

Inquérito MRI Worlwide para Portugal sobre política de teletrabalho nas Empresas Portuguesas

MRI realizou em Outubro de 2002 um inquérito sobre a política de teletrabalho nas empresas portuguesas em que foram inquiridas um total de 428 empresas a operar em Portugal distribuídas pelos sectores mais importantes da economia nacional, entre os quais: Tecnologias Multimédia e Telecomunicações (TMT); Seguros; Turismo; Franchising; Farmacêutico, Hospitalar e Cuidados de Saúde; Grande Consumo; Publicidade; Distribuição e Logística; Indústria; Construção Civil e Obras Públicas; e Financeiro. Integraram a amostra empresas de todas as dimensões pequenas, médias e grandes. Os resultados relativamente à política de teletrabalho nas empresas portuguesas aponta que o trabalho a partir de casa ainda não é uma prática muito comum nas empresas Portuguesas, sendo que 58% das mesmas não têm sequer uma política definida relativamente ao assunto, 13% chegam mesmo a não o permitir e somente 11% o encorajam activamente.

Segundo a Dra. Ana Teixeira, Managing Partner e Master Licensee da MRI Worldwide em Portugal, esta forma de trabalho, desde que suficientemente acompanhada e supervisionada e com objectivos de trabalho bem traçados, pode ser uma forma de reter ou motivar colaboradores, sobretudo no caso de pessoas que tenham de fazer longas deslocações entre o local de casa e de trabalho ou que estejam sujeitas a longas filas de espera em horas de ponta sendo que assim podem desencontrar os horários de entrada e saída e desenvolver um trabalho misto entre casa e instalações da empresa. Pode ser também um factor motivacional importante para recém-mamãs, possibilitando um maior equilíbrio entre a vida familiar e a profissional.

Claro que um factor importante é a maturidade, quer por parte do profissional quer por parte da companhia, para este tipo de flexibilidade. Tratando-se de quadros bem integrados na filosofia da companhia, com capacidade para

trabalhar por objectivos e de se auto motivarem, este pode ser um modelo a usar, quer seja pontualmente quer por sistema, tudo isto dependendo do perfil de actividade da empresa e das funções do colaborador. Por parte da empresa é necessário, entre outras, criar redes de comunicação que não excluam estes profissionais e implementação de sistemas de avaliação por objectivos, formação e coaching. Encontram-se neste grupo por exemplo funções que não envolvam um contacto assíduo e diário com outros departamentos, que tenham uma componente técnica ou em que o trabalho técnico não recorra a material sofisticado e possa ser desenvolvido fora da empresa ou pessoas que em momentos específicos necessitem de desenvolver trabalho intelectual que exija elevado nível de concentração e que não seja passível de interrupções, etc.

Mais informações:

www.mriww.com &

www.brilliantpeople.com

GURUS ON LINE

www.gurusonline.tv

Entrevistas sobre Administração de Empresas

