



TELEWORK
COSTA RICA 2012

17 th Workshop Telework Costa Rica 2012

Modernización del Estado: El Teletrabajo en la
Sociedad del Conocimiento

Expositor: Alvaro Mello
O Trabalho Flexível nas Empresas Brasileiras

TELEWORK
COSTA RICA 2012

Metodologia

Três diferentes tipos de abordagem:

- desk research ou pesquisa de dados secundários e bibliográficos sobre o tema;
- levantamento quantitativo via web junto a empresários de vários setores e tamanhos de empresas;
- estudos de casos

TELEWORK
COSTA RICA 2012

Objetivo Geral

A pesquisa on line teve como objetivo levantar visões, práticas atuais e planos de adoção de diferentes e novas formas de trabalho pelas empresas, especificamente o trabalho flexível.

TELEWORK
COSTA RICA 2012

Objetivos Específicos

- Perfil das empresas e tipos de trabalho flexível adotados
- Áreas de atuação e profissões viáveis e contra indicadas; vantagens e desvantagens; locais e ferramentas de trabalho
- Acesso a tecnologias; apoio das empresas ao tele trabalhador
- Indicadores de satisfação; barreiras para o trabalho flexível
 - Forma de gerenciamento; forma de avaliação
 - Benefícios para empresas e tele trabalhadores
- Avaliação das empresas desta esta forma de trabalho
 - Potencial do Trabalho Flexível no futuro

TELEWORK
COSTA RICA 2012

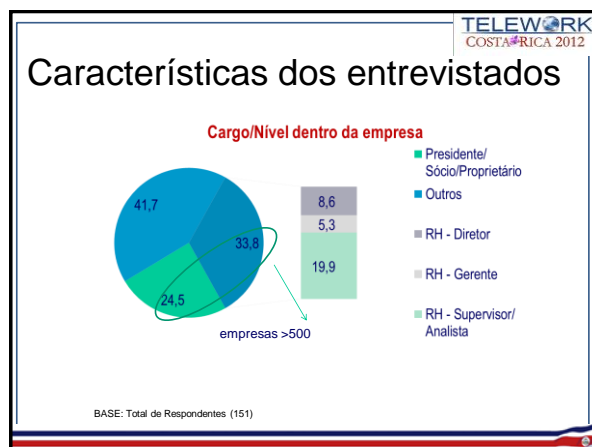
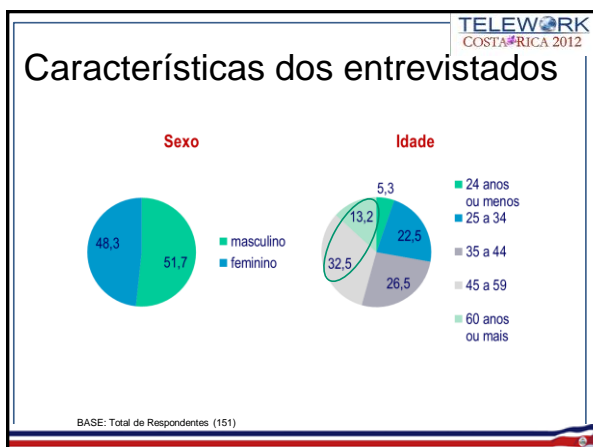
Universo e Amostra

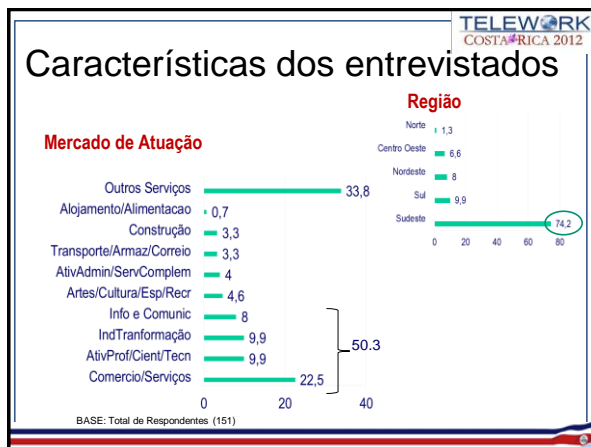
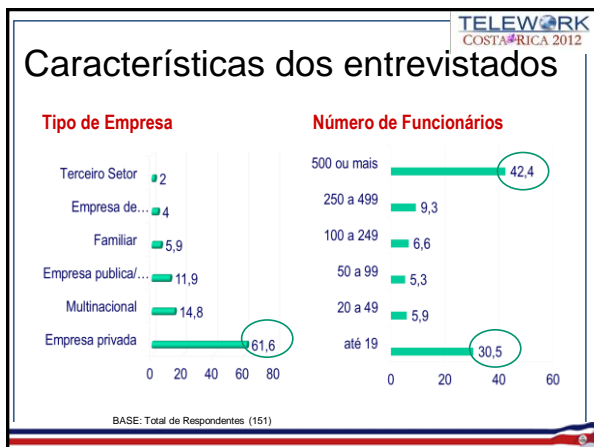
- POPULAÇÃO PESQUISADA
 - Empresas em operação no Brasil
- PÚBLICO ALVO DA PESQUISA
 - Proprietários, Sócios, Profissionais de RH nas empresas
- AMOSTRA COMPLETADA (via limesurvey)
 - 236 representantes de empresas dos quais 152 responderam o questionário integralmente

TELEWORK
COSTA RICA 2012

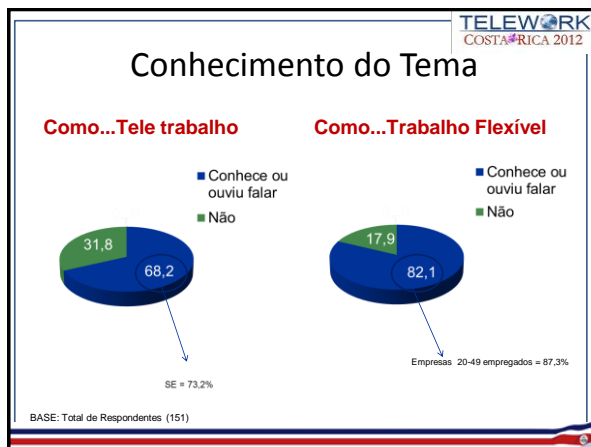
Amostra Pesquisada

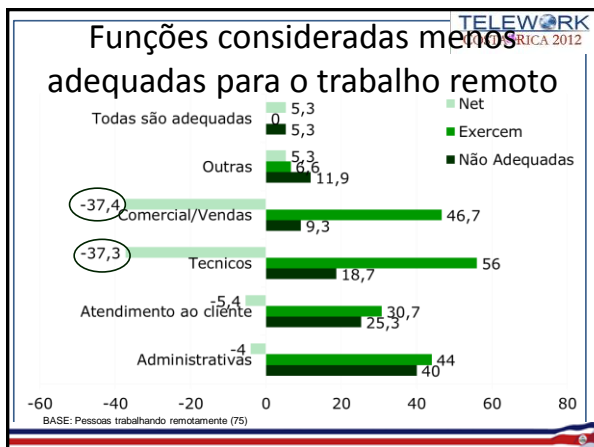
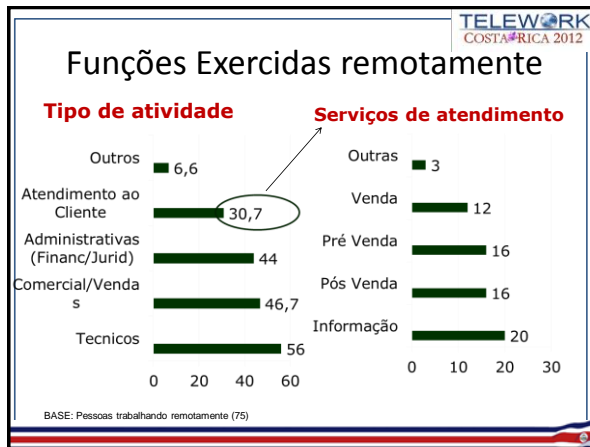
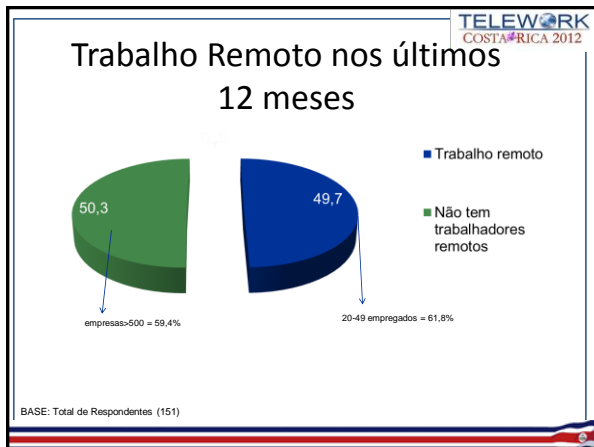
Características das Empresas e Respondentes



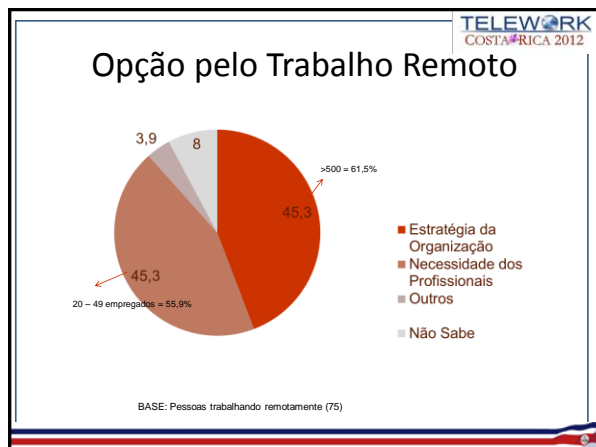


Conhecimento e APLICAÇÃO DE trabalho FLEXÍVEL



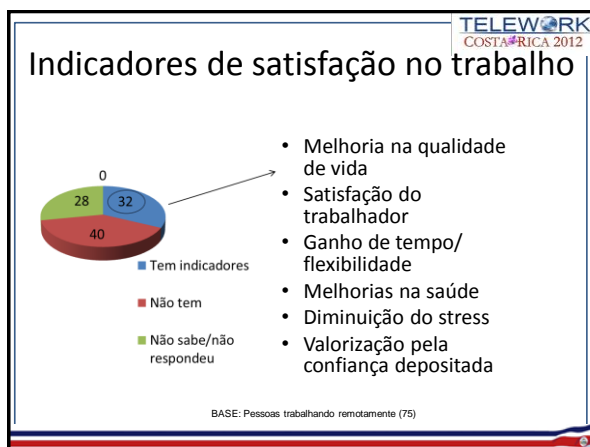
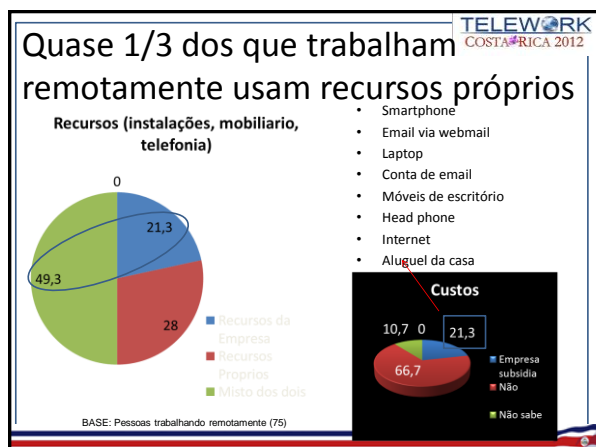


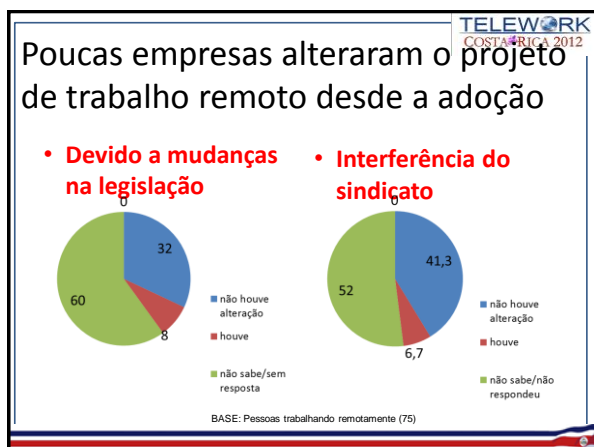
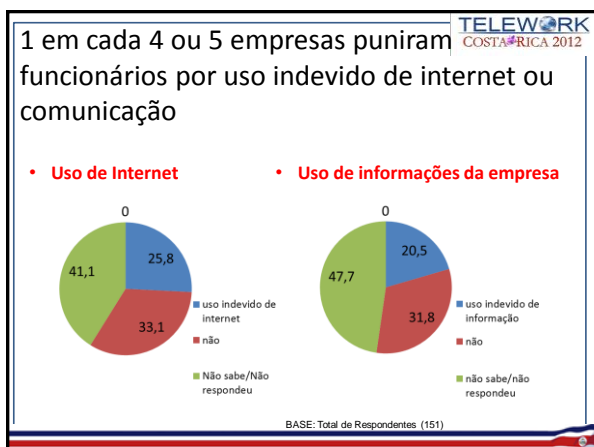
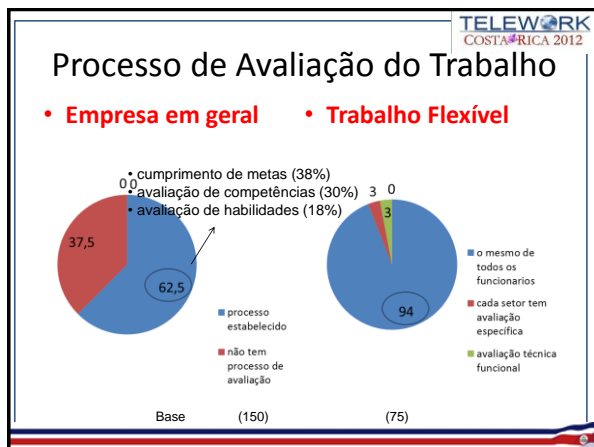
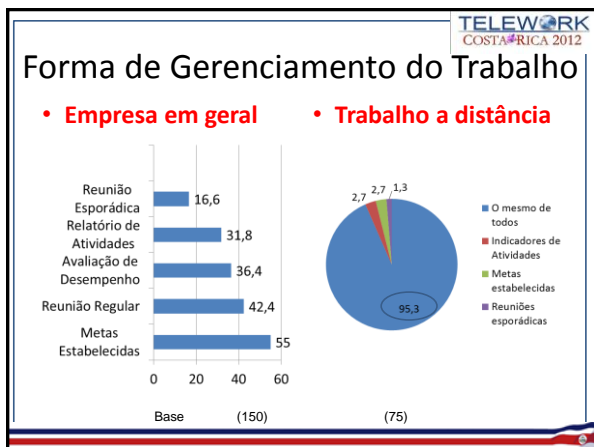
Cultura Corporativa e Trabalho Flexível



Acesso a Tecnologias da Empresa

Tecnologias Disponíveis	Na Empresa	Trabalho Remoto
Internet	81,3	79,5
Conta de email	70,7	59,6
VOIP, tipo skype	69,3	67,5
Conta de email via webmail	66,7	82,1
Smartphone	56	51
Bancos de dados remoto	46,7	57,6
Celular	36	36,5
Intranet	32	31,8
Arquivo eletrônico	32	32,5
Videoconferência	28	25,8
Laptop	18,7	5,5
Nada	0,7	2,7
Base	(150)	(75)





TELEWORK
COSTA RICA 2012

O Futuro do Trabalho Flexível

TELEWORK
COSTA RICA 2012

Tendência de crescimento da modalidade de trabalho flexível

Nos próximos 12 meses

Investimento	Porcentagem
investirá mais	52
investirá menos	4
Não Sabe/Sem resposta	44

BASE: Pessoas trabalhando remotamente (75)

TELEWORK
COSTA RICA 2012

Intenção de Adoção de Modalidades de Trabalho Flexível

Modalidade	Adotar/Expandir	Não	Depende/NS/NR
Teletrabalho	24	8	67
Horário Flexível	44	4	52
Tempo Parcial	30	26	44
Semana Intensiva	41	38	20
Compart. Tarefas	38	9	54
Pre aposentadoria	22	30	49
Inclusão P+D	60	5	34
Co-Trabalho	32	26	42

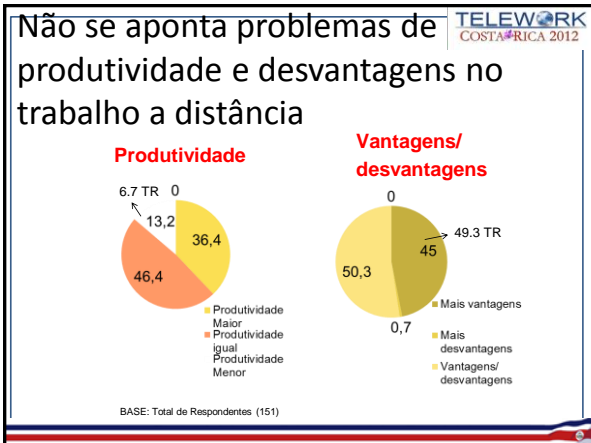
BASE: Total de Respondentes (151)

TELEWORK
COSTA RICA 2012

A cultura empresarial e barreiras para o trabalho a distância

Barreira	Porcentagem
NS/NR	20,5
Segurança	1,3
Custos	4
Infraestrutura	9,3
Legislação	13,2
Ramo de atividade	13,9
Trabalhador -...	20,5
Empresa/Gestor -...	41,1

BASE: Total de Respondentes (151)



Avaliação do Trabalho a Distância

Vantagens/Desvantagens	VANTAGENS		DESVANTAGENS	
	Top of mind	Total	Top of Mind	Total
Rendimento	37,7	66,9	25,2	43
Qualidade de vida	24,5	55,6		1,3
Horário/Deslocamento	23,2	39,1	2	2,6
Custos	2,6	20,5	0,7	3,3
Segurança		2,6	0,7	1,3
Infraestrutura		1,3	4,6	9,9
Interação			41,1	53
Supervisão			6	7,9
Cultura Empresa			5,3	7,9
Legislação				0,7
Outros	0,7	2		4,7
SR	11,3	11,3	14,6	14,6

BASE: Total de Respondentes (151)

Avaliação do Trabalho a Distância

Contribui para ...	media	Top box	Bottom box
Redução da poluição	4,68	76,8	0,9
Qualidade de vida	4,38	61,6	2,7
Redução de custos fixos	4,29	42,9	
Trabalho sustentável	4,25	45,5	0,9
Redução de absenteísmo	3,89	32,1	0,9
Retenção de talentos	3,82	24,1	1,8
Dedicação do profissional	3,79	24,1	1,8
Aumento da produtividade	3,75	22,3	0,9
Responsabilidade Social	3,66	23,2	4,5
Redução da supervisão presencial	3,65	25	2,7
Dificultar controle do funcionário	3,5	19,6	7,1
Inclusão social	3,42	24,1	8,9
Melhora no atendimento ao cliente	3,28	8,9	4,5
Marginalização do funcionário	3,01	10,7	10,7
Limitação da vida social do funcionário	3	12,5	11,6
Redução de investimento com qualificação	2,02	5,4	49,1

Conclusões


Pontos de preocupação para a adoção de novas modalidades de trabalho, o **gerenciamento dos funcionários** (95.3%) e o **processo de avaliação** (94%), **parecem ser os mesmos**, tanto para o trabalho tradicional como para quem adota o trabalho a distância.

TELEWORK
COSTA RICA 2012

Conclusões

A grande maioria das empresas (82.2%) tem a percepção de que a **produtividade do trabalhador é igual (46.4%) ou maior (36.4%)** no trabalho a distância.

Quase a totalidade das empresas que adotam o trabalho flexível **confirmam esta produtividade (93.3%)**.



TELEWORK
COSTA RICA 2012

Conclusões

Parece ser **questão de tempo** e adaptação das empresas a uma nova era,

(que exige **maior consciência ambiental e preocupação com a qualidade de vida**),

até que ocorra a inclusão do trabalho a distância nas suas práticas, também para melhorar o **rendimento do trabalho e a produtividade**.

