Aon Webinar Sessions
Tendências de Trabalho Flexível

Sessão de partilha realizada com mais de 70 Clientes!
Partilha de tendências e frameworks desenvolvidos para dar resposta aos desafios da Flexibilidade no Trabalho

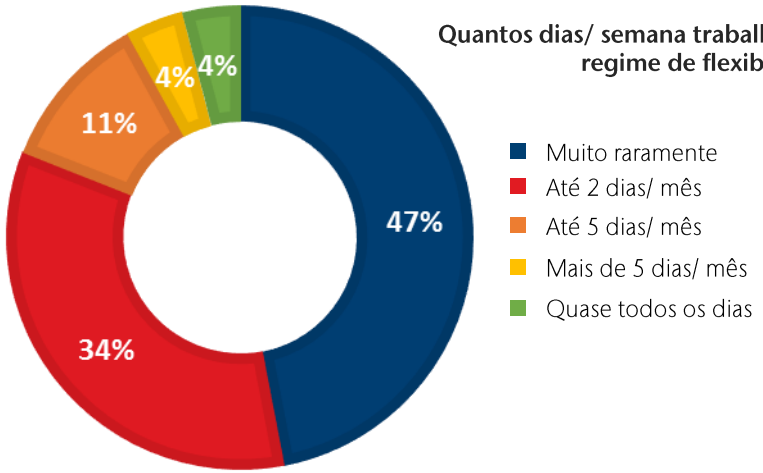
Survey exploratório
O que nos dizem os dados globais?

Participação
67% de empresas com mais de 250 colaboradores
30% de empresas com 50 a 250 colaboradores
3% de empresas de 10 a 50 colaboradores

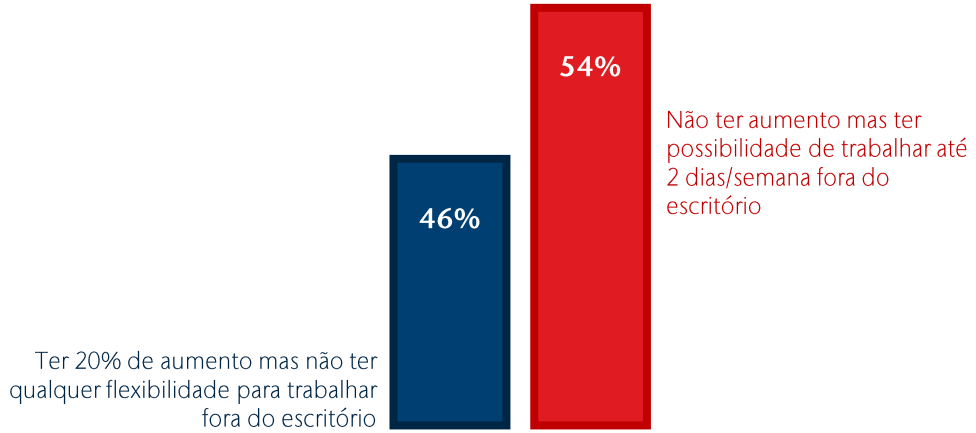
Implementação
50% das quais já dispõem de políticas de trabalho flexível

Futuro
Das empresas que não têm estas políticas, **79%** pensa em recorrer à sua implementação nos próximos 12 meses

Quantos dias/ semana trabalha neste regime de flexibilidade?



Se tivesse de escolher, qual destas opções preferia?



Trabalho Flexível ou...
...trabalho remoto, horário flexível, escritório flexível, smart working?

São várias as terminologias que podemos usar para nos referirmos a trabalho flexível. Na Aon acreditamos que Trabalho Flexível é sinónimo de **trabalhar em qualquer lugar**, com **alguma flexibilidade de horários** e utilizando os **equipamentos da empresa**.

Mas... e no futuro?
Estaremos perante novas formas de trabalho: **em qualquer lugar, a qualquer hora e em qualquer equipamento!**

Aon
Empower Results®

Aon Webinar Sessions
Tendências de Trabalho Flexível

Principais barreiras
As políticas de trabalho flexível são cada vez mais uma realidade para o mercado português, mas ainda há algumas resistências.

As principais barreiras prendem-se com temas relacionados com **Área de negócio, Cultura/ Liderança e Soft Skills**.

Se, por um lado, é necessário repensar a dinâmica das equipas quando a Flexibilidade no Trabalho é uma realidade nas empresas, é também necessário **repensar o papel das chefias na gestão das mesmas**.

Por onde devemos começar?

Responsabilidade é a palavra-chave quando falamos de Flex Work

Cultura
Cerca de **68%** dos clientes que participaram consideram que **o nosso mercado ainda não está preparado** para implementar novas políticas de Flex Work.

Liderança
Reforçar a importância das **chefias** funcionarem como **Embaixadores** dentro da empresa.

Investir na desmistificação do tema, para que o efeito cascata seja mais impactante e possamos **passar da intenção à prática**.

Clarificar que o **critério** para usufruir de Flex Work **não está relacionado com a posição na empresa**.

Soft Skills
Aposta na **competência digital** (*digital readiness*).

Reforço da noção de **responsabilidade** (Flex Work não significa tirar um dia, antes trabalhar apenas a partir de outro sítio ou com outro horário).

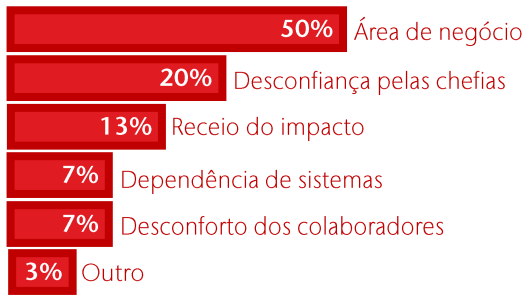
Que desafios para o Futuro?
Repensar o Engagement: como avaliar o engagement dos colaboradores que usufruem de políticas de Flex Work e fazer comparações.

Como gerir a **avaliação da performance** nesta nova realidade?

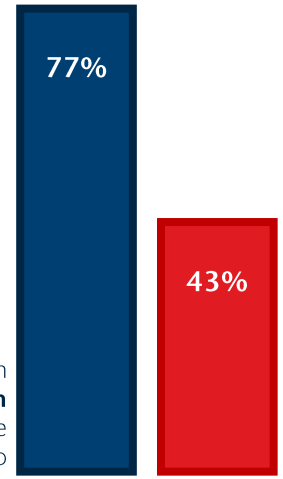
Importância de assumir o que não pode ser feito, **clarificar critério e não discriminar**: funções onde não é possível aplicar Flex Work (e.g., fábricas).

Quais as potenciais alterações à **legislação** em vigor?

Ranking das principais barreiras da implementação de Flex Work



77% dos participantes consideram que os colaboradores **valorizam muito** a flexibilidade no local de trabalho



43% recomendaria a implementação de políticas de Flex Work a outras pessoas/ Empresas
NPS 8,6

AON
Empower Results®