inovadora que busca adaptar as estruturas e processos organizacionais às novas demandas do mercado e dos colaboradores (REZENDE; ABREU, 2000). A gestão flexível pode ser definida como um conjunto de práticas e estratégias que promovem maior autonomia, adaptabilidade e agilidade na administração de equipes e recursos. Diferente dos modelos tradicionais, que costumam impor rigidez e hierarquias rígidas, a gestão flexível valoriza a autonomia dos funcionários, a descentralização das decisões e a flexibilização de horários e locais de trabalho (KARATHANOS, 1999), motivando os processos de colaboração e desenvolvimento contínuos.

Um dos principais pilares da gestão flexível é a autonomia individual e coletiva. Ao conceder mais liberdade para os colaboradores tomarem decisões e participarem do planejamento, a organização estimula a criatividade, o engajamento e a responsabilidade. Essa autonomia permite que as equipes respondam de maneira ágil às mudanças do mercado, otimizando recursos e reduzindo tempos de resposta. Além disso, a gestão flexível valoriza a diversidade de talentos e perspectivas, reconhecendo que diferentes estilos de trabalho e opiniões enriquecem o ambiente organizacional (CHIAVENATO, 2014).

Isto posto, a gestão flexível demanda por uma inovação contínua que resulta das necessidades de um mercado contemporâneo ávido por novidades e facilidades de acesso. Com isso, em um mundo onde a inovação é a principal fonte de vantagem competitiva, as organizações que adotam uma postura flexível tendem a ser mais inovadoras e ganham mais espaço atraindo mais consumidores e retendo seus talentos.

¹ *Margarete Ribeiro Tavares* é profissional de marketing, administradora e economista, doutora em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social. Atualmente, é coordenadora dos cursos de Marketing e Recursos Humanos do UNIFESO. E-mail: margaretetavares@unifeso.edu.br. <http://lattes.cnpq.br/6790155488806625>.

² *Maria do Socorro Alves Nunes Actis Pereira* é administradora e doutora em engenharia de produção. Atualmente, é docente no curso de Administração do UNIFESO. E-mail: mariadosocorropereira@unifeso.edu.br. <http://lattes.cnpq.br/9234749509905512>.

³ *Telma de Amorim Freitas Silva* é contadora com mestrado em economia empresarial com ênfase em finanças. Atualmente, é coordenadora dos cursos de Administração e Ciências Contábeis do UNIFESO. E-mail: telmasilva@unifeso.edu.br. <http://lattes.cnpq.br/4249464572208809>.

REFERÊNCIAS:

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri, SP: Manole, 2014.

KARATHANOS, Demetrius. **Using the Malcolm Baldrige criteria for performance excellence to teach an MBA – level TQM course.** Quality Management Journal, Milwaukee, USA, no. 1, vol. 6, p.19–28, 1999.

REZENDE, D. A. ABREU, França Aline. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais.** São Paulo: Atlas, 2000.