



# ESTUDO DE MERCADO

**maio/ 2016 - Tabulação Consolidada**

## P E S Q U I S A HOMEOFFICE BRASIL2016 SAPCONSULTORIARH



CONSULTORES ASSOCIADOS



**Sobratt**

Sociedade Brasileira de  
Teletrabalho e Teleatividades



**GCONTT**  
GRUPO DE CONSULTORIA  
EM TELETRABALHO

A SAP Consultoria em RH é detentora de todos os direitos de propriedade intelectual relacionados à pesquisa. Está proibido qualquer uso não autorizado ou a duplicação desta pesquisa, não podendo ser objeto de modificação, venda ou transferência. O resultado e informações nela contida poderão ser objeto de referência em conteúdo jornalísticos, desde que autorizados pela SAP Consultoria em RH via e-mail.

Apresentação	06
Conceitos	07
Destaques	08
Metodologia	09
Cenário Atual	10
Comentários	12
Painel Geral das Práticas	13
Raio-X do Home Office	16
Processos	18
Pessoas	22
Tecnologia	23
Custos & Risco e Aspectos Legais	24
Perfil sem Home Office	26

A **SAP Consultoria em RH** é uma consultoria que há mais de 20 anos atua no desenvolvimento e implantação de projetos voltados para Soluções em Gestão de Cargos, Funções, Carreira e Remuneração.



**Descrição e Avaliação de Cargos**  
*eSocial, Competências, Clássico, Relatividade Interna*

**Coaching em Remuneração**  
*Presencial e a Distância, Supervisão e Orientação Técnica Pessoa Física e Jurídica*



**Plano de Carreira**  
*Crítérios, Evidências, Acesso*

**Política Salarial**  
*Normas e Procedimentos para Movimentação de Pessoas*



**Remuneração Variável**  
*PLR/PPR, Bônus, Comissão*

**Treinamentos em Remuneração**  
*In Company e Aberto*



**Pesquisa Salarial**  
*Salários, Benefícios, Práticas de Remuneração*

**Implantação do Plano de Cargos & Salários**  
*Estruturação e Manutenção*



## Apoio:



A **SOBRATT** é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, que há mais de 15 anos apoia iniciativas voltadas à prática de Teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil. O objetivo é disseminar conhecimento do mundo do trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, desenvolvendo pessoas e organizações.

## Patrocínio:



O **GCONTT** é uma Consultoria brasileira que tem por missão dar suporte às empresas na avaliação, implantação e ampliação em projetos voltados ao Teletrabalho. Seu diferencial de atuação é considerar o teletrabalho como uma estratégia de gestão, integrada e transdisciplinar, envolvendo suas várias dimensões.

A palavra que vem assombrando os brasileiros nos últimos tempos é sem dúvida: CRISE. Uma constante desaceleração em determinados segmentos, desemprego, redução de salário e carga horária são os temas mais corriqueiros, porém, o mercado não parou por completo e, o que está aumentando é a valorização de determinadas funções, realocação de pessoas dentro do processo de trabalho e até mesmo a forma de trabalhar.

A fim de analisar o mercado nacional e levantar informações detalhadas sobre as novas práticas de trabalho, com o apoio institucional da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) e com o patrocínio da GCONTT (Grupo de Consultoria em Teletrabalho), a SAP Consultoria conduziu novamente o estudo *Home Office Brasil*, junto a mais de 300 empresas de diferentes segmentos e portes, nas diversas regiões do país, a fim de contribuir com as estatísticas a partir de números representativos dessa modalidade de trabalho.

O novo estudo ratificou muitas informações de seu antecessor, feito de forma inédita em 2014, aprofundou no detalhamento os itens relativos ao processo completo da prática de Home Office, critérios de elegibilidade da mesma dentro de sua empresa e aspectos relativos à implantação desta prática. Além dos processos foram levantadas informações relativas à prática e sua repercussão junto à vida dos colaboradores elegíveis e praticantes.

Foram respondidos questionamentos relativos aos recursos tecnológicos externos envolvidos na prática de teletrabalho, além de informações referente ao custeio de despesas envolvidas, bem como percepções da empresa relacionadas a ganhos e economias geradas.

A pesquisa comprova que o home office é uma tendência no país e, a flexibilização da jornada de trabalho é um dos fatores para esse movimento. As empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade.

Os dados analisados no estudo se apresentaram de maneira significativa, constituindo base de grande relevância para análises e entendimento da prática no país. Estamos certos de que o estudo ultrapassou nossas expectativas e contribuirá ainda mais para a elaboração e manutenção de políticas corporativas.



Sebastião Augusto Perossi  
Diretor

O Teletrabalho ou trabalho remoto, significa literalmente, trabalho à distância. Concretamente, trata-se de uma forma de trabalho que é realizada fora do escritório da empresa ou em domicílio, de maneira integral ou periódica, através das chamadas tecnologias móveis (Ex.: Internet, Celulares, Smartphones, Notebooks, Tablets).

## Modalidades do Teletrabalho



### Home Office

Prática onde os colaboradores de forma constante ou periódica, realizam suas atividades em casa.



### Trabalhador de Campo

Prática onde os colaboradores de forma constante ou periódica, realizam suas atividades em campo.



### Centro Compartilhado

Prática onde os colaboradores realizam suas atividades de forma constante ou periódica, junto ao chamados “centros satélites”, locais disponibilizado pelas empresas, de forma compartilhada ou não, com toda infraestrutura necessária.



### Trabalho Colaborativo

Prática onde os colaboradores realizam suas atividades de forma constante ou periódica, junto à equipes multidisciplinares e/ou internacionais em diferentes locais (Ex.: residência, cliente, campo).



Home Office



Domicílio



Tecnologias Móveis

62%

Não adota **contrato de trabalho diferenciado** junto aos praticantes

37%

Das **empresas pesquisadas** possuem a prática de home office

15%

Aumento no número de empresas em **ESTUDO** (\*)

50%

Aumento no número de empresas em **IMPLANTAÇÃO** (\*)

68%

Das empresas, adotam alguma modalidade da prática de **teletrabalho**

## MOBILIDADE URBANA

Nova modalidade pesquisada:

38%

Das empresas **possuem a prática**

28%

Foi o aumento no número de empresas **FORMALIZADAS** (\*)

85%

das empresas praticantes apontaram como principal ganho em relação a prática de Home Office o da **aumento da satisfação e engajamento de colaboradores.**

89%

das empresa praticantes utilizam a prática como **estratégia para atração** de colaboradores

80%

das empresas praticantes **implantaram a modalidade** de Home Office nos últimos 05 anos

23%

das empresa praticantes promoveram **redução de espaço físico** nos últimos 02 anos

66%

das empresas consideram a modalidade de Home Office como ferramenta para **enfrentar épocas de crise econômica**

(\*) Dados comparativos da pesquisa de 2014 com a de 2016



Foram coletadas informações junto a 325 empresas de diferentes segmentos em âmbito nacional, via questionário eletrônico, no período de Outubro de 2015 a Março de 2016. Adicionalmente, em alguns casos, foram incorporadas informações provenientes do estudo realizado em 2014.

A pesquisa levantou 89 questionamentos sobre a prática de teletrabalho junto as empresas, sendo que 21% dos mesmos de maneira comum e os demais questionamentos subdivididos em perguntas direcionadas empresas praticantes e não praticantes.

Em relação à natureza jurídica, este estudo considerou no seu âmbito somente entidades empresariais de origem publico ou privadas.

As informações coletadas foram submetidas, quando necessário, a tratamento estatístico.

Os dados do estudo de 2016 estão sendo apresentados em grupos temáticos com informações afins, assim divididos:

- Teletrabalho
- Mobilidade Urbana
- Empresas com prática de Home Office
- Empresas sem a prática de Home Office

## Público Alvo da Pesquisa



Visão Teletrabalho



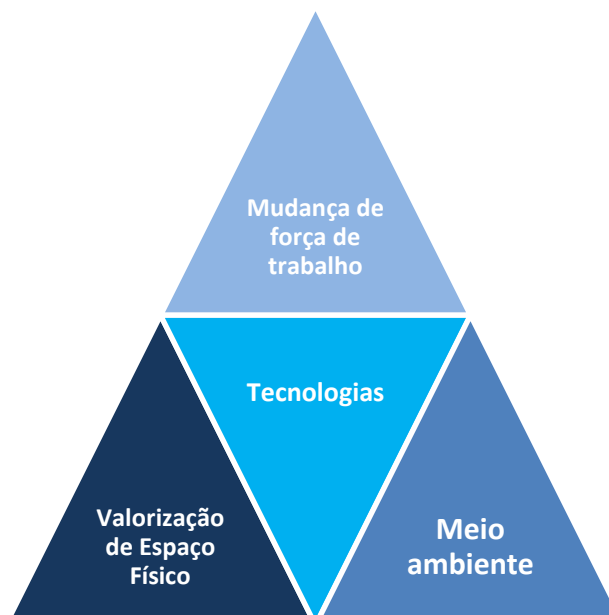
Visão Home Office

A revolução da mobilidade está transformando a forma que vivemos, aprendemos, e em particular, o trabalho. Na verdade, todas as dimensões da nossa vida profissional estão mudando: **para quem trabalhamos, como, quando e onde** - todos esses itens estão sofrendo impactos.

O jogo da transição tecnológica é impulsionado pela inovação e tendências globais - incluindo mudanças de gerações, urbanização, produtividade multifuncional, além de uma classe média em ascensão nos países em desenvolvimento. A revolução móvel ainda está em andamento, e no futuro próximo promete descobertas que impulsionarão a criação de novos modelos de negócios em toda a cadeia de valor.

O objetivo final da revolução móvel é propiciar uma melhor produtividade no trabalho, com elevada qualidade no relacionamento com os clientes, por meio de ações que busquem um completo equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Diante desse contexto, o Teletrabalho surge como a melhor alternativa para operacionalização desse cenário.

Mudanças na forma como **trabalhamos, vivemos e aprendemos.**



Estatísticas mundiais mostram que a taxa geral de adoção do teletrabalho por pessoas tem aumentado como um todo nas últimas décadas. Cada país tem vivenciado essa tendência de maneira diferente, de acordo com seus aspectos culturais, legais e econômicos.

No Brasil, segundo projeções de dados do Censo IBGE de 2010, existem mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio. Uma significativa parcela deste contingente adota a prática de Home Office, estando vinculados a uma empresa. A Pesquisa Home Office Brasil 2016 revelou que 37% das empresas no Brasil possuem prática de Home Office junto a seus colaboradores.

## Home Officers



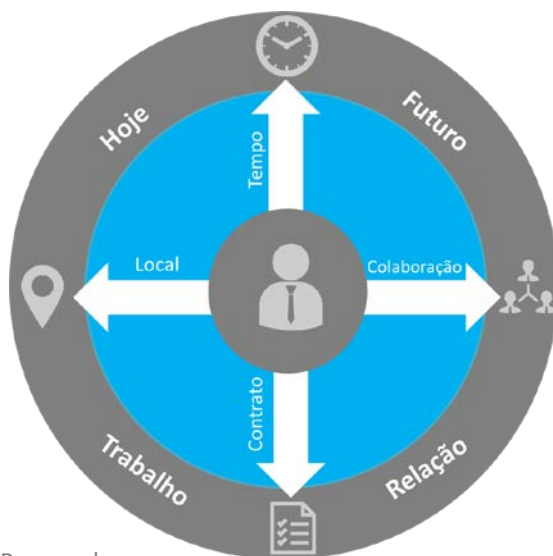
Aproximadamente um em cada treze funcionários é praticante da modalidade Home Office nas empresas

## Empresas



Aproximadamente cinco em cada treze empresas adotam a prática de Home Office

O trabalho no século 21 está focado **no que** você faz, e não **onde** você faz.



Em **57%** das empresas, o respondente da Pesquisa, foi a área de Recursos Humanos.

Como estratégia, a utilização do Home Office é vista nas empresas para:

Atração de colaboradores	89%
Otimização de processos internos	87%
Retenção de colaboradores	85%
Viabilização ou manutenção de planos e estratégias de negócio	74%
Enfrentar épocas de crise econômica	66%

Mais de **60%** das empresas que praticam o Home Office são dos setores:

- Tecnologia da Informação e Telecom (TIC)
- Químico, Petroquímico e Agroquímico
- Serviços de Suporte e Provisão
- Bens de Consumo
- Máq./Equipamentos & Automação

## Frequência de Realização do Home Office

Frequência de realização da modalidade de home office pelos praticantes semanalmente.



**1 a 2 dias por semana**

Administrativos



**3 a 4 dias por semana**

Pessoal de Campo

## Home Office Fora do Escritório

Percentual de Tempo gasto em média pelos praticantes da modalidade de home office semanalmente fora do escritório da empresa onde o mesmo está lotado.



**10% a 49% do tempo**

Administrativos



**50% a 90% do tempo**

Pessoal de Campo

## A Prática de Teletrabalho nas Empresas



**HOME OFFICE**  
(Teletrabalho em Domicílio)

**37%**



**CENTRO COMPARTILHADO**  
(Teletrabalho em Telecentros)

**15%**



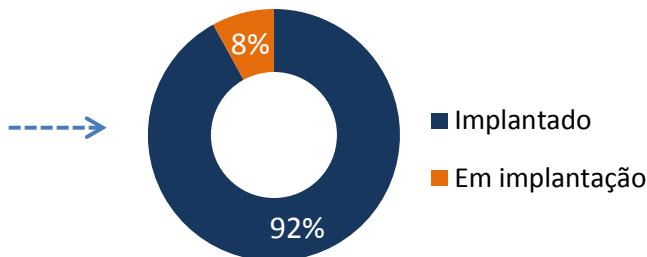
**TRABALHADOR DE CAMPO**  
(Teletrabalho Nômade ou Itinerante)

**89%**



**TELETRABALHO EM EQUIPES  
TRANSACIONAIS**  
(Teletrabalho Colaborativo ou Situacional)

**47%**



Em **61%** das empresas a prática já está formalizada ou em processo de formalização.

Obs.: Respostas múltiplas, pois existem empresas que apresentam mais de uma modalidade de Teletrabalho.

# Perfil Empresas Participantes

325 empresas

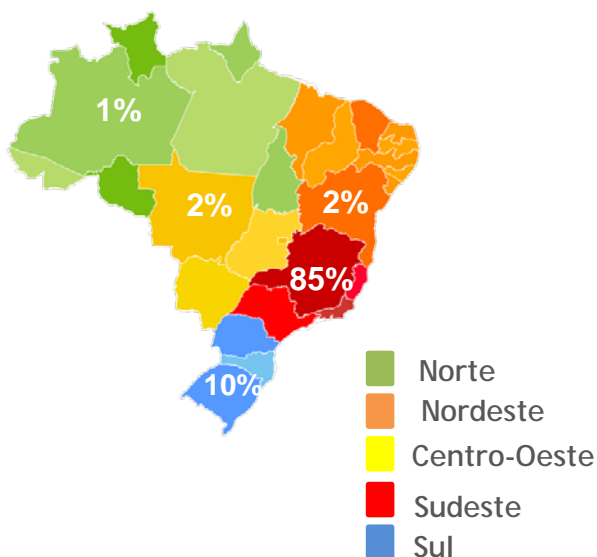


93%  
Privada

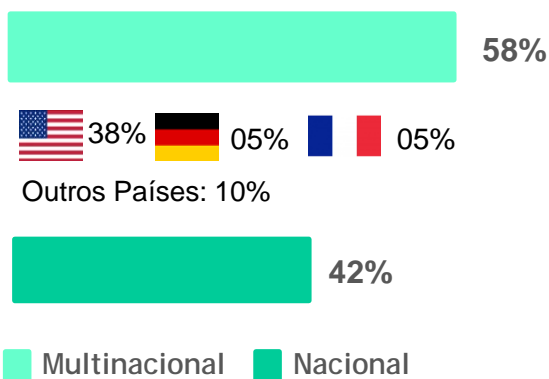


07%  
Pública

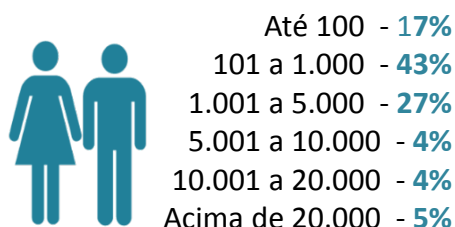
## Localização das Empresas



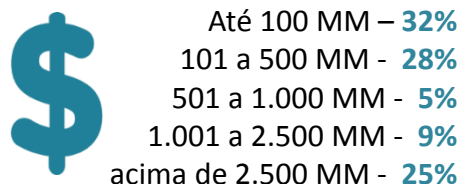
## Tipo



## Funcionários



## Faturamento (US\$)



## Ramo de Atividade



# Perfil do Teletrabalho no Brasil

**68%** das empresas que adotam alguma a prática de teletrabalho:

**89%** adotam a modalidade de Trabalho de Campo.

**55%** adotam a modalidade de Home Office.









**39%** fazem análise de Investimento para tomada de decisão na adoção ou manutenção da prática de teletrabalho.

## Prática de BYOD (Bring Your Own Device)

BYOD é um termo criado para descrever a tendência global que incentiva aos profissionais utilizarem seus próprios dispositivos pessoais para desempenhar suas atividades na empresa.

**32%** Das empresas, adotam a prática de BYOD. Dessas empresas, **33%** incentivam a utilização de todos os tipos de equipamentos e **67%** apenas alguns.

## Equipamentos Utilizados X Modalidade de Teletrabalho

				
	5%	85%	6%	48%
	11%	72%	17%	65%
	13%	77%	10%	52%
	18%	73%	0%	27%

Respostas Múltiplas

*"O uso de **notebook** é a prática que prevalece entre as empresas no exercício do teletrabalho."*



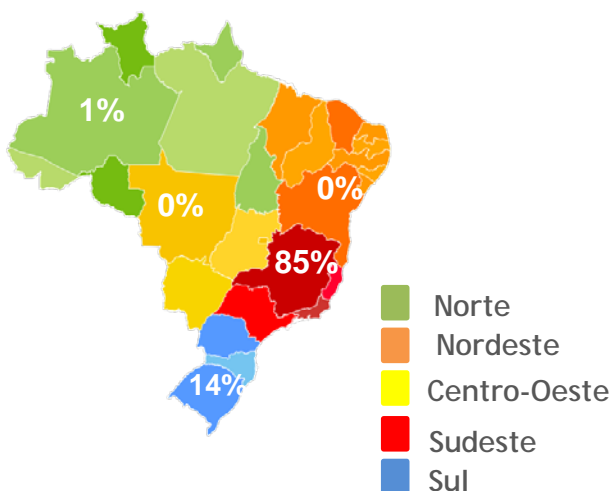
# Raio-X do HOME OFFICE



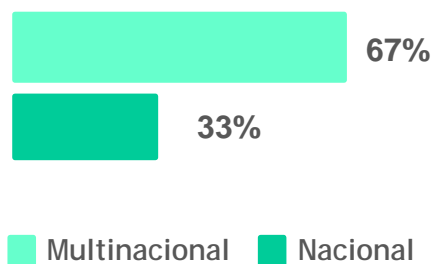




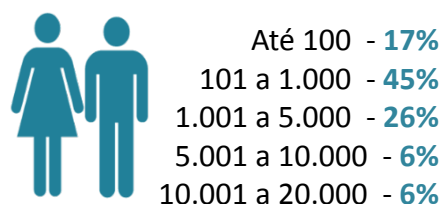
## Localização das Empresas



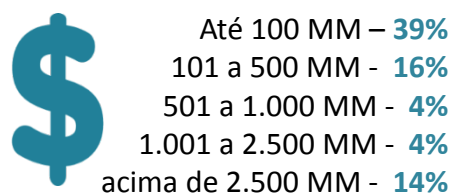
## Tipo



## Funcionários



## Faturamento (US\$)



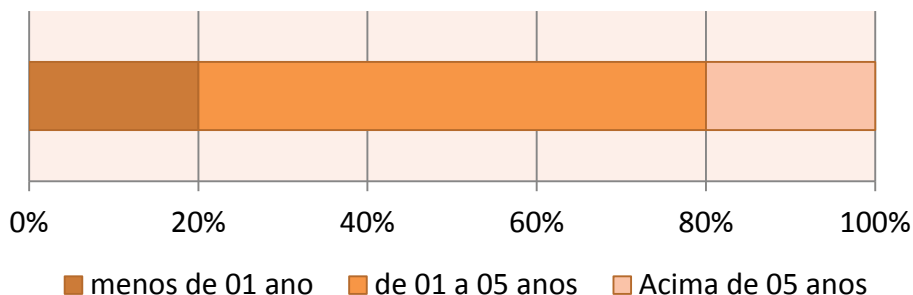
## Ramo de Atividade



# Processos

Reúne informações relacionadas ao detalhamento da prática de Home Office, critérios de elegibilidade da mesma dentro das empresas e aspectos relativos à implantação desta prática.

## Tempo de Existência



## Principais Objetivos

(Número de Citações X Grau de Importância)



Respostas Múltiplas

**48%** Das empresas, o tempo gasto para a implantação da prática foi de até 06 meses.

## Principais Dificuldades na Implantação



- Tecnologia / Infraestrutura
- Aspectos Legais
- Resistência de Gestores

## Serviços Terceiros Utilizados



- Consultoria Jurídica
- Treinamento
- Medicina e Segurança do Trabalho

## Entendimento do Conceito de Home-Office

Para as empresas as frases que melhor definem processo de Home Office são:

**71%** *"Gerenciamento baseado em resultados, ao invés da presença física"*

**66%** *"É necessário o uso adequado da tecnologia"*

**62%** *"Mudança de cultura para permitir maior agilidade organizacional e inovação"*

## Principais Ganhos de Resultado



- Satisfação e engajamento de colaboradores
- Produtividade
- Retenção
- Diferencial para Contratação

**70%** Das empresas, a prática de Home Office está condicionada a critérios de elegibilidade.

**55%** Das empresas, exige que o colaborador se mantenha sempre disponível ou conectado a empresa.

## Principais Critérios para Elegibilidade



- Escopo da Função / Tipo de Atividade
- Solicitação do Superior Imediato
- Solicitação do Colaborador

## Principais Áreas Elegíveis



- Tecnologia da Informação
- Marketing e Vendas
- Recursos Humanos
- Gestão de Projetos
- Administração de Vendas
- Controladoria / Finanças
- Legal (Jurídico)

## Principais Grupo de Cargos Elegíveis



- Executivos
- Coordenadores / Supervisores
- Profissionais Administrativos
- Equipe de Campo

## Jornada de Trabalho



Horário Flexível definido pelo colaborador (Flexi-time) **47%**

Sem prática definida **41%**

Totalmente externo ao escritório (Full-time teleworker) **27%**

*Respostas Múltiplas*

**55%** Das empresas, possuem controle de jornada de trabalho que são obtidos, em sua maioria, através de:

- Relatórios de atividades/ Visita
- Automatizado via login do usuário

**6%** Das empresas, adotam prática de Remuneração diferenciada para cargos elegíveis a política de Home Office.

**68%** Das empresas, possuem mais de uma área envolvida na gestão das práticas de Home Office, sendo as principais as áreas de Remuneração e Treinamento & Desenvolvimento.

## Avaliação de Performance

 **97%**  **03%**

- Cumprimento de Metas
- Avaliação de Desempenho
- Nível de Entrega de Trabalhos

## Reuniões de Trabalho



Mais de **50%** das empresas utilizam **escritórios próprios** para a realização de reuniões com elegíveis a Teletrabalho

## Restrições na Política

 **16%**  **84%**

- Limite Geográfico
- Tempo de Empresa
- Horas Extras
- Plantão

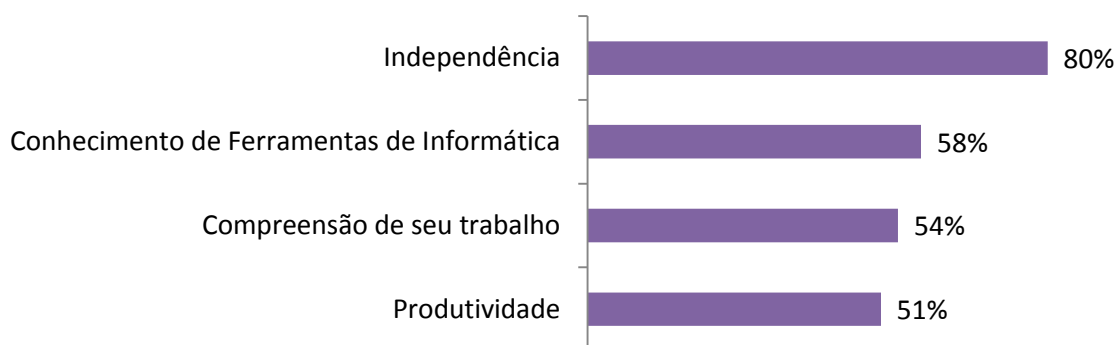
Apresenta informações relativas à prática de teletrabalho, modalidade home office, e sua repercussão junto à vida dos colaboradores elegíveis e praticantes.

## Valores Estimulados

**65%** Adoção de um compromisso com a flexibilidade

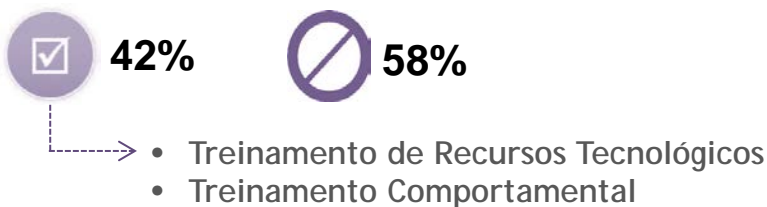
**63%** Ênfase na gestão por resultados, em vez de gerenciamento de presença.

## Comportamentos Esperados

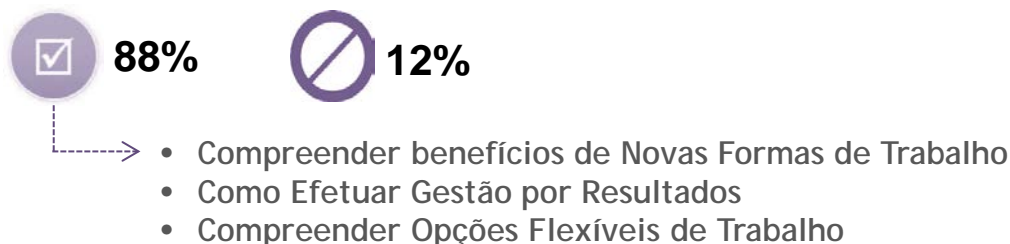


*Respostas Múltiplas*

## Capacitação de Colaboradores



## Formação e Sensibilização dos Gestores



Reúne questionamentos relativos aos Recursos Tecnológicos Externos envolvidos na prática de teletrabalho.

## Itens Disponibilizados pela Empresa



- Software
- Hardware
- Suporte Técnico
- Comunicação
- Treinamento

## Ferramentas de Compartilhamento



Mais de **40%** das empresas permitem o compartilhamento de informações através de ferramentas como **SharePoint** ou **WhatsApp**.

## Monitoramento Remoto



**38%** das empresas possuem prática definida de monitoramento remoto.

## Segurança



**100%** das empresas tem preocupação com segurança através de autenticação e monitoramento de acesso.

# Custos, Riscos e Aspectos Legais

Reúne informações que visam abordar aspectos relativos ao custeio de despesas envolvidas, bem como percepções das empresas relacionadas à ganhos e economias geradas.

## Principais Fatores de Risco Envolvidos



Legal	66%
Organizacional	44%
Comportamental	42%

*Respostas Múltiplas*

## Análise de Investimento



Mais de **60%** das empresas realizam análises antes de investir na prática.

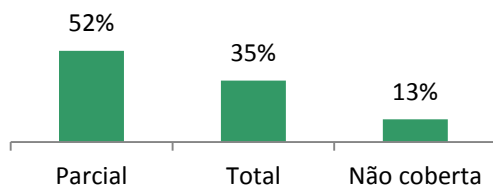
## Regulamentação do Home Office



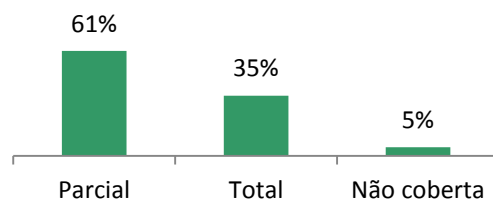
Mais de **60%** das empresas acredita que a prática necessita ser regulamentada, com a divulgação de uma política.

## Cobertura da prática pela Legislação

### Posição de Empresas que adotam a prática



### Posição de Empresas que não possuem a prática





## Itens Regulatórios Internos a serem previstos

### Empresas que adotam a prática



Requisitos necessários a prática



Contrato de trabalho diferenciado



Acordo de confidencialidade

### Empresas que não possuem a prática



Contrato de trabalho diferenciado



Despesas e equipamentos subsidiados pela empresa

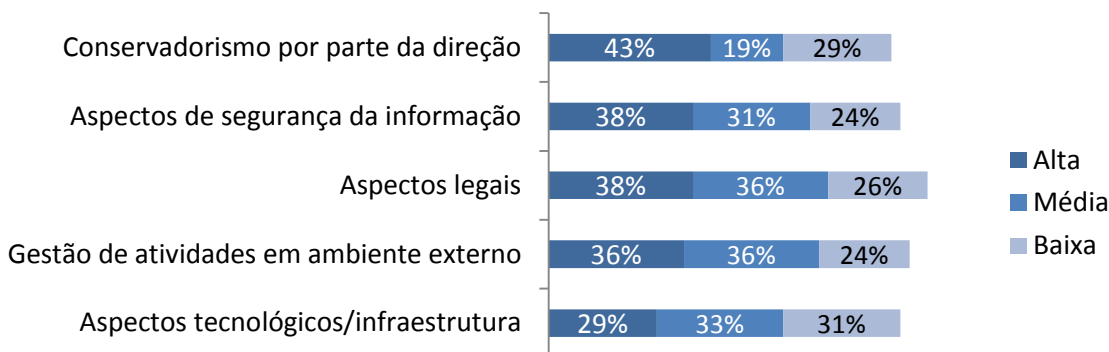


Acordo de confidencialidade



# Sem HOME OFFICE



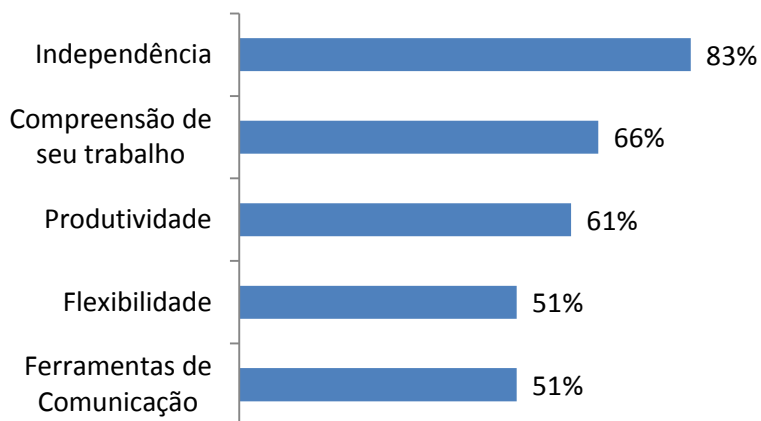


## Estratégia de Implantação da Prática



**50%** das empresas acreditam que o processo de implantação da prática deve se dar através de equipe própria, sem utilização de consultorias.

## Comportamentos Esperados



Respostas Múltiplas

# P E S Q U I S A HOMEOFFICE BRASIL2016 SAPCONSULTORIARH

SAP Consultoria em Recursos Humanos Ltda.

Avenida Júlio de Mesquita, 199 – SL

Cambuí – Campinas / SP

F: 19 3254-1329 / 3253-5865

[www.pesquisahomeoffice.com.br](http://www.pesquisahomeoffice.com.br)



## Consultores responsáveis:

Alexandre Trevisan

Armando Zanolini Netto

Marcelo Perossi

Natália Lins

Sebastião Perossi

Patrocínio:



Apoio:



Realização:

