



JUNHO DE 2020

AVALIAÇÃO DO TELETRABALHO NO MCTIC

APONTAMENTOS À EXPERIÊNCIA DURANTE A PANDEMIA

PROMOÇÃO E DIVULGAÇÃO: ASCT/SINDGCT



Sumário

1. Contexto da Pesquisa.....	2
2. Análise	5
2.1. Perfil dos trabalhadores.....	7
2.1.1. Família.....	7
2.1.2. Habitação.....	9
2.1.3. Perfil Profissional	13
2.2. O Teletrabalho	19
2.2.1. Adesão ao Teletrabalho.....	19
2.2.2. Condições do Teletrabalho	21
2.2.3. A Relação entre Teletrabalho e Bem-estar.....	23
2.2.4. Teletrabalho e Conflitos.....	27
2.2.5. Impactos Organizacionais.....	30
2.3. Percepção da Realidade Econômica	34
3. Portaria 2589.....	35
4. Considerações finais	37
Anexo 1- Questionário.....	40
Anexo 2 - Gráficos da Análise do Google Forms	46

1. Contexto da Pesquisa

Em razão da pandemia do COVID-19, muitos servidores passaram a adotar o regime de teletrabalho em função da recomendação de isolamento social das autoridades sanitárias. Desde a edição da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e das Instruções Normativas do Ministério da Economia nº 19, de 12 de março de 2020, e nº 21, de 16 de março de 2020, cada órgão passou a regulamentar suas medidas preventivas. Nesse sentido, o Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações – MCTIC, vem (re)editando Portarias que regulamentam a jornada de trabalho remoto para os servidores, empregados públicos e estagiários da Administração Direta do MCTIC em caráter excepcional e temporário¹.

Observa-se que, em pouco mais de dois meses, o teletrabalho, como política e prática de isolamento social para o combate à epidemia, pouco evoluiu institucionalmente em razão de sua não instituição definitiva, mas sim pelo excesso de prorrogação, às vésperas de se encerrar, causando insegurança e ansiedade entre os seus colaboradores, sobretudo aqueles que são grupo de risco e/ou que possuem entre seus dependentes, pessoas mais vulneráveis.

Essa situação também não favorece a gestão das equipes, uma vez que nem a chefia, nem os servidores possuem informações de médio prazo sobre a ação do Ministério, apenas no curto e curtíssimo prazo. Entendemos a excepcionalidade do momento e que a conjuntura tem que ser avaliada em função da propagação da doença nas diversas cidades brasileiras, porém, parece irracional a falta da regulamentação do teletrabalho, a sua prorrogação excepcional e temporária, e o retorno gradual ao trabalho presencial, afinal, a forma mais efetiva de prevenir a doença é o sacrifício do isolamento social e, consequentemente, a continuidade do trabalho remoto.

Ademais, os atuais parâmetros dimensionados para o trabalho remoto também devem ser reavaliados, os quais merecem destaque:

- 1) A infraestrutura tecnológica e de comunicação ocorrem às custas do servidor;
- 2) A chefia imediata é responsável por:

¹ Portaria nº 1.186, de 20 de março de 2020, regulamentação em caráter excepcional e temporário da jornada de trabalho remoto como medida de prevenção à infecção e propagação do COVID- 19, cuja previsão de duração era 3 de abril de 2020; Portaria nº 1.428 de 2 de abril de 2020 - prorroga o trabalho remoto até 17 de abril de 2020; Portaria nº 1.682, de 15 de abril de 2020 - prorroga o trabalho remoto até 30 de abril de 2020; Portaria nº 1.870, de 27 de abril de 2020 - prorroga o trabalho remoto até 15 de maio de 2020; Portaria nº 2.149, de 12 de maio de 2020 - prorroga o trabalho remoto até 29 de maio de 2020; Portaria nº 2.381 de 25 de maio de 2020 - prorroga o trabalho remoto até 12 de junho de 2020. E, finalmente, a Portaria nº 2.589, de 9 de junho de 2020, que limita a concessão da jornada de trabalho remoto e determina o retorno gradual das atividades presenciais e fixa medidas de prevenção à infecção do COVID-19.

- planejar, coordenar e controlar a execução do trabalho remoto em sua área de competência;
 - aferir e monitorar o desempenho dos servidores em trabalho remoto; e,
 - fornecer, sempre que demandado, dados e informações sobre o andamento do trabalho remoto na sua unidade;
- 3) O servidor pode ser convocado para atividades presenciais, conforme necessidade do serviço ou a critério da chefia imediata,
- 4) Secretários e Dirigentes possuem autonomia para estabelecer turnos, melhor distribuição física da força de trabalho e flexibilização do horário para garantir os serviços e atividades essenciais que devem ser presenciais;
- 5) Há obrigatoriedade do regime presencial para ocupantes de Cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) ou Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE) níveis 4, 5 e 6, exceto os que:
- tiverem sessenta anos ou mais;
 - forem imunodeficientes ou sofrerem de doença crônica ou grave;
 - forem responsáveis pelo cuidado e coabitem com pessoa com suspeita ou diagnóstico de infecção por COVID-19;
 - residam com pessoa com sessenta anos ou mais;
 - possuam filhos em idade escolar ou inferior cujo cuidado demande a permanência do servidor na residência; e,
 - estiverem gestantes ou lactantes.
- 6) Retorno gradual dos servidores, em 15/06/2020, dos ocupantes de FCPE/DAS e 13/07/2020 dos demais;

Não fica clara a razão desses dispositivos não terem sido mais bem ponderados e regulamentados ao passar do tempo, a fim de garantir tanto a saúde do trabalhador como a continuidade dos serviços prestados. A regra permanece a mesma e genérica, porque não estabelece parâmetros mínimos que garantam equidade de aplicação, uma vez que são as chefias, os dirigentes e os Secretários que possuem o poder terminativo, consequentemente, esses parâmetros podem ser divergentes ou diferentes. Embora sempre se pressuponha a racionalidade para estabelecer os critérios de flexibilização da jornada, definição da presença física, revezamentos e outros, não há garantia de que haja justa aplicação.

Já não fosse suficiente a reedição de medidas, conseguiu-se piorar com a edição da Portaria nº 2.589 de 9 de junho de 2020, que determina o retorno gradual ao trabalho presencial em meio ao crescimento pandêmico no Distrito Federal². Sobre ela, dedicaremos um capítulo à parte para reflexão.

À medida em que o tempo passa e o governo federal deixa de tomar providências efetivas para a prevenção da doença, a insegurança da força de trabalho aumenta, seja pela inexistência de norma garantidora do isolamento (durante o período da pandemia), seja por indefinição de critérios mais justos e/ou equânimes. Assim sendo, questiona-se:

- qual a racionalidade da imposição do regime presencial para alguns cargos, se o trabalho pode ser feito remotamente? Por qual razão devemos submeter o servidor ao risco? Somente por que possui uma função gerencial?
- por que não definir atividades que possam ser realizadas remotamente e aquelas que devem ser realizadas presencialmente?
- por que não estabelecer controle de produtividade, com modelos de relatórios, ao invés de controle de ponto?
- por que não ajudar o servidor com o suprimento de equipamentos (empréstimos) para que ele realize seu trabalho em melhores condições na segurança de seu lar?
- até que ponto compensa o MCTIC investir em álcool em gel e máscaras, sendo que pode reduzir seus custos com infraestrutura de manutenção dos espaços físicos?³

² **Notícia Correio Braziliense (09/06/20)**. Aumento de fluxo no transporte acompanha crescimento de caso de covid-19. Pesquisa da Codeplan mostra que a trajetória de casos acumulados aumentou na semana entre 31 de maio e 6 de junho, justamente no período de pico do número de acessos no transporte público. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/06/09/interna_cidadesdf,862374/aumento-de-fluxo-no-transporte-acompanha-crescimento-de-casos-de-covid.shtml

Notícia Correio Braziliense (09/06/20). Covid-19: DF registra 322 enterros de casos confirmados ou suspeitos. Entre junho, os cemitérios do DF realizaram, em média, 10 sepultamentos por dia de casos confirmados ou suspeitos. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/06/09/interna_cidadesdf,862446/covid-19-df-registra-322-enterros-de-casos-confirmados-ou-suspeitos.shtml

Notícia da EBC (08/06/20). Regiões do DF têm comércio fechado para evitar disseminação da covid-19 a partir de hoje. A medida do fechamento total em Ceilândia, Sol Nascente, Pôr do Sol e Cidade Estrutural ocorreu devido ao aumento expressivo de contaminados e mortos pela covid-19. Disponível em: <https://radios.ebc.com.br/reporter-nacional/2020/06/partir-de-hoje-algumas-cidades-do-distrito-federal-entram-em-lockdown-o>

Notícia Correio Braziliense (08/06/20). Taxa de ocupação de leitos de UTI para pacientes com covid-19 chega a 65%. Ao todo, somando a rede pública e privada, são 563 vagas e 369 pacientes internados. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/06/08/interna_cidadesdf,862134/taxa-de-ocupacao-de-leitos-de-uti-para-pacientes-com-covid-19-chega-a.shtml

³ **Notícia CNN (03/06/20)**. Governo vai reduzir espaços de trabalho e tamanho de gabinetes de servidores. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/2020/06/03/governo-vai-reduzir-espacos-de-trabalho-e-tamanho-de-gabinetes-de-servidores>

- qual avaliação o MCTIC sobre o teletrabalho? Qual impacto nos servidores e nas suas entregas?
- quais estudos de impacto social e gerencial foram feitos para justificar a discricionariedade, juízo de oportunidade e conveniência, do retorno? Há comparação entre os dois tipos de trabalho (o remoto e o presencial)?

Enquanto isso, está em tramitação, desde 2019, um processo que regulamenta o trabalho remoto (SEI 01250.038125/2019-41), o qual ainda não foi aprovado pela gestão superior. Nesse processo, que envolveu o trabalho de duas equipes, o normativo proposto segue a orientação da Instrução Normativa nº 1/2018, que prevê três regimes de trabalho:

- 1) **presencial**, considerado regra e medido por meio do controle eletrônico de frequência;
- 2) **à distância** (a princípio em projeto piloto):
 - a) **por tarefa**, em que os servidores se afastam por tempo determinado para a realização de tarefas específicas;
 - b) **semi-presencial**, quando os servidores têm de cumprir um mínimo de horas semanais presencialmente e o restante em *home office*; e
 - c) **teletrabalho**, quando os servidores estão autorizados a cumprir toda sua carga horária semanal trabalhando de casa.

Diante desses fatos, da incerteza das decisões da alta gestão a esse respeito e da ausência de diálogo com os representantes dos servidores, a ASCT e o SINDGCT se propuseram a realizar, entre os dias 25 e 29 de maio de 2020, um questionário a seus associados e demais colaboradores da Casa para que fossem mensurados a percepção e condições de teletrabalho. Assim, espera-se colaborar para uma normatização e solução consensual, para o bem de todos, respeitando a pessoa humana e a garantia da continuidade da prestação do serviço público. Esperamos que os achados e evidências criem a oportunidade para que os envolvidos iniciem trabalhos conjuntos de modo a garantir a equidade e a racionalização do processo de trabalho, inclusive em respeito às iniciativas de modernização da Administração Pública.

2. Análise

Foram realizadas 51 perguntas (Anexo 01), entre as quais perfil social, ocupacional e comportamental dos colaboradores do MCTIC para a compreensão da dinâmica do trabalho que tem

sido predominantemente remoto nos dois últimos meses. Participaram 378 pessoas, e o Quadro a seguir pontua a validade dos dados obtidos:

Quadro 01 - Frequência/Validade das respostas

Perguntas	N (Respostas)	
	Válidas	Omissas
Gênero	378	0
Idade	378	0
Escolaridade	378	0
Grupo de risco	378	0
Habitação	378	0
Qtd pessoas habitação	367	11
Filhos	378	0
Qtd filhos	378	0
Idade filhos	378	0
Idosos	378	0
Qtd idosos	378	0
Lotação	378	0
Vínculo	378	0
Cargo servidor	378	0
Ocupa DAS ou FCPE	378	0
Nível FCPE/DAS	374	4
Tempo no serviço público	378	0
Tempo no Ministério	378	0
Adoção do trabalho remoto	378	0
Impedimento ao trabalho remoto	378	0
Opinião desempenho no trabalho remoto	378	0
Trabalho remoto no SP não presencial ao público	378	0
Produtividade do teletrabalho	378	0
Percepção média de horas semanais trabalhadas	378	0
Qualidade de vida melhorou	375	3
Motivação aumentou	376	2
Qualidade do trabalho aumentou	374	4
Adoção de hábitos físicos saudáveis	375	3
Redução do deslocamento	374	4
Instalações em casa adequadas - conforto e bem-estar	375	3
Instalações adequadas - infraestrutura tecnológica	376	2
Conflitos familiares aumentaram	375	3
Conseguir gerenciar as atividades - família e trabalho	376	2
Adaptação à rotina do teletrabalho	376	2
Mais feliz	373	5
Mais seguro	375	3
Dificuldades com tecnologias	375	3
Volta presencial somente com o fim da epidemia	374	4
Sentir-se pressionado a comparecer fisicamente	374	4
Condutas de assédio institucional	374	4
Receio de perdas financeiras com as reformas	375	3
Já sofre perdas financeiras	373	5
Receio ter instabilidade empregatícia	373	5
Possível reverter o quadro das reformas	374	4
Isolamento social e profissional	369	9
Redução das oportunidades	372	6
Aumento de conflitos profissionais	373	5
Dificuldades na comunicação	375	3
Enfraquecimento da cultura organizacional	370	8
Riscos à segurança e confidencialidade de informações	371	7
Dificuldade de supervisão do trabalho	372	6
Aumento da produtividade das reuniões	370	8
Acesso remoto adequado aos computadores/servidores do Ministério	371	7
Acesso adequado aos serviços do Ministério	368	10
Opção pelo trabalho remoto	378	0

Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.1. Perfil dos trabalhadores

2.1.1. Família

A maioria dos entrevistados são mulheres (51,1% dos respondentes); os homens equivalem a 48,7% dos respondentes. A divisão etária por gênero é a seguinte:

Quadro 02 - Tabulação Cruzada de Idade e Gênero dos Respondentes

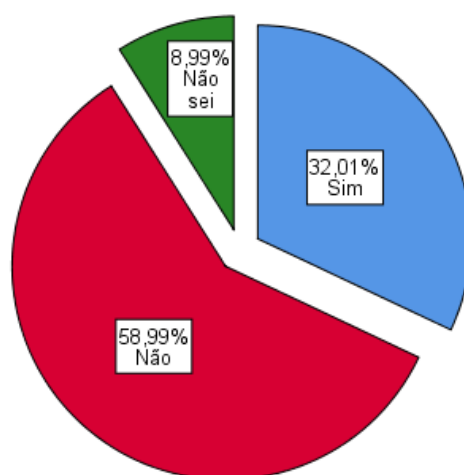
		Gênero			Total
		Feminino	Masculino	Prefiro não dizer	
Idade	Até 30 anos	11 (2,9%)	13 (3,4%)	0	24 (6,3%)
	De 31 a 40 anos	77 (20,4%)	74 (9,6%)	1 (0,3%)	152 (30%)
	De 41 a 50 anos	61 (16,1%)	48 (12,7%)	0	109 (28,8%)
	De 51 a 60 anos	39 (10,3%)	34 (9%)	0	73 (19,3%)
	Acima de 60 anos	5 (1,3%)	15 (4%)	0	20 (5,3%)
Total		193 (51,1%)	184 (48,7%)	1 (0,3%)	378 (100%)

Fonte: ASCT/SINDGCT.

No Quadro 02 observa-se que a maioria dos entrevistados estão na faixa etária de 31 a 50 anos (58,8% dos respondentes), onde se destaca grande número de colaboradoras (16,1%).

Dos respondentes, 32,01% declaram ser do grupo de risco, o que leva à atenção/preocupação com o acompanhamento da saúde dos trabalhadores durante o período da epidemia.

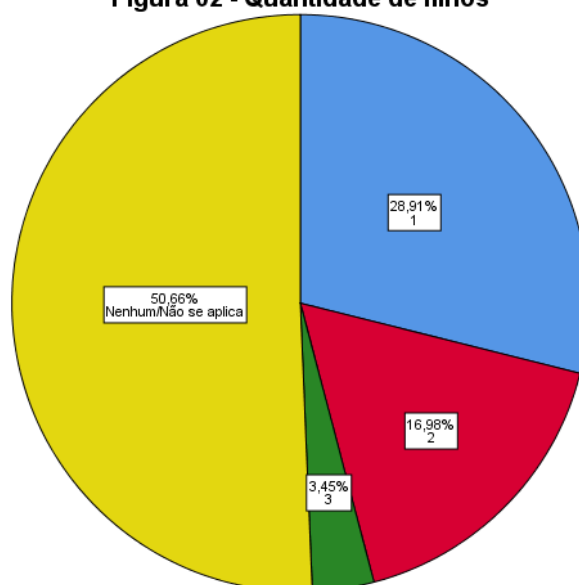
Figura 01 - Grupo de risco



Fonte: ASCT/SINDGCT.

Outros fatores também devem ser levados em conta para a análise do perfil dos respondentes, como a quantidade de dependentes (filhos) e de idosos sob seus cuidados. Pouco mais de 49% alegaram ter filhos sob seus cuidados. A Figura 02 mostra a distribuição da quantidade de filhos dos entrevistados.

Figura 02 - Quantidade de filhos



Fonte: ASCT/SINDGCT.

O Quadro 03 mostra que 35,97 % possuem filhos que estão em idade que requer cuidados (0-10 anos) e, estes, estão em casa com seus pais em isolamento.

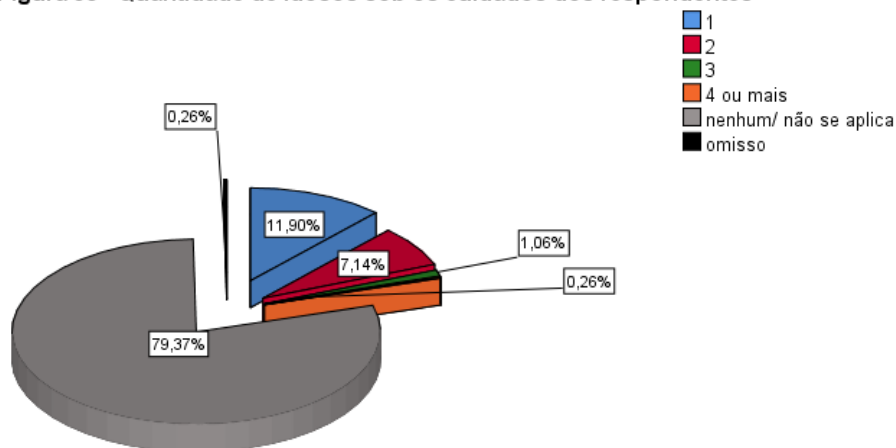
Quadro 03 - Distribuição da idade e quantidade de filhos

Idade filhos		1 filho	2 filhos	3 filhos	Nenhum/ Não se aplica	Total
0-4 anos	Contagem	39	25	9	0	73
	% em Idade filhos	53,4%	34,2%	12,3%	0,0%	100,0%
5-10 anos	Contagem	33	27	3	0	63
	% em Idade filhos	52,4%	42,9%	4,8%	0,0%	100,0%
11-15 anos	Contagem	24	9	1	0	34
	% em Idade filhos	70,6%	26,5%	2,9%	0,0%	100,0%
16-18 anos	Contagem	11	2	0	1	14
	% em Idade filhos	78,6%	14,3%	0,0%	7,1%	100,0%
Não se aplica	Contagem	2	1	0	190	193
	% em Idade filhos	1,0%	0,5%	0,0%	98,4%	100,0%
Total	Contagem	109	64	13	191	377
	% em Idade filhos	28,9%	17,0%	3,4%	50,7%	100,0%

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Com relação aos idosos, dos pouco mais de 20% dos entrevistados que afirmam ter pelo menos um sob seus cuidados, sendo que 58,4% cuidam apenas de um idoso e 35,1% de dois idosos. A Figura 03 mostra a distribuição total das respostas:

Figura 03 - Quantidade de idosos sob os cuidados dos respondentes

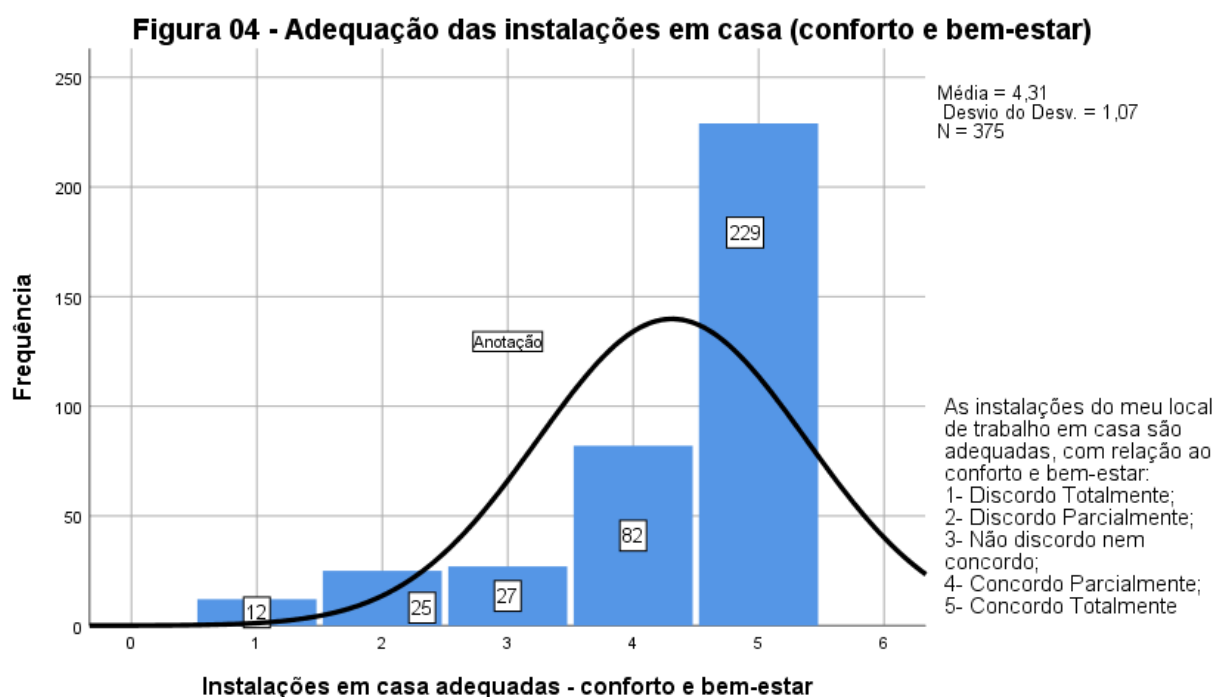


Fonte: ASCT/SINDGCT

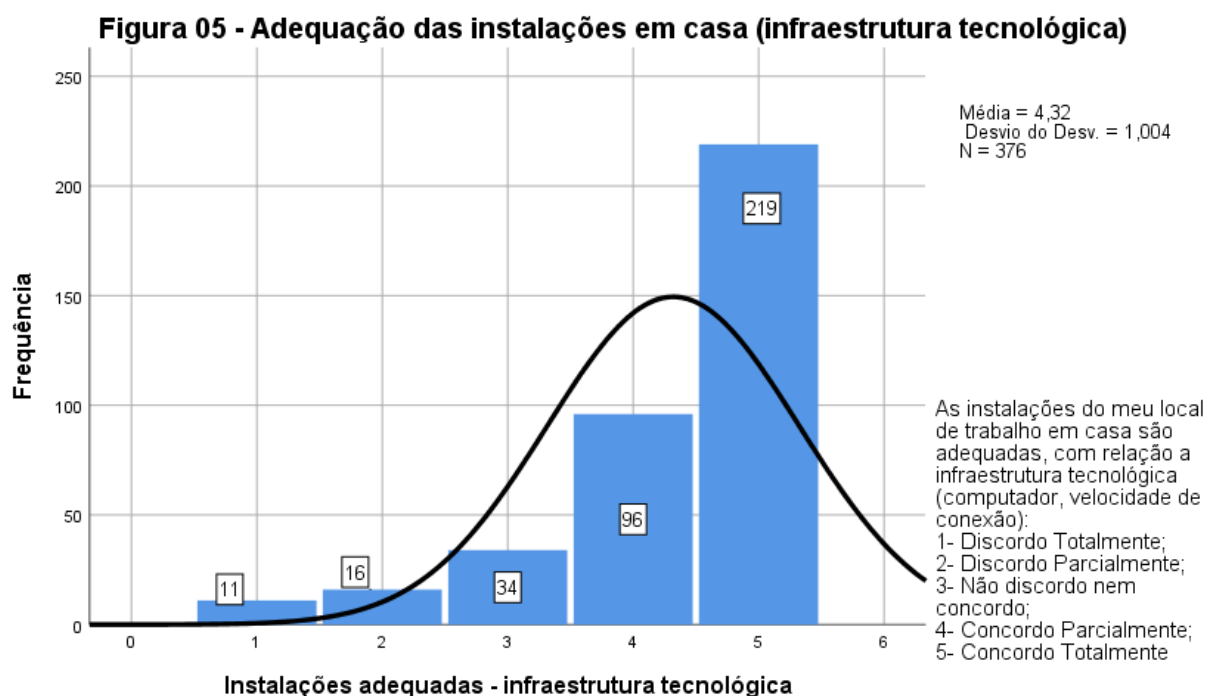
Interessante observar que dos 378 respondentes, apenas 72, ou seja, 19,04% não fazem parte do grupo de risco, não possuem filhos, não cuidam de idosos e não possuem mais de 60 anos.

2.1.2. Habitação

Quanto à moradia, os colaboradores moram em apartamentos (59,5%), seguidos por casas (36,2%), quitinetes (3,7%) e outros (0,5%). E, o mais importante, a maioria acredita ter condições adequadas de conforto e bem-estar (82,92%, sendo que 61,06% concordam totalmente e 21,86%, parcialmente), além de gozar de boas condições de infraestrutura (83,77%, dos quais 58,24% concordam totalmente e 25,23% parcialmente). As Figuras 04 e 05 mostram a distribuição das respostas:



Fonte: ASCT/SINDGCT.



Fonte: ASCT/SINDGCT.

Já os cruzamentos de dados dos Quadro 04 e 05 mostram a relação entre o tipo de habitação e a sua adequação:

Quadro 04 – Adequação das Instalações por tipo de habitação

		Habitação				Total
		Kitnet	Apartamento	Casa	Outro	
Instalações em casa adequadas - conforto e bem-estar	Discordo Totalmente	0	9	3	0	12
	Discordo Parcialmente	1	17	7	0	25
	Não discordo nem concordo	3	13	10	1	27
	Concordo Parcialmente	5	50	27	0	82
	Concordo Totalmente	5	135	88	1	229
Total		14	224	135	2	375

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Quadro 05 – Adequação das Infraestrutura por tipo de habitação

		Habitação				Total
		Kitnet	Apartamento	Casa	Outro	
Instalações adequadas - infraestrutura tecnológica	Discordo Totalmente	1	9	1	0	11
	Discordo Parcialmente	0	9	7	0	16
	Não discordo nem concordo	1	19	13	1	34
	Concordo Parcialmente	5	53	37	1	96
	Concordo Totalmente	7	134	78	0	219
Total		14	224	136	2	376

Fonte: ASCT/SINDGCT.

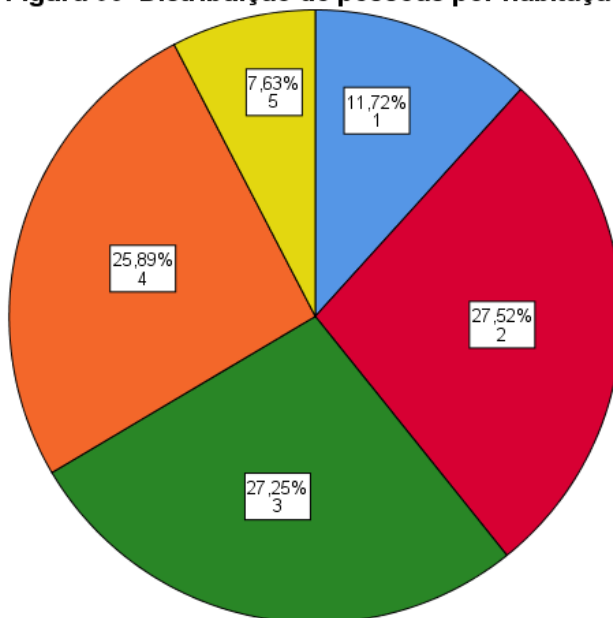
Porém, apesar da maioria dos colaboradores afirmar ter suporte para a realização do trabalho em casa, cabe ao MCTIC realizar o levantamento e de prestar auxílio, na condição de empregador, sobretudo nesse período de crise. As orientações e auxílios podem ir desde o empréstimo de material/equipamentos até a informativos para a manutenção tanto do trabalho como para a garantia da saúde do trabalhador. A Administração não deve apenas se preocupar com o retorno das atividades presenciais futuras, mas, também, garantir o andamento dos trabalhos no presente momento.

Assim, é importante uma definição sobre a regulamentação do teletrabalho, permitindo que os servidores se adaptem e invistam, em suas habitações, tanto em termos de tecnologia como em infraestrutura para poder executar satisfatoriamente suas atividades. Enquanto houver incerteza, muitos servidores não farão investimentos fundamentais, inclusive para sua saúde.

Sob o aspecto da moradia em si, cabe uma reflexão social mais profunda sobre a responsabilidade do Ministério enquanto Poder Público e patronal. Apesar de único, houve um caso em que o entrevistado declarou péssimas condições de moradia. Mesmo que fuja ao alcance da Administração – sobre vários aspectos da desigualdade econômica e social que assolam o país – é essencial que os gestores tenham sensibilidade com relação a peculiaridade de cada indivíduo acerca de suas condições econômicas, sociais e empregatícias. Existem relatos de que colaboradores preferem trabalhar presencialmente para receber adicionais como vale-transporte.

O questionário também levantou a quantidade de moradores por habitação. A média é de três pessoas, sendo distribuída da seguinte forma:

Figura 06- Distribuição de pessoas por habitação



Fonte: ASCT/SINDGCT.

Uma dúvida ou hipótese sobre a condição de isolamento, de teletrabalho e de mudança da rotina familiar seria um possível aumento nos conflitos ou no comprometimento da gerência entre as tarefas familiares e profissionais. Entretanto, os Quadros 06 e 07 mostram que isso não ocorre para a maioria dos entrevistados (quase 80% discordam dessa afirmação). Apenas 8,5% (31 pessoas) concordam parcialmente e totalmente com o aumento dos conflitos familiares.

Quadro 06 – Quantidade de Pessoas por habitação e percepção do aumento do conflito familiar

Percepção sobre o aumento dos conflitos familiares	Quantidade de pessoas por habitação					Total
	01	02	03	04	Mais de 05	
Discordo Totalmente	38	70	60	59	14	241
Discordo Parcialmente	1	14	12	16	7	50
Não discordo nem concordo	2	11	14	12	3	42
Concordo Parcialmente	2	4	9	6	3	24
Concordo Totalmente	0	1	4	1	1	7
Total	43	100	99	94	28	364

Fonte: ASCT/SINDGCT.

E, 60,8% se dizem totalmente adaptadas à rotina e 22% com adaptação parcial, seguidas por 11,1% das que não concordam nem discordam, 4,2% discordam parcialmente e apenas 1,3% (05 pessoas) alegam não terem se adaptado de forma alguma.

Quadro 07 – Quantidade de Pessoas por habitação e percepção sobre conseguir gerenciar trabalho profissional e doméstico

Percepção sobre conseguir gerenciar o trabalho profissional e doméstico	Quantidade de pessoas por habitação					Total
	01	02	03	04	Mais de 5	
Discordo Totalmente	1	0	2	1	1	5
Discordo Parcialmente	0	3	3	6	0	12
Não discordo nem concordo	6	12	13	11	7	49
Concordo Parcialmente	6	25	28	30	8	97
Concordo Totalmente	30	60	53	47	12	202
Total	43	100	99	95	28	365

Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.1.3. Perfil Profissional

Quanto à lotação dos entrevistados, apesar do questionário dar opções pré-estabelecidas conforme o regimento do MCTIC, havia a possibilidade de os entrevistados inserirem outras respostas. Assim, o Quadro 08 foi reagrupado de modo a facilitar a visualização das categorias propostas.

Quadro 08 – Lotação dos entrevistados

Lotação	Frequência	Porcentagem
GM	5	1,3
SERAD	14	3,7
SETAP	9	2,4
SETEL	13	3,4
UP	47	12,4
AEAI	3	0,8
AECI	5	1,3
SGCC	12	3,2
SEXEC	147	38,9
CONJUR	6	1,6
SEPLA	34	9,0
SEFAE	29	7,7
SEMPI	34	9,0
SEPED	4	1,1
Outros	15	3,9
Não sei	1	0,3
Total	378	100,0

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Com base nas respostas, há duas considerações a serem feitas. Uma é que, a princípio, o questionário tinha como foco inicial os servidores/colaboradores da sede do MCTIC em Brasília, mas

como houve ampla divulgação por e-mail e grupos de *WhatsApp*, muitos fora da sede responderam, o que se considera positivo pelo interesse no tema. E, nesse sentido, sugere-se a ampliação da pesquisa para as Unidades de Pesquisa (que correspondeu a 12,4% das respostas).

Outra questão é que curiosamente alguns respondentes identificaram sua antiga lotação (anterior à fusão do MCTIC), demonstrando sua identificação com a estrutura organizacional antes de 2016 (em referência à antiga SEPED).

Quanto à composição de vínculo empregatício, 83,1% dos respondentes são servidores (314 pessoas), seguidos por 9,8% terceirizados (32), 3,2% de DAS sem vínculo (12), 1,6% celetistas (06), 1,3% servidores temporários (05), um estagiário, um aposentado e 02 definidos como “cedidos”. A maioria está lotada da Secretaria Executiva:

Quadro 09 - Tabulação cruzada entre Lotação e vínculo funcional dos entrevistados

Lotação	Vínculo								Total
	Estagiário	Servidor	Terceirizado	Celetista	DAS sem vínculo	Servidor Temporário	Aposentado	Cedido	
GM	0	4	1	0	0	0	0	0	5
SERAD	0	6	4	1	2	1	0	0	14
SETAP	0	8	0	1	0	0	0	0	9
SETEL	0	8	0	0	2	3	0	0	13
UP	0	46	0	0	0	0	0	1	47
AEAI	0	3	0	0	0	0	0	0	3
AECI	0	4	1	0	0	0	0	0	5
SGCC	0	10	2	0	0	0	0	0	12
SEXEC	1	122	18	3	1	1	0	1	147
CONJUR	0	4	2	0	0	0	0	0	6
SEPLA	0	26	3	0	5	0	0	0	34
SEFAE	0	28	1	0	0	0	0	0	29
SEMPI	0	28	4	0	1	0	1	0	34
SEPED	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Outros	0	12	1	1	1	0	0	0	15
Não sei	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	1	314	37	6	12	5	1	2	378

Fonte: ASCT/SINDGCT.

O questionário identificou que 53,43% dos respondentes eram da carreira de gestão em C&T (27,24% analistas em C&T e 26,19 % assistentes em C&T), 12,96% tecnologistas, 0,79% tecnólogos, 3,17 % pesquisadores. Um quadro mais geral sobre a distribuição das carreiras por lotação pode ser visualizado a seguir:

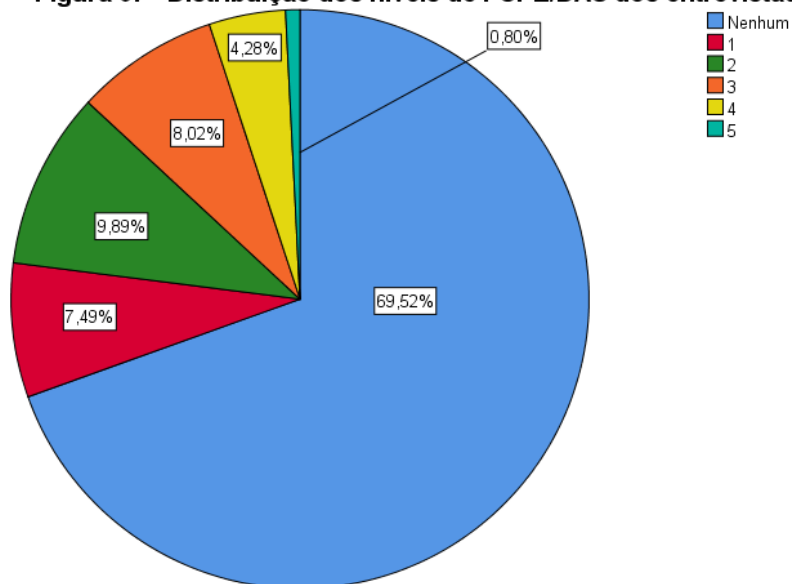
Quadro 10 - Tabulação cruzada entre Lotação e Cargo dos entrevistados

Cargo servidor	GM	SERAD	SETAP	SETEL	UP	AEAI	AECI	SGCC	SEXEC	CONJUR	SEPLA	SEFAE	SEMPI	SEPED	Não sei	Outros	Total
Omisso	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
Analista C&T	1	3	4	2	13	1	0	5	29	1	5	13	17	1	0	8	103
Assistente C&T	2	0	2	0	5	2	2	3	52	1	16	7	6	0	0	1	99
Tecnologista	0	1	1	0	24	0	0	2	7	0	1	4	5	2	1	1	49
Tecnólogo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3
Pesquisador	0	0	0	0	3	0	0	0	3	1	2	2	0	0	0	1	12
PGPE	1	3	0	5	0	0	1	0	24	1	0	0	0	0	0	0	35
Não se aplica	1	6	1	3	1	0	1	2	25	2	9	1	4	0	0	3	59
Outro	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	6
Analista de Infraestrutura	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
EPPGG	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	4
Especialista em Infraestrutura	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Especialista em Regulação	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Total	5	14	9	13	47	3	5	12	147	6	34	29	34	4	1	15	378

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Quanto a assumir responsabilidades, 31% dos colaboradores (117 pessoas) afirmam receber DAS ou FCPE. A distribuição por níveis é a seguinte:

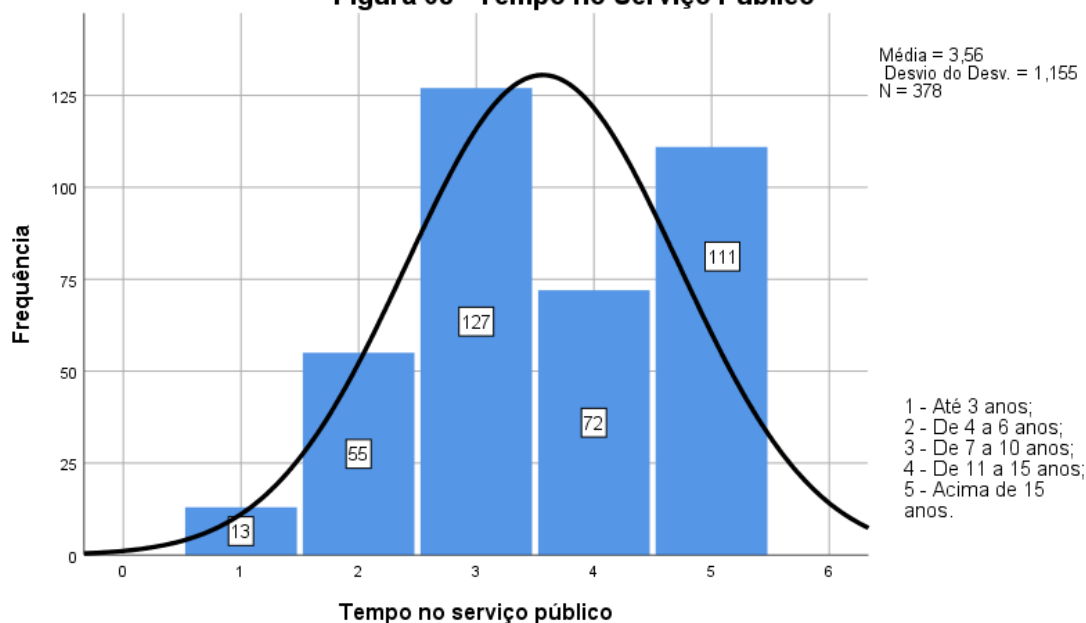
Figura 07 - Distribuição dos níveis de FCPE/DAS dos entrevistados



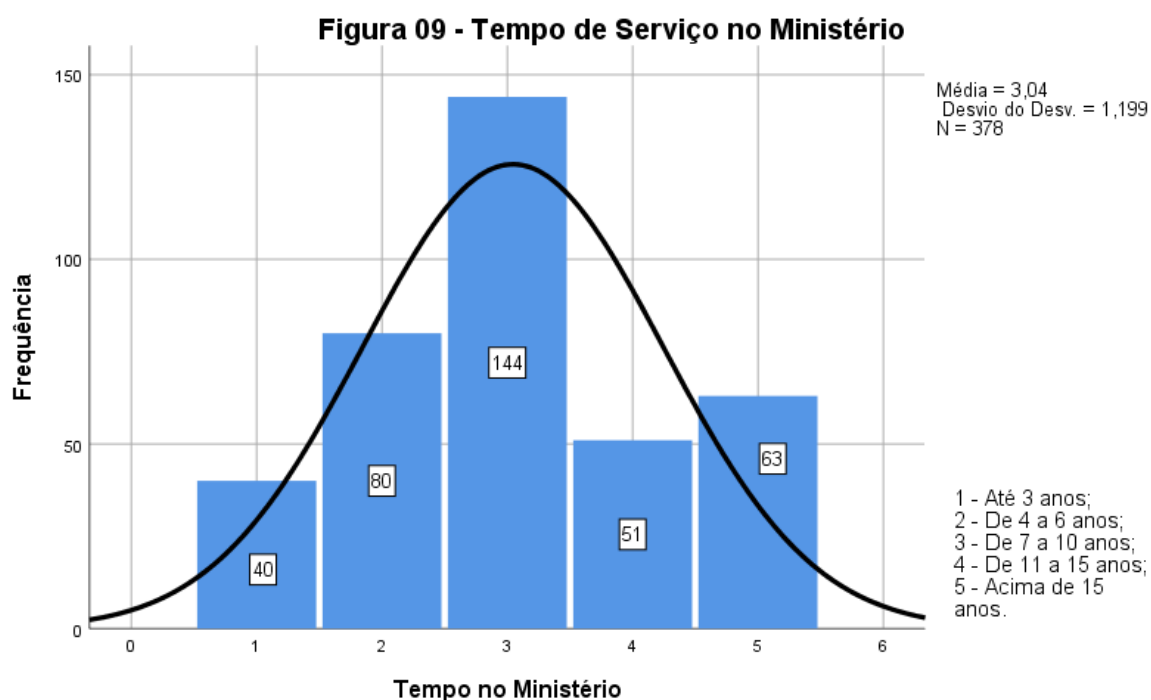
Fonte: ASCT/SINDGCT.

São 29,4% os respondentes que possuem mais de 15 anos de serviço público e 16,7% possuem mais de 15 anos de tempo de serviço no MCTIC. As Figuras 08 e 09 assim mostram:

Figura 08 - Tempo no Serviço Público



Fonte: ASCT/SINDGCT.



Fonte: ASCT/SINDGCT.

Dos entrevistadores que indicaram seu nível de DAS/FCPE, 30,15% possuem mais de 15 anos de serviço público e 21,05% possuem mais de 15 anos de serviço na Casa. A distribuição dos FCPEs/DAS, conforme o tempo de serviço, ocorre da seguinte forma:

Quadro 11 – Distribuição dos FCPE/DAS por servidor conforme tempo de serviço

Tempo de Serviço		Nível FCPE/DAS					Total
		1	2	3	4	5	
Tempo de serviço no Serviço Público	acima de 15 anos	8	11	16	5	2	42
	Até 3 anos	0	0	0	2	0	2
	De 11 a 15 anos	9	13	7	6	0	35
	De 4 a 6 anos	2	2	1	0	0	5
	De 7 a 10 anos	9	11	6	3	1	30
	Total	28	37	30	16	3	114
Tempo de serviço no Ministério	acima de 15 anos	2	10	9	3	0	24
	Até 3 anos	2	1	3	5	2	13
	De 11 a 15 anos	5	6	7	2	0	20
	De 4 a 6 anos	2	5	1	1	0	9
	De 7 a 10 anos	17	15	10	5	1	48
	Total	28	37	30	16	3	114

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Na distribuição de responsabilidades por cargo, deve-se avaliar mais profundamente a situação das carreiras de C&T e a ocupação de posições mais gerenciais, realizando um mapeamento de todas as funções, gratificações, buscando um detalhamento sobre o sistema de recompensas e salarial. Deixamos a reflexão de que o MCTIC possui, por lei, três carreiras para promover o

desenvolvimento do Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia e, neste caso, é proporcionalmente preterida em relação a outras. O Quadro 12 assim demonstra:

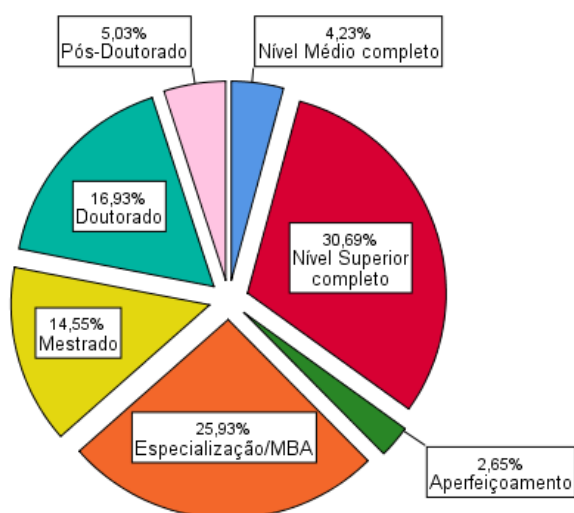
Quadro 12 – Distribuição dos FCPE/DAS por cargos

Cargo	Nível DAS					Total
	1	2	3	4	5	
Analista C&T	3	9	12	7	0	31
Assistente C&T	15	16	4	2	0	37
Tecnologista	2	4	4	1	0	11
Tecnólogo	0	1	0	0	0	1
Pesquisador	0	1	0	0	1	2
PGPE	5	2	4	0	0	11
Não se aplica	2	2	5	2	1	12
Outro	0	0	1	0	1	2
Analista de Infraestrutura	0	1	0	0	0	1
EPPGG	1	1	0	1	0	3
Especialista em Infraestrutura	0	0	0	1	0	1
Especialista em Regulação	0	0	0	2	0	2
Total	28	37	30	16	3	114

Fonte: ASCT/SINDGCT.

O grau de escolaridade é alto entre os entrevistados, pois apenas 4,23% indicam ter apenas o nível médio completo. A Figura 10 mostra:

Figura 10 - Grau de Escolaridade



Fonte: ASCT/SINDGCT.

Há uma outra razão para a realização de um estudo gerencial mais aprofundado, pois constata-se que os profissionais das carreiras de C&T são compostas por pessoas que, além de experientes profissionalmente, são, proporcionalmente, mais qualificadas, com alto grau de escolaridade. Nos casos dos tecnologistas, por exemplo, 57,14% possuem doutorado e pós-doutorado e, entre os analistas, o percentual é de 36,89%; entre os assistentes em C&T, de nível médio, 42,42% possuem especialização/MBA ou mestrado. O Quadro a seguir mostra esse mapeamento:

Quadro 13- Qualificação Profissional por cargos

Cargo	Escolaridade							Total
	Nível Médio completo	Nível Superior completo	Aperfeiçoamento	Especialização/ MBA	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	
Omissos	0	1	0	0	1	0	1	3
Analista C&T	0	8	3	25	29	30	8	103
Assistente C&T	3	49	5	41	1	0	0	99
Tecnologista	0	1	0	2	18	22	6	49
Tecnólogo	1	0	0	0	2	0	0	3
Pesquisador	0	0	0	0	0	9	3	12
PGPE	3	20	0	12	0	0	0	35
Analista de Infraestrutura	0	1	0	0	1	0	0	2
EPPGG	0	0	0	3	1	0	0	4
Especialista em Infraestrutura	0	0	0	0	1	0	0	1
Especialista em Regulação	0	0	0	1	1	0	0	2
Outro	0	2	1	1	0	1	1	6
Não se aplica	9	34	1	13	0	2	0	59
Total	16	116	10	98	55	64	19	378

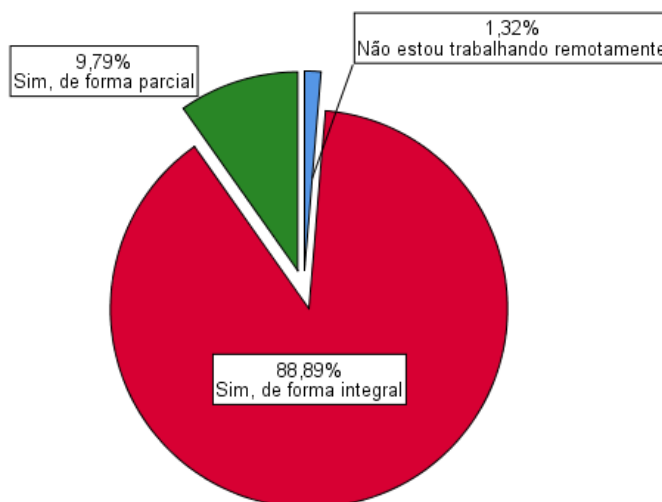
Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.2. O Teletrabalho

2.2.1. Adesão ao Teletrabalho

Com relação ao trabalho remoto, 88,9% (336 entrevistados) o estão adotando de forma integral, 9,79% (37) estão adotando parcialmente e apenas 1,32% (5) estão trabalhando presencialmente.

Figura 11 - Adesão ao trabalho remoto



Fonte: ASCT/SINDGCCT.

Conforme as regras estabelecidas nos teletrabalho, era de se esperar que os DAS/FCPE 04, 05, 06 tivessem maior índice de trabalho presencial, mas existem outras variáveis como pertencer ao grupo de risco e ter vulneráveis sob seus cuidados (crianças e idosos) – apenas **19,04% não fazem parte do grupo de risco, não possuem filhos, não cuidam de idosos e não possuem mais de 60 anos.** O Quadro a seguir mostra a quantidade de colaboradores, por DAS/FCPE que adotam ou não o teletrabalho:

Quadro 14 - Tabulação cruzada entre DAS/FCPE e adoção do trabalho remoto

Nível DAS/ FCPE	Adoção do trabalho remoto			Total
	Não estou trabalhando remotamente	Sim, de forma integral	Sim, de forma parcial	
Nenhum	3	238	19	260
1	0	26	2	28
2	0	33	4	37
3	0	21	9	30
4	1	12	3	16
5	0	3	0	3
Total	4	333	37	374

Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.2.2. Condições do Teletrabalho

Resumindo, o Quadro 15 mostra os percentuais das opiniões sobre as condições de trabalho em casa (instalações, qualidade do trabalho e uso de tecnologias):

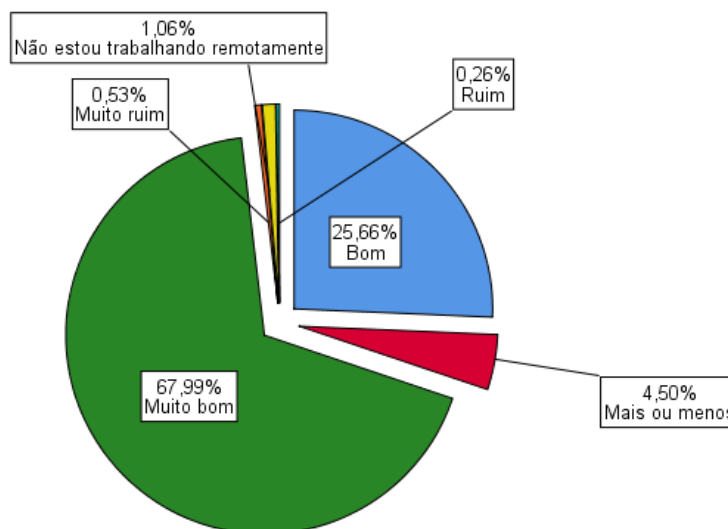
Quadro15 – Avaliação das condições de trabalho em casa (%)

Opinião	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Omissos
Instalações em casa adequadas - conforto e bem-estar	3,2	6,6	7,1	21,7	60,6	0,8
Instalações adequadas - infraestrutura tecnológica	2,9	4,2	9,0	25,4	57,9	0,5
Dificuldades com tecnologias	76,5	11,9	4,8	5,6	0,5	0,8
Qualidade do trabalho aumentou	1,9	2,4	19,8	29,4	45,5	1,1

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Tem-se, portanto, muitas condições favoráveis. Somando-se a ela, há a percepção dos respondentes sobre o desempenho no teletrabalho: 67,99% dos respondentes acreditam ser muito bom e 25,66% bom - apenas 08% dos entrevistados avaliam seu desempenho como ruim ou muito ruim.

Figura 12 - Opinião sobre o desempenho no trabalho remoto

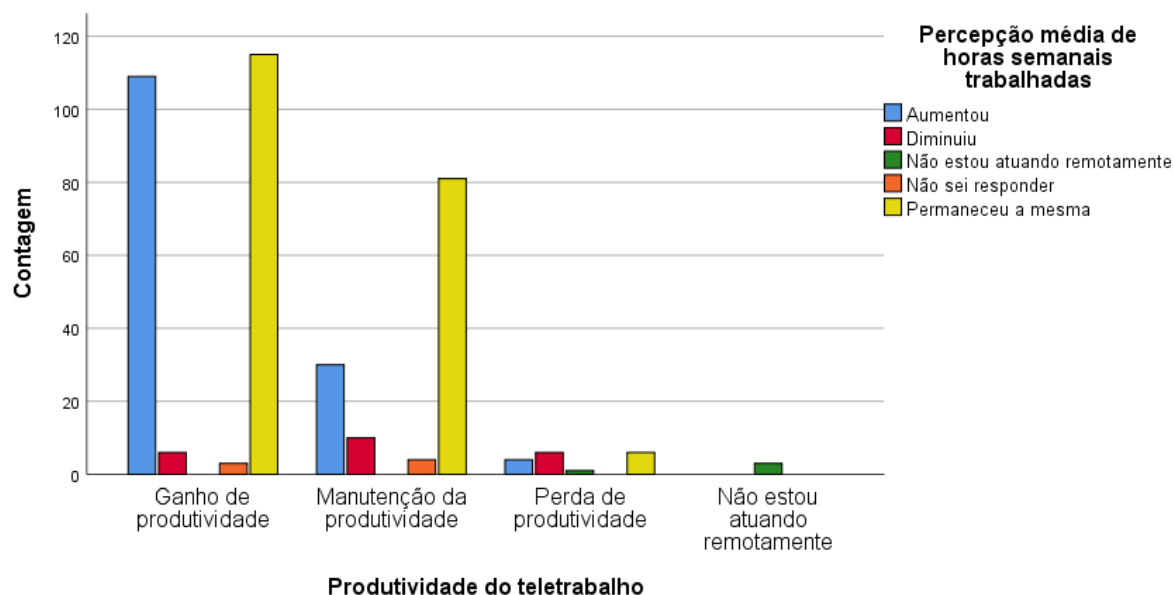


Fonte: ASCT/SINDGCT.

Também, a maioria dos respondentes percebem ganho de produtividade (61,6%) ou a sua manutenção (33,1%). Deve-se pontuar que 37,4% dos respondentes afirmam aumento da média de

hora semanal trabalhadas e 53,4% acreditam que permaneceu a mesma. A relação entre essas duas variáveis ocorre da seguinte forma:

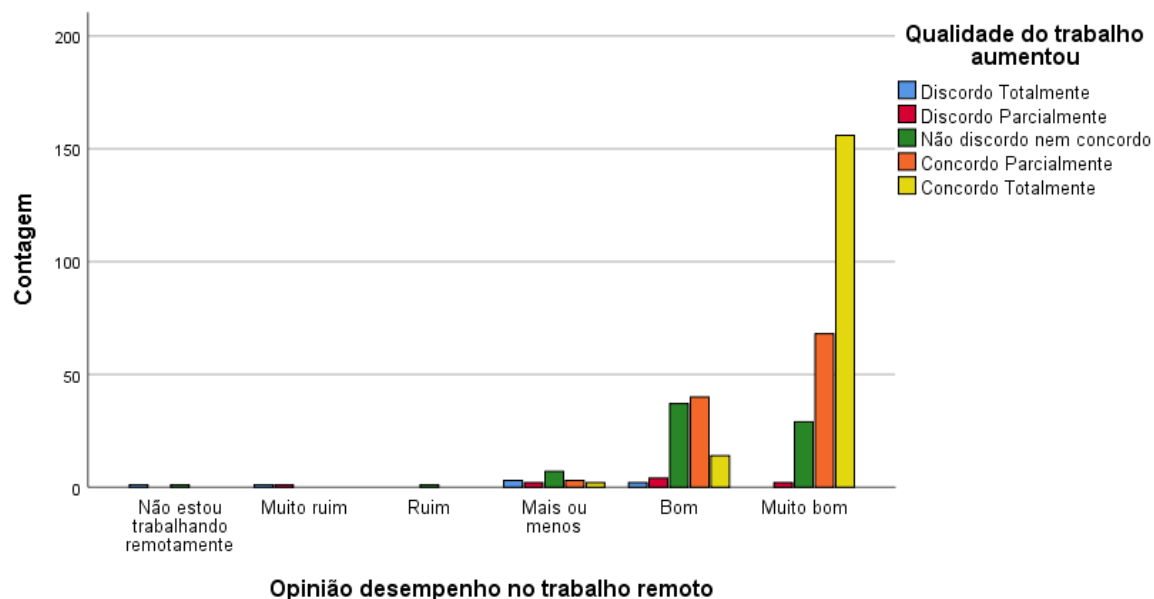
Figura 13 - Percepção de média de horas semanais trabalhadas e produtividade



Fonte: ASCT/SINDGCT.

A relação entre a percepção do desempenho e a qualidade do trabalho também é positiva, como demonstra a Figura a seguir:

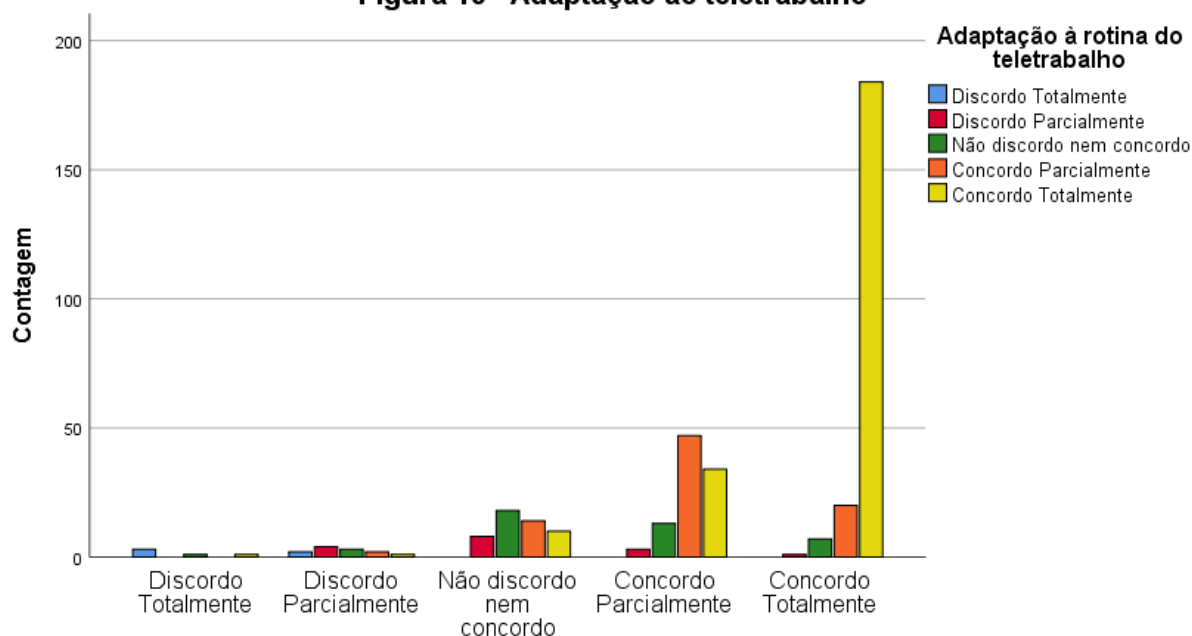
Figura 14 - Relação entre opinião sobre o desempenho e qualidade do trabalho em teletrabalho



Fonte: ASCT/SINDGCT.

E, sobre a adaptação na realização do teletrabalho, também é positiva:

Figura 15 - Adaptação ao teletrabalho



Conseguir gerenciar as atividades (família e trabalho)

Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.2.3. A Relação entre Teletrabalho e Bem-estar

Outros argumentos em defesa da continuidade do trabalho remoto referem-se aos reflexos na melhoria de qualidade de vida, sentido de felicidade, segurança, motivação. O Quadro 15, assim, detalha:

Quadro 15 – Avaliação das condições de bem-estar (%)

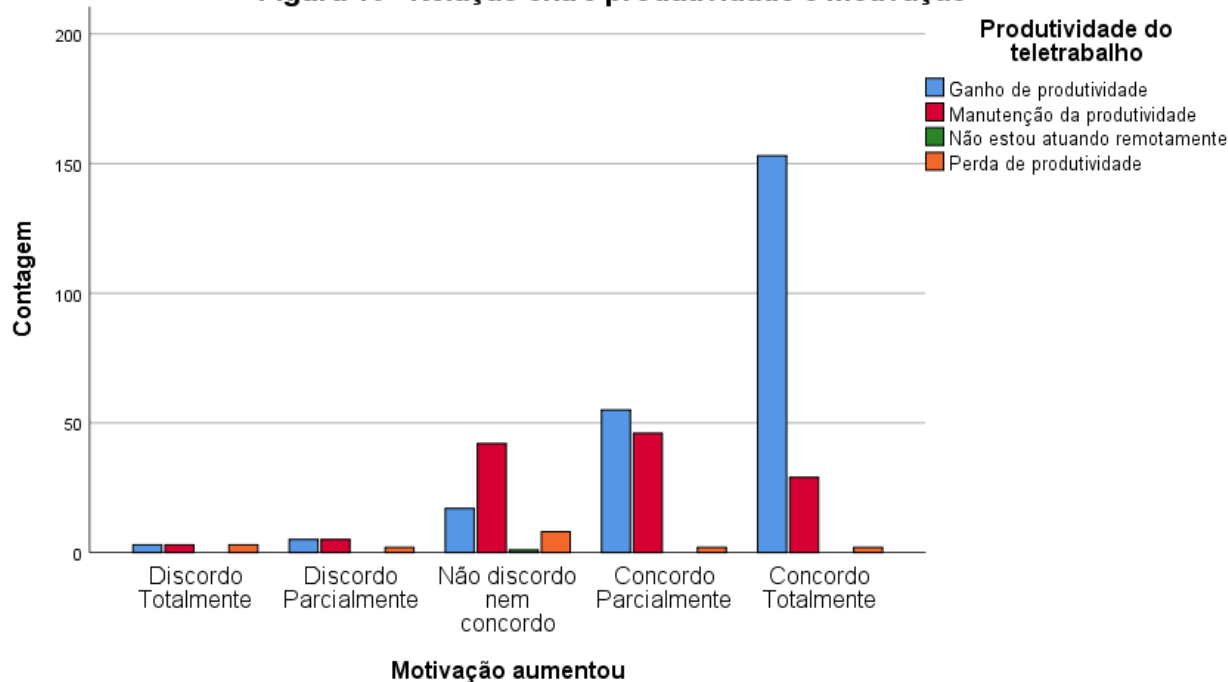
Opinião	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Omissos
Qualidade de vida melhorou	2,4	2,9	11,4	27,8	54,8	0,8
Motivação aumentou	2,4	3,2	18,0	27,2	48,7	0,5
Adoção de hábitos físicos saudáveis	8,5	8,5	20,6	18,3	43,4	0,8
Redução do deslocamento	0,5	0,3	1,9	3,2	93,1	1,1
Mais feliz	2,6	5,8	14,0	22,8	53,4	1,3
Mais seguro	1,6	2,4	10,1	16,1	69,0	0,8

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Não se pode ignorar que a maioria dos servidores estão mais motivados, menos estressados com deslocamentos, se sentem mais seguros e até passaram a adotar hábitos físicos saudáveis. Esses

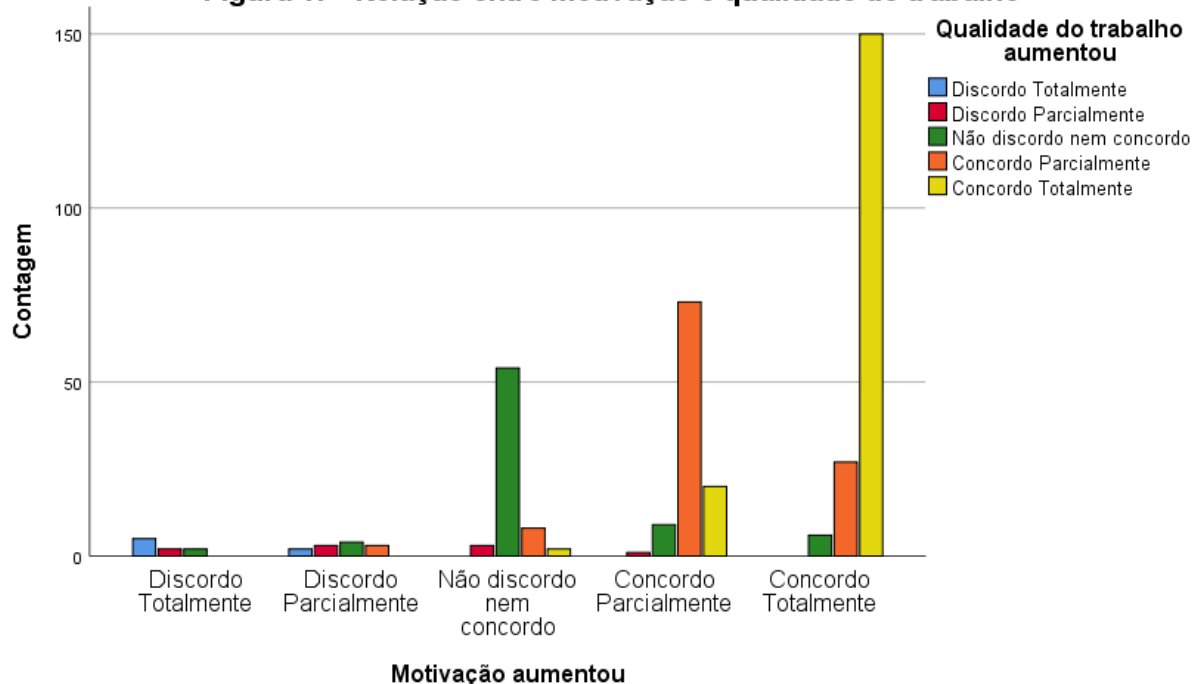
indicadores de bem-estar impactam tanto na qualidade de vida como na qualidade e produtividade dos serviços prestados ao MCTIC.

Figura 16 - Relação entre produtividade e motivação



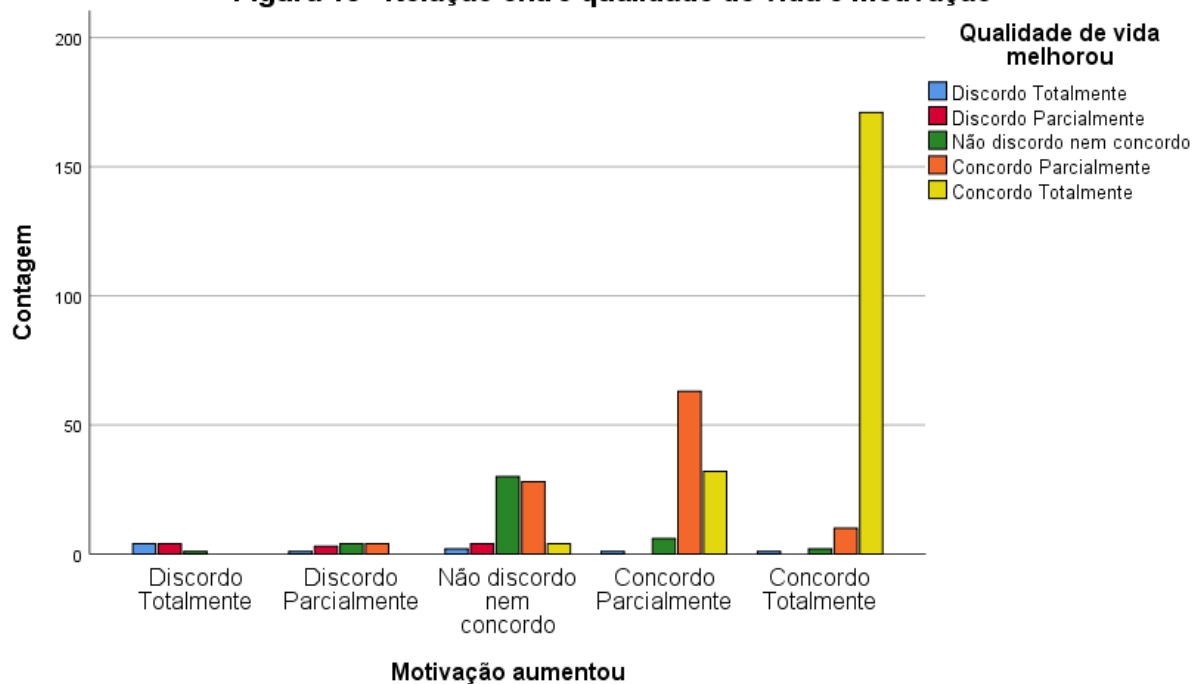
Fonte: ASCT/SINDGCT.

Figura 17 - Relação entre motivação e qualidade do trabalho



Fonte: ASCT/SINDGCT.

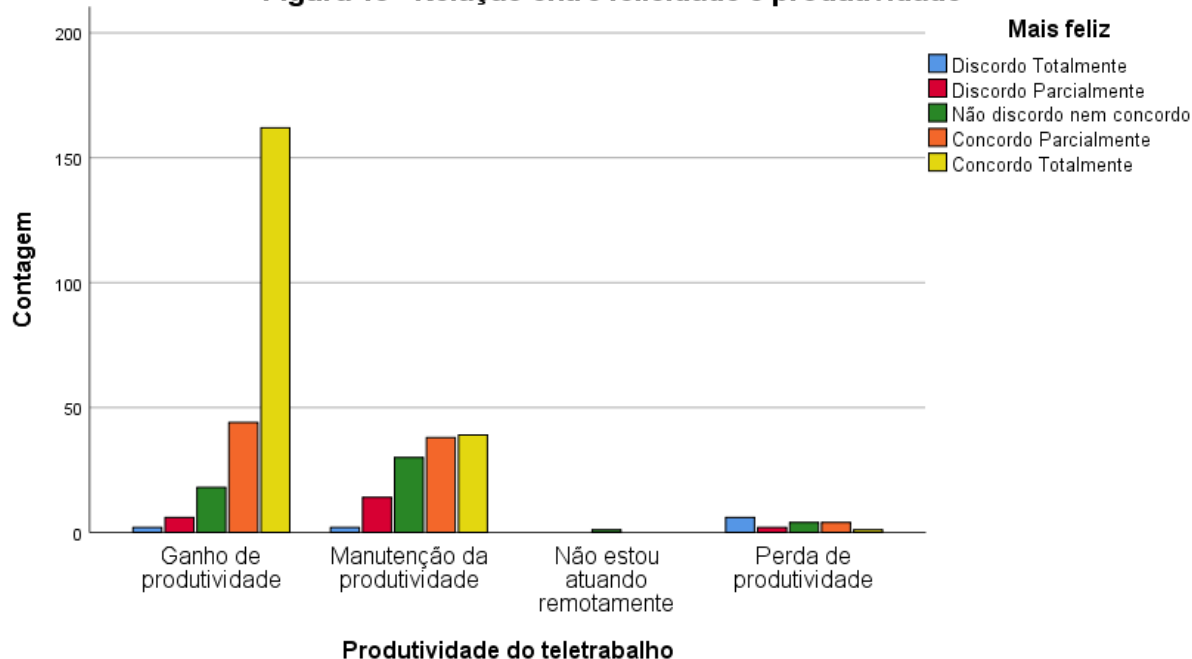
Figura 18 - Relação entre qualidade de vida e motivação



Fonte: ASCT/SINDGCT.

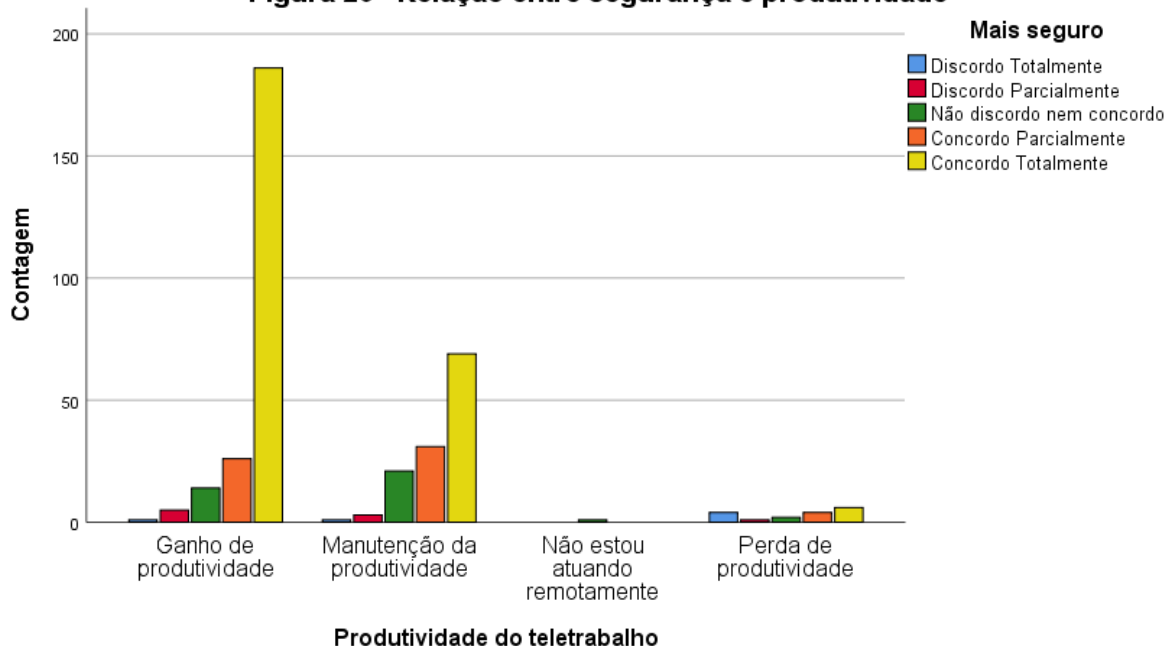
Se, por um lado, a motivação tem impacto direto na produção dos trabalhadores, a felicidade e segurança, também.

Figura 19 - Relação entre felicidade e produtividade



Fonte: ASCT/SINDGCT.

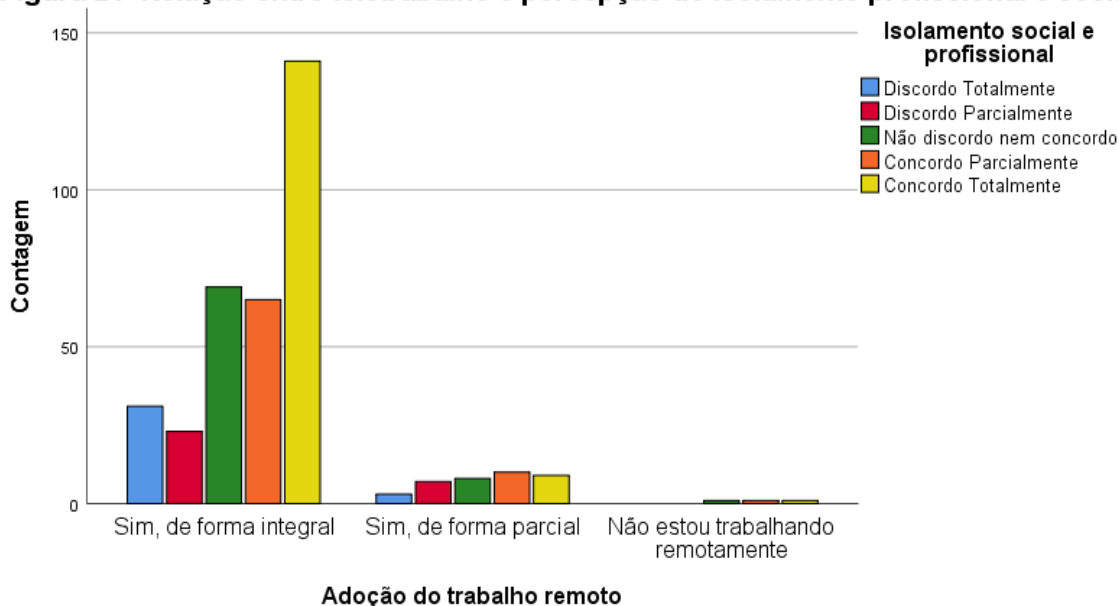
Figura 20 - Relação entre segurança e produtividade



Fonte: ASCT/SINDGCT.

Já a avaliação sobre a situação profissional inclui vários aspectos. Um primeiro aponta que a adoção do teletrabalho tem sido efetiva para garantir o isolamento social de pelo menos 60% dos colaboradores.

Figura 21- Relação entre teletrabalho e percepção do isolamento profissional e social



Fonte: ASCT/SINDGCT.

A avaliação do teletrabalho deve ser analisada pelo contexto da pandemia e, a percepção dos entrevistados, em sua maioria, é que se sentem mais seguros em casa e optam pela volta ao trabalho presencial após o fim da epidemia.

Quadro 16 - Tabulação cruzada sobre volta ao trabalho presencial e sentir-se seguro realizando o teletrabalho

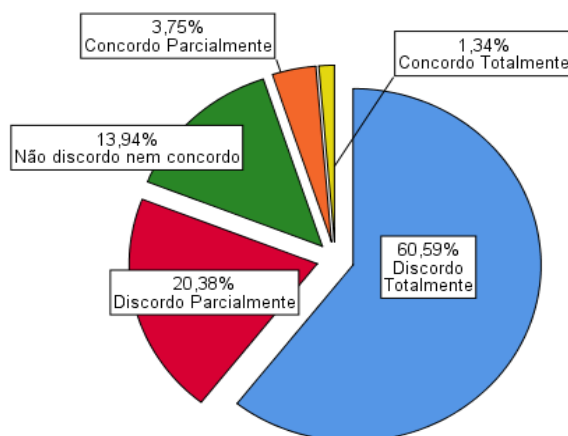
Volta presencial somente com o fim da epidemia		Sentir-se mais seguro					
		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Total
Discordo Totalmente	Contagem	1	1	4	2	4	12
	% do Total	0,3%	0,3%	1,1%	0,5%	1,1%	3,2%
Discordo Parcialmente	Contagem	1	1	1	3	1	7
	% do Total	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	0,3%	1,9%
Não discordo nem concordo	Contagem	0	3	7	9	8	27
	% do Total	0,0%	0,8%	1,9%	2,4%	2,1%	7,2%
Concordo Parcialmente	Contagem	0	3	9	4	12	28
	% do Total	0,0%	0,8%	2,4%	1,1%	3,2%	7,5%
Concordo Totalmente	Contagem	4	1	17	42	235	299
	% do Total	1,1%	0,3%	4,6%	11,3%	63,0%	80,2%
Total	Contagem	6	9	38	60	260	373
	% do Total	1,6%	2,4%	10,2%	16,1%	69,7%	100,0%

Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.2.4. Teletrabalho e Conflitos

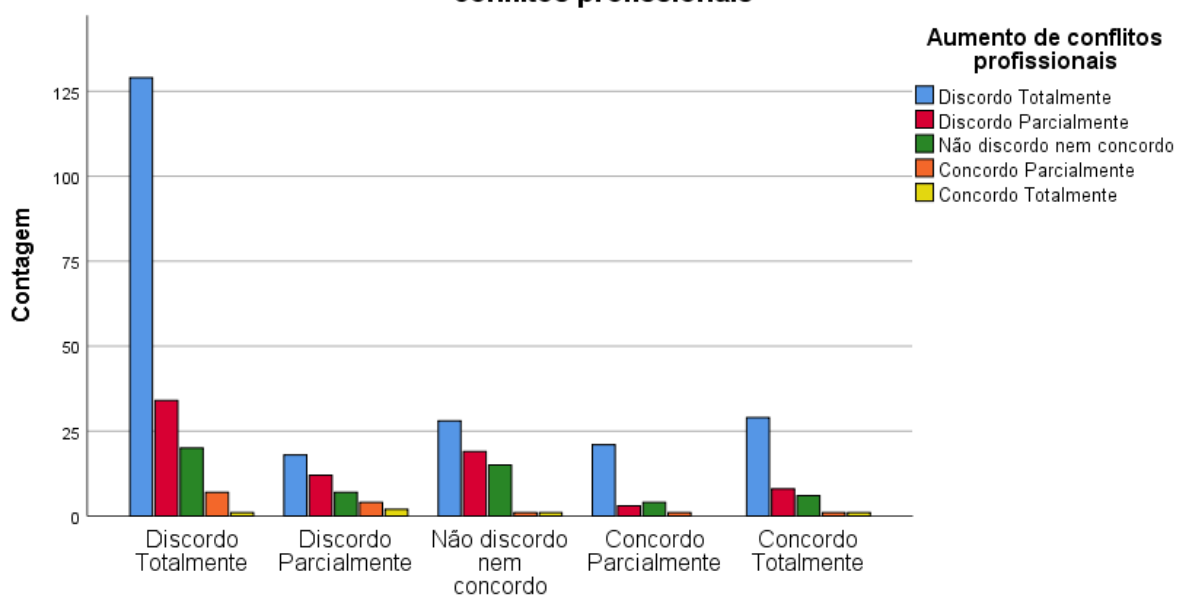
Uma outra perspectiva para análise é quanto à existência de conflitos, se, por exemplo, os trabalhadores estão submetidos a condutas abusivas por parte do empregador, como sentir-se pressionado a comparecer fisicamente ao trabalho ou outras formas de assédio. As taxas verificadas são baixas (embora existam), indicando, em geral, boa relação entre chefias e equipes. As Figuras 22, 23 e 24, assim, mostram:

Figura 22 - Percepção sobre o aumento de conflitos profissionais



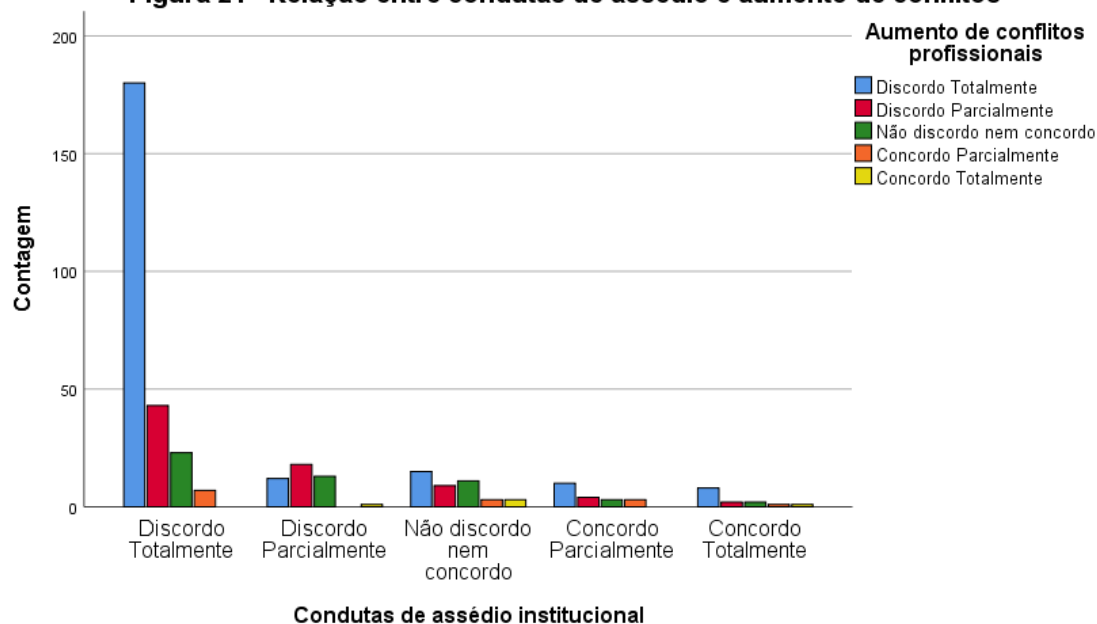
Fonte: ASCT/SINDGCT.

Figura 23 - Relação entre sentir-se pressionado a comparecer fisicamente e aumento de conflitos profissionais



Fonte: ASCT/SINDGCT.

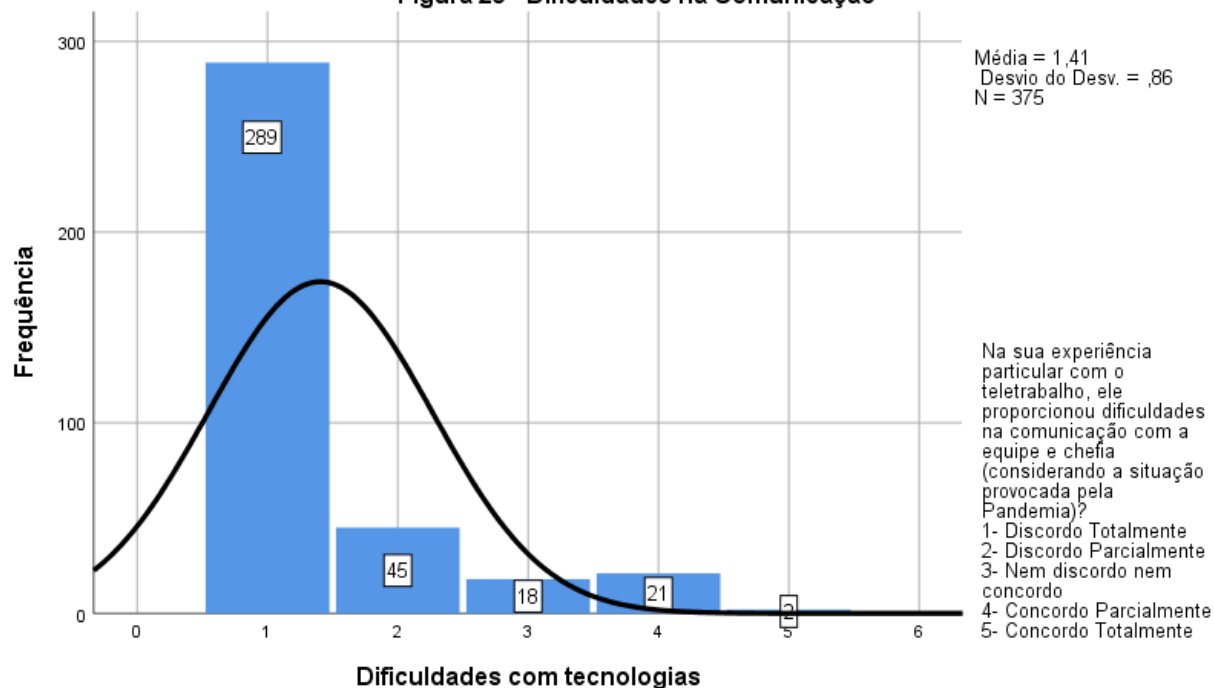
Figura 24 - Relação entre condutas de assédio e aumento de conflitos



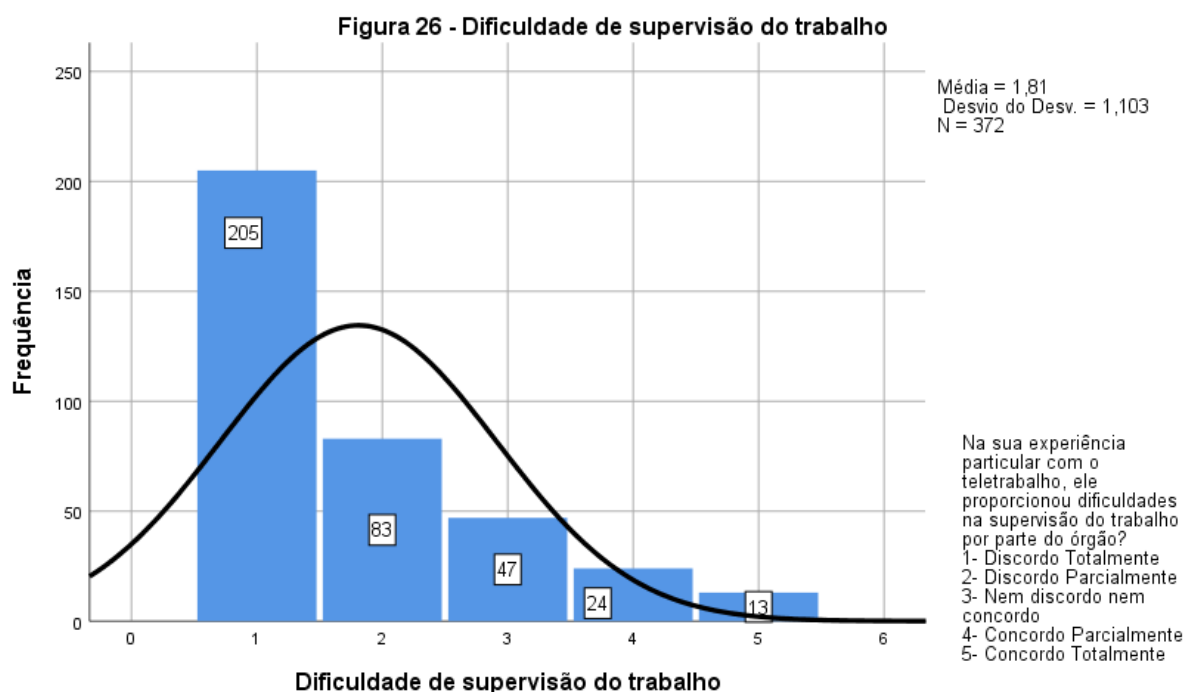
Fonte: ASCT/SINDGCT.

Os entrevistados, também, não apontam dificuldade na comunicação nem na supervisão do órgão.

Figura 25 - Dificuldades na Comunicação



Fonte: ASCT/SINDGCT.



Fonte: ASCT/SINDGCT

Em suma, o Quadro 17 retrata os percentuais das respostas:

Quadro 17– Percepções sobre situações conflituosas (%)

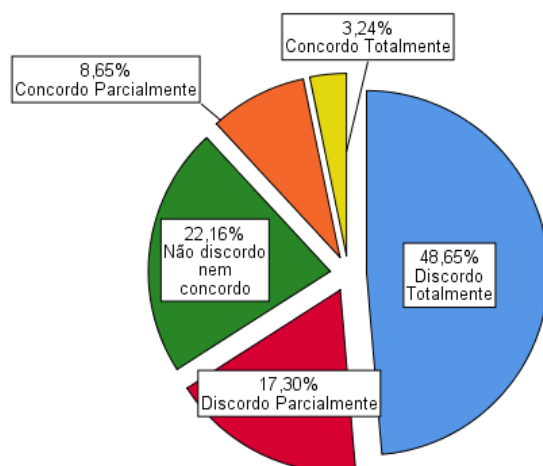
Opinião	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Omissos
Sentir-se pressionado a comparecer fisicamente	50,8	11,6	16,9	7,7	11,9	1,1
Condutas de assédio institucional	67,5	11,6	10,8	5,3	3,7	1,1
Aumento de conflitos profissionais	59,8	20,1	13,8	3,7	1,3	1,3
Dificuldades na comunicação	55,0	19,8	13,0	8,7	2,6	0,8
Dificuldade de supervisão do trabalho	54,2	22,0	12,4	6,3	3,4	1,6

Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.2.5. Impactos Organizacionais

Quando se discute os impactos do teletrabalho nas organizações, há também o debate sobre os seus efeitos no enfraquecimento da cultura organizacional. Neste caso, a percepção é pequena, provavelmente porque muitos servidores são da carreira do órgão e possuem muitos anos na Casa.

Figura 27 - Percepção de enfraquecimento da cultura organizacional

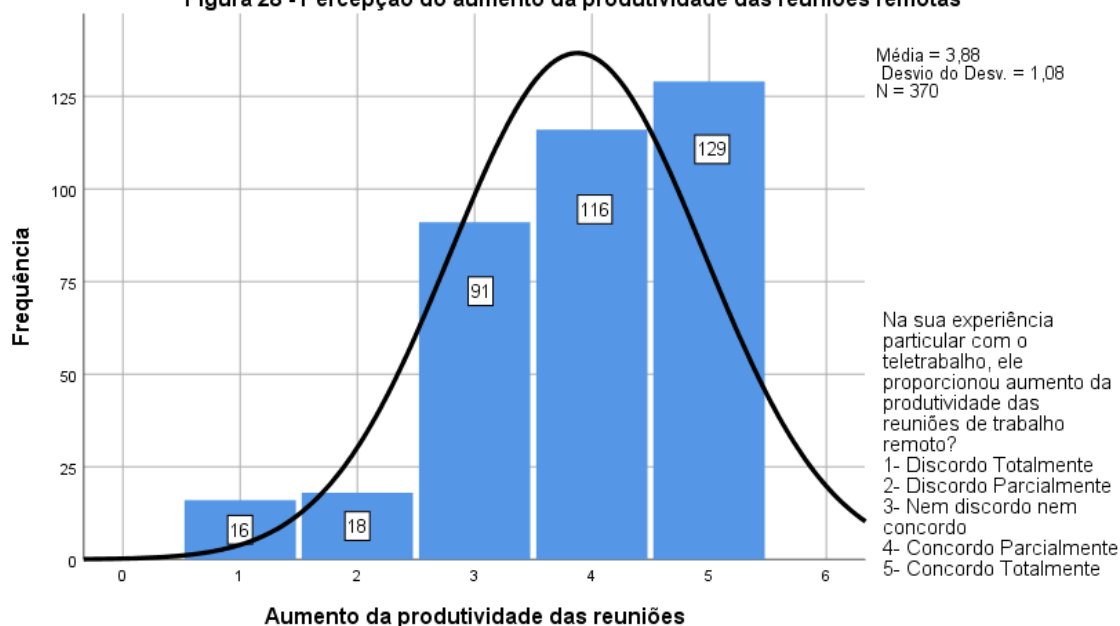


Fonte: ASCT/SINDGCT.

E, interessante observar que 12,4% dos que se declararam servidores percebem o risco de enfraquecimento organizacional (8,8% parcial e 3,6% total) em contraposição a 41,6% daqueles que declararam ser DAS sem vínculo com a Administração Pública (33,3% parcial e 8,3% total).

Ademais, os respondentes possuem uma percepção positiva sobre a produtividade das reuniões feitas em trabalho remoto, como mostra a Figura 28.

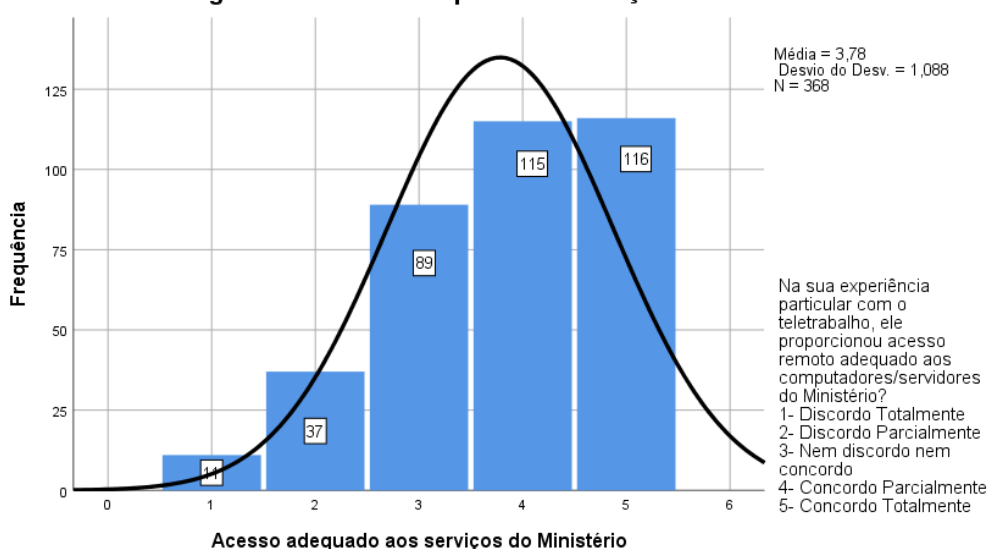
Figura 28 - Percepção do aumento da produtividade das reuniões remotas



Fonte: ASCT/SINDGCT

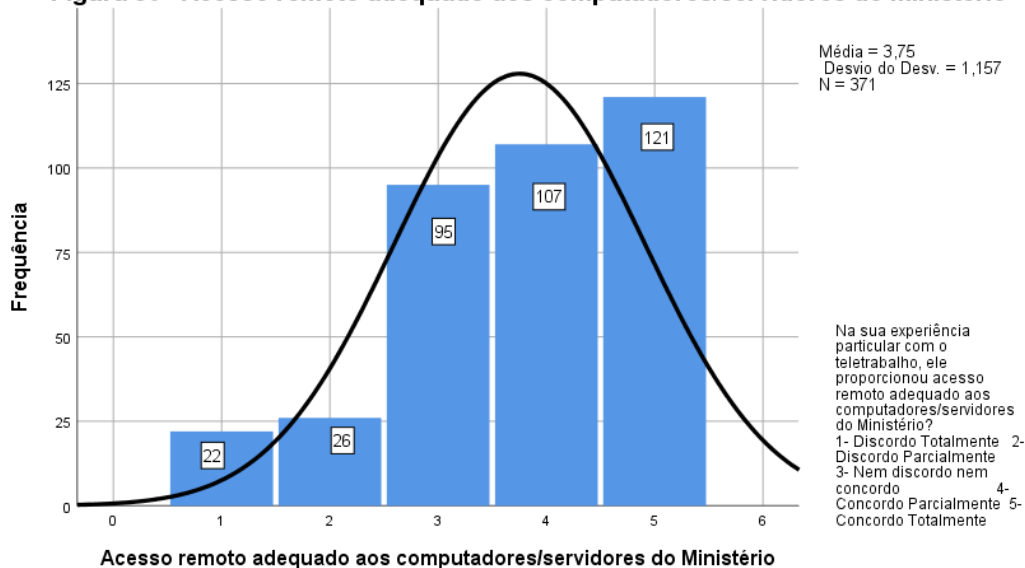
Outros aspectos questionados foram quanto ao risco à segurança e confidencialidade de informações (72,5% discordam totalmente e parcialmente), o acesso adequado aos computadores e servidores (60,3% concordam totalmente ou parcialmente) e aos serviços remotos do MCTIC (61,1% concordam totalmente e parcialmente). Embora os percentuais sejam positivos para a continuidade da manutenção do teletrabalho, pode ser sempre melhorado, cabendo à Administração investigar maiores detalhes (e os gargalos) para o aprimoramento organizacional do suporte e do trabalho remoto.

Figura 29 - Acesso adequado aos serviços do Ministério



Fonte: ASCT/ SINDGCT.

Figura 30 - Acesso remoto adequado aos computadores/servidores do Ministério



Fonte: ASCT/ SINDGCT.

O Quadro 18 resume os percentuais das respostas dessas questões.

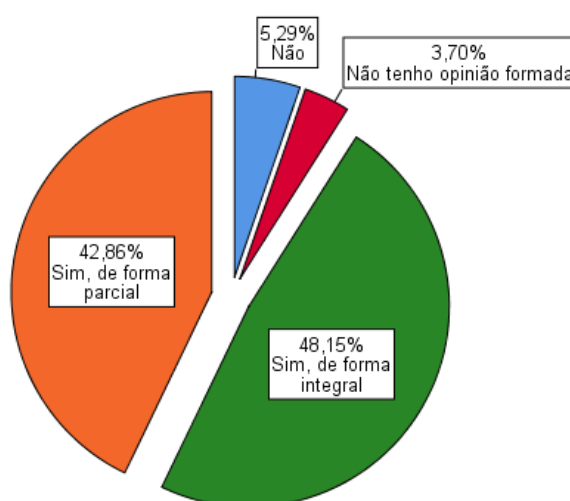
Quadro 18– Avaliação das condições organizacionais (%)

Opinião	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Omissos
Enfraquecimento da cultura organizacional	47,6	16,9	21,7	8,5	3,2	2,1
Aumento da produtividade das reuniões remotas	4,2	4,8	24,1	30,7	34,1	2,1
Riscos à segurança e confidencialidade de informações	52,1	20,4	14,6	8,2	2,9	1,9
Acesso remoto adequado aos computadores/ servidores do Ministério	5,8	6,9	25,1	28,3	32,0	1,9
Acesso adequado aos serviços do Ministério	2,9	9,8	23,5	30,4	30,7	2,6

Fonte: ASCT/SINDGCT.

Os dados mostram que há muitas vantagens organizacionais para a regulamentação do teletrabalho. Muitos dos comentários dos entrevistados direcionados ao SINDGCT e à ASCT é que o MCTIC está muito atrasado com relação a outros órgãos que já possuem tal sistemática de trabalho e que agora é consolidada definitivamente em razão da pandemia. E nesse sentido, grande parte dos respondentes vislumbram a continuidade do teletrabalho (48,15% integralmente e 42,86% parcialmente).

Figura 31 - Opção pelo trabalho remoto em condições normais



Fonte: ASCT/SINDGCT.

2.3. Percepção da Realidade Econômica

Por fim, encerra-se a análise dos dados sobre alguns dos anseios sobre a situação econômica dos entrevistados. Nos encontramos em meio a uma crise econômica e sanitária mundial, em conflitos políticos internos e um histórico de adoção de reformas desregulamentadoras das políticas previstas na Constituição de 1988. O Quadro 19, assim resume:

Quadro 19– Avaliação das condições econômicas (%)

Opinião	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Omissos
Redução das oportunidades	31,2	16,7	30,2	11,6	8,7	1,6
Receio de perdas financeiras com as reformas	4,8	4,2	12,4	20,6	57,1	0,8
Já sofre perdas financeiras	59,5	11,1	10,8	7,1	10,1	1,3
Receio ter instabilidade empregatícia	24,6	11,1	21,4	15,1	26,5	1,3
Possível reverter o quadro das reformas	6,6	12,2	41,0	18,0	21,2	1,1

Fonte: ASCT/SINDGCT.

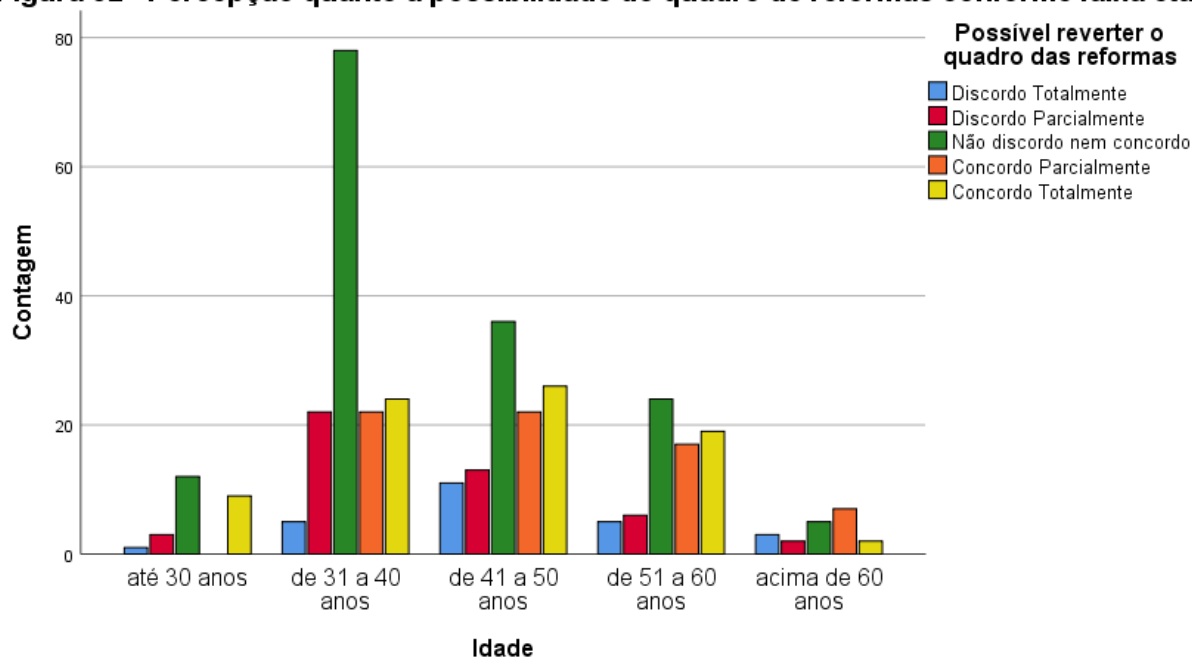
A maioria dos entrevistados não vislumbram, ao menos durante esse período, a redução de oportunidades de promoção ou aumentos salariais (discordância total de 31,2% e parcial de 16,7%).

Também, 77,7% dos respondentes receiam ter perdas financeiras (destacando-se 82,7% dos servidores entrevistados; 66,7 % dos terceirizados; 50% dos DAS sem vínculo) e 41,6% receiam instabilidade empregatícia (destacando-se 41,8% dos servidores e 50% dos terceirizados).

Pouco mais de 17% afirmam que já estão tendo perda financeira, e esta variável apresenta uma situação intrigante, pois 11,6% os servidores concordam totalmente com essa afirmação, contra apenas 2,8% dos terceirizados, os quais teriam situação de trabalho mais precária.

Embora as respostas indiquem certo temor, 39,2% acham possível a reversão do quadro das reformas que o governo vem trabalhando nos últimos anos. Pelo recorte de gênero, os homens tendem serem mais otimistas que as mulheres (42,6% e 37%, respectivamente) e, pelo recorte de faixa etária, os mais velhos são pouco mais otimistas que os mais jovens.

Figura 32 - Percepção quanto a possibilidade do quadro de reformas conforme faixa etária



Fonte: ASCT/SINDGCT.

3. Portaria MCTIC 2.589/2020

Na fase de finalização e compilação de dados desta pesquisa, o MCTIC editou a Portaria 2.589 de 9 de junho de 2020, limitando a concessão da jornada de trabalho remoto instituído pela Portaria MCTIC nº 1.186, de 20 de março de 2020, e estabelecendo o retorno gradual das atividades presenciais e fixando medidas de prevenção à infecção e à propagação do novo Coronavírus (2019-nCoV). O entendimento da representação dos servidores é que se trata de uma medida precipitada e que vai contra a integridade física dos colaboradores do órgão.

Ao prever essa limitação e o retorno gradual há uma escolha: a não continuidade da medida mais efetiva para a prevenção da doença, o trabalho remoto, o qual abrangia a maioria dos servidores. A medida mais efetiva de prevenção será garantida apenas para uma parte (o grupo de risco). A outra parte dos colaboradores, independentemente de qualquer avaliação organizacional, de responsabilidade da gestão ministerial, está sujeita ao retorno programado.

Quando se refere à avaliação organizacional, se diz respeito à modernização e ampliação da capacidade de gerência da organização: planejar qual atividade pode ser remota, qual deve ser

presencial, qual pode avançar em eficiência, qual se tornará obsoleta. Fala-se da aplicação de métodos e técnicas avançadas de planejamento para melhor execução de atividades. Do exercício correto, de uma execução profissional e não política da coisa pública.

No entanto, a Portaria parece mais envolver decisão sobre pessoas do que sobre gestão estratégica do quadro de pessoal em si. Não há equidade no tratamento. A medida constrange, sobretudo, os servidores com FCPE/DAS, que devem tão logo retornar ao registro presencial somente por terem uma função gerencial. Quanto a isso, deve-se esclarecer que, muitas posições são ocupadas por servidores técnicos, que as recebem como uma forma de crescimento profissional e para uma melhor remuneração, uma vez que não há reajuste/aumento salarial há anos.

A decisão do retorno também é inoportuna dentro da janela epidemiológica do Distrito Federal: na mesma semana em que regiões de Brasília estão em “lockdown”, que os noticiários já alertam para a propagação de doenças com o aumento da circulação de pessoas nas ruas e para o aumento da ocupação do número dos leitos de UTIs.

Além da manutenção das inseguranças, de equipes e servidores, com a discricionariedade do retorno em caso de pais com filhos em casa, com o sofrimento psíquico que o retorno pode causar (crises de ansiedade e pânico por medo de contração do vírus), as providências de “minimização” dos riscos de contaminação não são suficientes para garantir a integridade física dos colaboradores. Não houve/há nem tempo hábil para reorganizar equipes, revezamentos, flexibilizações em dois dias úteis. Ou todas equipes já estão cientes, já mapearam, já fizeram escalas, conhecem os protocolos de segurança do trabalho (programação de desinfecção, destacamento de equipe para acompanhamento da saúde dos trabalhadores e obediência aos normativos sanitários internacionais)?

A Portaria é mero protocolo de intenções de minimização de risco e não de contenção de risco ou utilização racional de sua força de trabalho (em meio a uma crise). Assume-se o risco ao adotá-la. Qualquer tentativa de alegação do texto da Medida Provisória nº 966 de 13 de maio de 2020, referente à tentativa de isentar os agentes públicos de responsabilidade, nas esferas civil e administrativa, se agirem ou se omitirem com dolo ou erro grosseiro pela prática de atos relacionados, direta ou indiretamente, com as medidas da pandemia da covid-19, será rechaçada e lembrada por todo seu corpo técnico. Terminologias e ações genéricas, que indicam comportamentos para higiene e que, aparentemente, se o servidor descumprir, a Administração se exime da responsabilidade, não eximem das consequências da tomada de decisão.

É preciso lembrar que essa doença é extremamente contagiosa e que os colaboradores lidam não apenas com equipamentos, mas papéis, eles circulam, bebem água, vão ao banheiro, descartam objetos. O mínimo descuido de um contaminado leva a sua propagação. Tal afirmação está embasada em uma série de estudos científicos já realizados em diversos países. A título de exemplo, cita-se a reportagem publicada no jornal *El País* em 19/05/2020, onde é relatado que após reconstruírem minuciosamente a cadeia dos primeiros contágios registrados em uma empresa alemã, pesquisadores chegam à conclusão de que a simples passagem de um saleiro na cantina pode ter sido suficiente para causar a transmissão da Covid-19⁴. Sem mencionar que há denúncias de contaminação no prédio⁵.

No Brasil, já são mais de 43 mil mortos e esse número, infelizmente, irá aumentar nos próximos dias e meses, até a cura e/ou controle da doença.

4. Considerações finais

Os dados dessa pesquisa apontam para a maturidade organizacional do MCTIC no teletrabalho, adquirida pela adoção obrigatória da política de isolamento social. Passados pouco mais de dois meses de trabalho remoto, 82,8% dos servidores acreditam estar adaptados às novas rotinas, 93,65% acreditam ter bom desempenho, 61,6% apontam ganho de produtividade e 37,4% afirmam ter carga horária semanal maior que a anterior.

Dados que não podem passar despercebidos pela gestão administrativa e estratégica da organização; sobretudo, aqueles relativos à boa comunicação das equipes, ao aumento de produtividade de reuniões, satisfação no acesso aos serviços remotos. Sem mencionar o impacto na melhoria na qualidade de vida, no aumento da motivação, na sensação de segurança, que também geram impactos na produtividade e na qualidade do trabalho.

O retorno ao trabalho presencial é uma decisão precoce. Primeiramente, porque a flexibilização do isolamento social na cidade de Brasília, neste momento, coloca a perder todo o esforço econômico, social e organizacional já realizado. Em segundo lugar, a adoção de medidas de

⁴ **Notícia El País (19/05/20)**. Lições da paciente zero da Alemanha: infectar-se por passar o saleiro na cantina e outros perigos da covid-19. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/ciencia/2020-05-20/licoes-da-paciente-zero-da-alemanha-infectar-se-por-passar-o-saleiro-na-cantina-e-outros-perigos-da-covid-19.html>

⁵ **Notícia Correio Braziliense (14/06/20)**. Aumento de contaminados no MCTIC por falta de distanciamento. Disponível em: <http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/aumento-de-contaminados-no-mctic-por-falta-de-distanciamento/>

“minimização” dos riscos de contaminação não é suficiente para garantir a integridade física das pessoas e a proliferação da doença no ambiente de trabalho. Em terceiro, não há transparência nem diálogo com os servidores e seus representantes.

Precisamos dizer claramente: o teletrabalho não é férias. Trata-se do planejamento racional das atividades de equipes, por meio do controle de produtividade, desempenho, atividades, quaisquer possibilidades de mensuração que cada setor queira definir. Difere do controle presencial, mensurado pelo ponto eletrônico, onde apenas a presença física e a quantidade de horas são mensuradas. A flexibilidade de horários e locais para a realização de um serviço não implica na irresponsabilidade dos profissionais, muito pelo contrário, uma vez que a continuidade da prestação dos serviços do MCTIC mostra o quanto os colaboradores do MCTIC têm sido responsáveis, compreendendo a gravidade da situação sanitária do país e mundial – além de temerem por si e suas famílias.

Esses dois meses foram de adaptação das equipes e de muito aprendizado, do qual a organização e a administração do MCTIC deveriam tirar proveito. Mais estudos, com dados institucionais e pesquisa de opinião, podem fornecer as informações para decisões que conduzam à modernização administrativa e gerencial que o Poder Executivo Federal necessita. O teletrabalho já é realidade tanto na iniciativa privada como na iniciativa pública e essa experiência resultou em bons frutos que não podem deixar de ser colhidos.

É a oportunidade de ampliar a forma de encarar o serviço público, de se lançar o olhar aos métodos ágeis, dos planejamentos táticos e operacionais voltados para equipes de alto desempenho. É inútil continuar em optar por gestão administrativa ultrapassada, submetida às escusas de “muito amplo e complexo” para ser realizado, acompanhado e avaliado. Não, não é. A experiência comprova.

Não se pode ignorar iniciativas de teletrabalho bem sucedidas como no Tribunal de Contas da União e Senado Federal. Em um momento como este, de isolamento social para a proteção da vida, espera-se que decisões de pessoas públicas sejam para ampliar as possibilidades e que não as cerceiem ou as constrem. A solução para os problemas surge com novos empreendimentos, novas ideias e conceitos. Não tentar imaginar que o MCTIC, onde passamos a maior parte do tempo de nossas vidas como colaboradores, tomará providências para resguardar a vida social, nem ao menos tentar empreender – justo nesse Ministério – é, no mínimo, um desrespeito à Nação. O exemplo é algo a ser dado e construído.

Enquanto a postura entre o Estado/Governo e dos servidores continuarem antagônicas, simplificadas em situações de jogo de soma zero (onde para um ganhar o outro tem que necessariamente perder), não haverá avanço. A organização depende das pessoas e vice-versa. O racionalismo, o respeito e o diálogo sempre devem ser evocados, sobretudo em momentos de crise, que exige união e cooperação para que não ocorram desrespeito aos princípios da Administração Pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

É falacioso achar que utilizar máscaras e lavar as mãos vão resolver o problema. Vão apenas minimizar, mas ajudarão a proliferar a doença, já que o isolamento em casa é muito mais efetivo. O Poder Público deve garantir a vida e a segurança de seus cidadãos, seja na condição de Estado, seja na condição de empregador.

A pergunta que se faz é que, diante desse contexto, se o trabalho puder ser realizado de casa, colaborando para a estratégia do isolamento, por que não formalizar e incentivar?

Assim, vislumbramos a oportunidade de institucionalizar o teletrabalho no órgão. Regras claras, igualitárias que tragam benefícios para o órgão e seus colaboradores, impulsionando, inclusive, ferramentas e procedimentos para a definitiva modernização da rede e da infraestrutura de serviços do MCTIC (governo digital). A modernização, a transformação e a economia digital servem aos interesses sociais e organizacionais, uma vez que novas tecnologias de comunicação e informação estão à nossa disposição e permitem maior interação social virtualmente, poupando tempo, economizando custos, trazendo efetividade. Sem dúvidas a união do elemento humano com a informática, a automação e a inteligência artificial são capazes de dar agilidade, qualidade, transparência, responsabilidade e eficiência na prestação do serviço público. E, na condição de servidores públicos, esperamos colaborar para a melhoria organizacional e com as políticas de combate à epidemia.

Nessa oportunidade, a ASCT e ao SINDGCT agradece a todos pela participação em sua pesquisa e se coloca à disposição para o diálogo.

Anexo 1- Questionário

Avaliação do Teletrabalho no MCTIC

Este questionário foi elaborado pelo Sindicato Nacional de Gestores em Ciência e Tecnologia - SindGCT em parceria com a Associação dos Servidores do MCTIC – ASCT com o objetivo de avaliar a percepção dos servidores e demais colaboradores da sobre as condições e alternativas de teletrabalho implementadas no órgão a partir da pandemia de COVID-19.

A resposta de cada um dos trabalhadores é fundamental para que a possamos acompanhar a experiência de trabalho remoto na instituição e apoiar os servidores na busca de melhorias nas condições laborais.

As respostas são sigilosas e as pessoas que responderem não serão identificadas. Os dados da pesquisa serão utilizados apenas pela ASCT com intuito de avaliar a experiência do teletrabalho realizado durante a pandemia da COVID-19.

Assim que a pesquisa for concluída e os analisados forem analisados, a ASCT fará ampla divulgação dos resultados.

Dúvidas e sugestões podem ser enviadas para asct@mctic.gov.br.

Desde já agradecemos sua participação e colaboração.

***Obrigatório**

1. Qual gênero se identifica? *

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Outro

2. Qual sua idade? *

Até 30 anos

De 31 a 40 anos

De 41 a 50 anos

De 51 a 60 anos

Acima de 60 anos

3. Qual é a sua escolaridade? *

Nível Fundamental completo

Nível Médio completo

Nível Superior completo

Aperfeiçoamento

Especialização/MBA

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

4. Você possui alguma doença que te coloca como grupo de risco se contrair oCOVID-19? (portadores de doenças graves ou crônicas como hipertensão, asma, diabetes, imunodeficiência) *

Sim
Não
Não sei

5. Você mora em: *

kitnet
Apartamento
Casa
Outro:

6. Quantas pessoas (contando com você) moram em sua residência? *

1
2
3
4
5
Mais de 5

7. Você tem filhos ou dependentes menores de 18 anos que residem com você? *

Sim
Não

7.1. Se sim, quantos?

1
2
3
4
5
Mais de 5

7.2. Se sim, qual é a idade dele(s)? Se necessário, marque mais de uma opção

0-4 anos
5-10 anos
11-15 anos
16-18 anos
Não se aplica

8. Você tem idosos que residem com você? *

Sim
Não

8.1. Se sim, quantos?

9. Você está vinculado a qual estrutura? *

GM
AEAI
AECI

SGCC
SEXEC
CONJUR
SEPLA
SEFAE
SEMPI
SERAD
SETAP
SETEL

Outro: _____

10. Qual seu vínculo empregatício? *

Estagiário
Servidor
Terceirizado
Celetista
DAS sem vínculo
Servidor Temporário
Outro

10.1. Se servidor, qual o seu cargo?

Analista C&T
Assistente C&T
Tecnologista
Tecnólogo
Pesquisador
PGPE
Outro _____

11. Ocupa DAS ou FCPE? *

Sim
Não

11.1. Se sim, qual nível?

12. Tempo total de atuação no serviço público *

Até 3 anos
De 4 a 6 anos
De 7 a 10 anos
De 11 a 15 anos
acima de 15 anos

13. Tempo total de atuação no Ministério: *

Até 3 anos
De 4 a 6 anos
De 7 a 10 anos
De 11 a 15 anos

acima de 15 anos

14. Com o isolamento social estabelecido como medida de prevenção à pandemia estabeleceu-se o teletrabalho em vários setores. Você está trabalhando remotamente? (considerando a situação provocada pela Pandemia) *

Sim, de forma integral

Sim, de forma parcial

Não estou trabalhando remotamente

14.1. Se na questão anterior você respondeu NÃO, o que impede seu trabalho remoto?

Atuo em uma atividade que não pode ser realizada remotamente (por exemplo, atendimento presencial, manutenção predial, entre outros)

Cultura organizacional

Falta de estrutura de TI do órgão

Falta de estrutura de TI na minha residência

Não gostaria de trabalhar remotamente

Não respondi NÃO na pergunta anterior

Outro:

15. No geral, o que tem achado do trabalho remoto que tem desempenhado? *

Muito bom

Bom

Mais ou menos

Ruim

Muito ruim

Não estou trabalhando remotamente

16. Você é a favor do trabalho remoto no Serviço Público para funções que não envolvam atendimento presencial ao público? *

Sim, de forma integral

Sim, de forma parcial

Não sou favorável

Não tenho opinião formada

17. No geral, quanto à produtividade da atuação na modalidade teletrabalho, você acha que há (considerando a situação provocada pela Pandemia) *

Ganho de produtividade

Perda de produtividade

Manutenção da produtividade

Não estou atuando remotamente

18. Quanto ao seu tempo de trabalho na modalidade teletrabalho, estabelecido a partir do isolamento social, na sua impressão, a média de horas semanais trabalhadas *

Aumentou

Permaneceu a mesma

Diminuiu

Não sei responder

Não estou atuando remotamente

Indique seu grau de concordância ou discordância sobre as afirmações abaixo (considerando a situação provocada pela Pandemia): *

		Discordo plenamente	Discordo parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo plenamente	N.A
19	A minha qualidade de vida melhorou com o teletrabalho						
20	A minha motivação aumentou com a adoção do teletrabalho						
21	Aumentei a qualidade de meu trabalho						
22	Trabalhando a distância passei a adotar hábitos físicos mais saudáveis						
23	Reduzi meus deslocamentos entre residência e trabalho						
24	As instalações do meu local de trabalho em casa são adequadas, com relação ao conforto e bem-estar						
25	As instalações do meu local de trabalho em casa são adequadas, com relação a infraestrutura tecnológica (computador, velocidade de conexão)						
26	Os conflitos familiares aumentaram porque passo mais tempo em minha residência						
27	Estou conseguindo gerenciar as atividades entre família e trabalho						
28	Já me acostumei com a rotina do teletrabalho em casa						
29	Estou mais feliz, apesar das circunstâncias						
30	Me sinto mais seguro realizando o teletrabalho						
31	Tenho dificuldades no uso de tecnologias						
32	A volta ao trabalho presencial deve ser somente após o fim da epidemia						
33	Me sinto pressionado a ter que comparecer fisicamente no órgão						
34	Percebo condutas hierárquicas caracterizadas como assédio institucional comigo e/ou com meus colegas						
35	Receio ter perdas financeiras com as reformas propostas (congelamento salarial, redução de horário)						
36	Já estou sofrendo perdas financeiras relacionadas a meu emprego						
37	Receio ter instabilidade empregatícia (cancelamento de contrato/ flexibilização da estabilidade/ extinção de carreira)						

38	Acredito que seja possível reverter o quadro das reformas do serviço público						
----	--	--	--	--	--	--	--

No seu caso, na sua experiência particular com o Teletrabalho, o que ele proporcionou (considerando a situação provocada pela Pandemia) *

		Discordo plenamente	Discordo parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo plenamente	N.A.
39	Isolamento social e profissional para o servidor/empregado						
40	Redução das oportunidades de promoções ou aumentos salariais						
41	Aumento de conflitos profissionais						
42	Dificuldades na comunicação com a equipe ou chefia						
43	Enfraquecimento da cultura organizacional						
44	Riscos à segurança e confidencialidade de informações						
45	Dificuldade de supervisão do trabalho por parte do órgão						
46	Aumento da produtividade das reuniões de trabalho remoto						
47	Acesso remoto adequado aos computadores/servidores do Ministério						
48	Acesso adequado aos serviços do Ministério (ex RH, TI), cujos servidores também estão em trabalho remoto						

49. Em uma situação normal, sem as problemáticas associadas à Pandemia, você optaria pelo trabalho remoto? *

Sim, de forma integral

Sim, de forma parcial

Não

Não tenho opinião formada

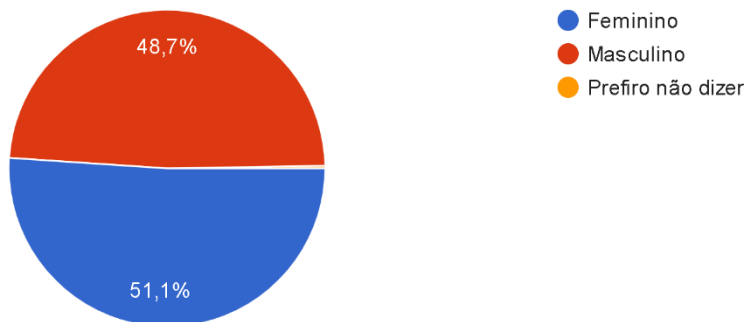
50. Deixe, neste espaço, suas considerações sobre o teletrabalho que não foram abarcadas por este questionário.

51. Deixe suas sugestões para ações da ASCT / SINDGCT.

Anexo 2 - Gráficos da Análise do Google Forms

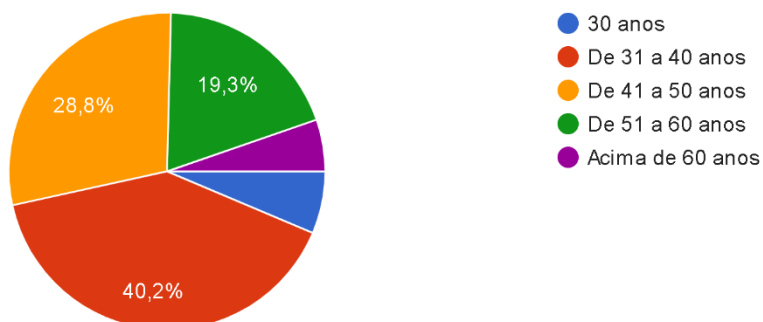
1. Qual gênero se identifica?

378 respostas



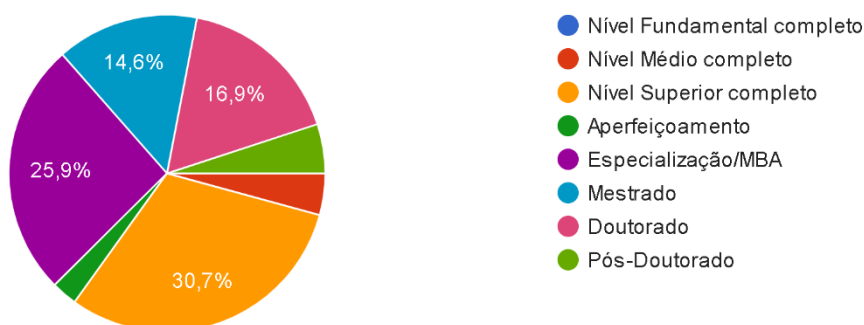
2. Qual sua idade?

378 respostas



3. Qual é a sua escolaridade?

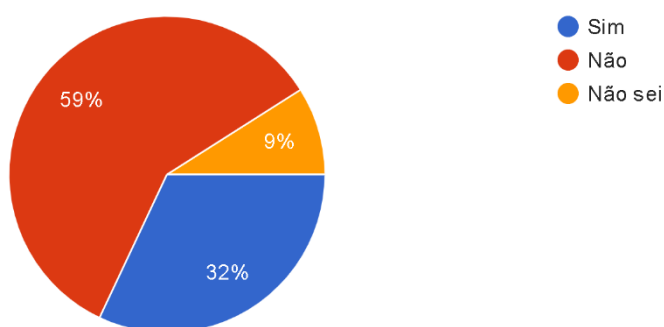
378 respostas



4. Você possui alguma doença que te coloca como grupo de risco se contrair o COVID-19?

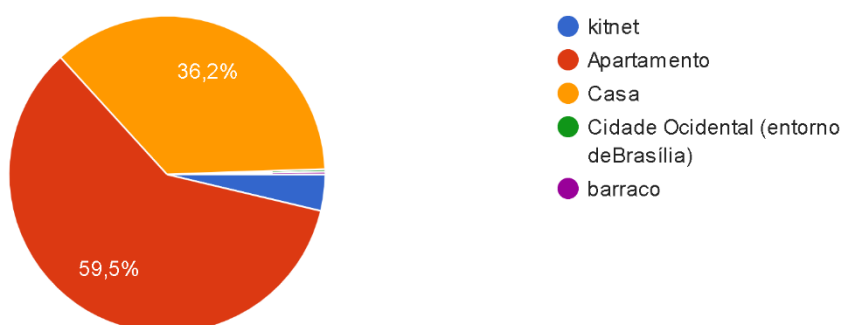
(portadores de doenças graves ou crônicas como hipertensão, asma, diabetes, imunodeficiência)

378 respostas



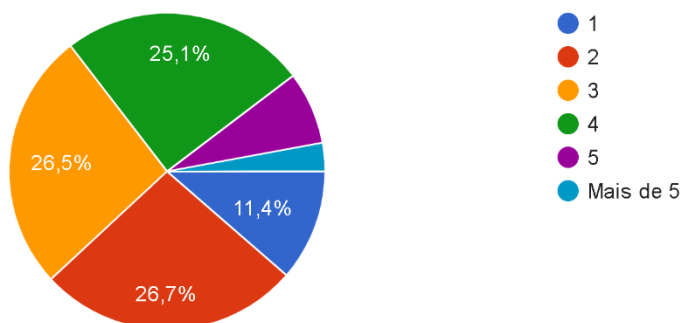
5. Você mora em:

378 respostas



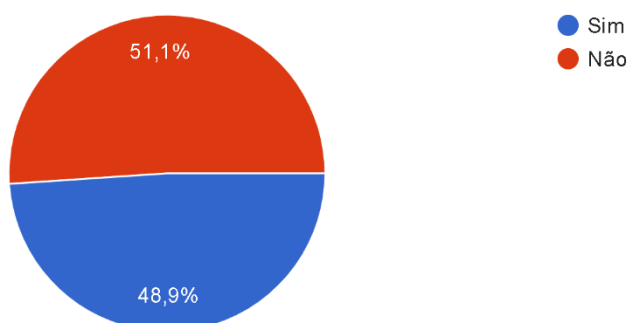
6. Quantas pessoas (contando com você) moram em sua residência?

378 respostas



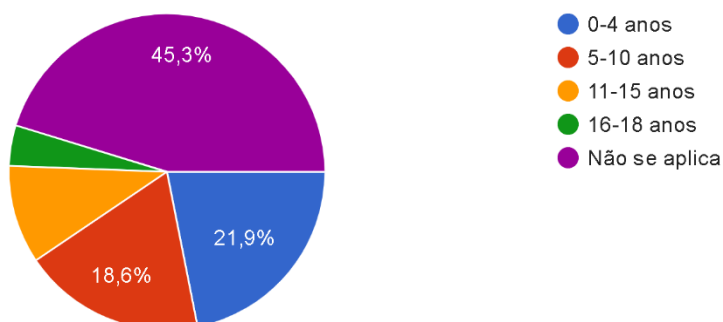
7. Você tem filhos ou dependentes menores de 18 anos que residem com você? *

378 respostas



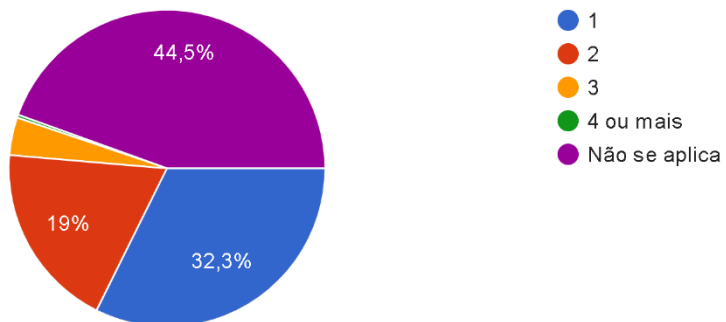
7.2 Se sim, qual é a idade dele(s)? Se necessário, marque mais de uma opção

338 respostas



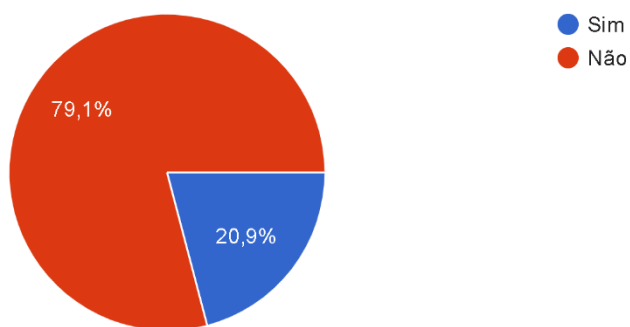
7.1 Se sim, quantos?

337 respostas



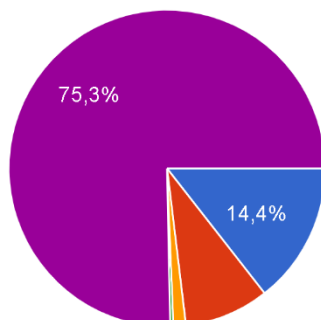
8. Você tem idosos que residem com você?

378 respostas



8.1. Se sim, quantos?

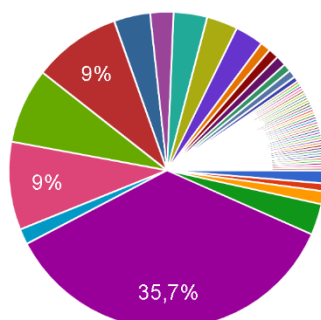
312 respostas



- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais
- Não se aplica

9. Você está vinculado a qual estrutura? *

378 respostas

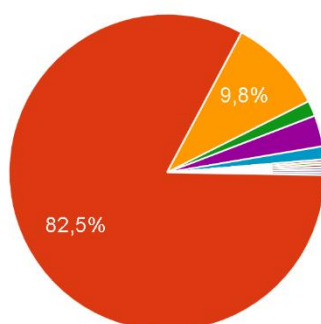


- GM
- AEAI
- AECI
- SGCC
- SEXEC
- CONJUR
- SEPLA
- SEFAE

1/7

10. Qual seu vínculo empregatício?

378 respostas

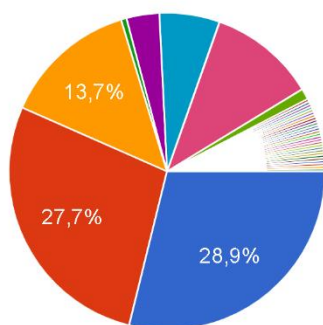


- Estagiário
- Servidor
- Terceirizado
- Celetista
- DAS sem vínculo
- Servidor Temporário
- CEDIDO
- aposentado

1/2

10.1. Se servidor, qual o seu cargo?

357 respostas

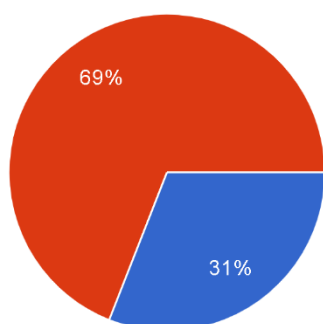


- Analista C&T
- Assistente C&T
- Tecnologista
- Tecnólogo
- Pesquisador
- PGPE
- Não se aplica
- EPPGG

▲ 1/5 ▼

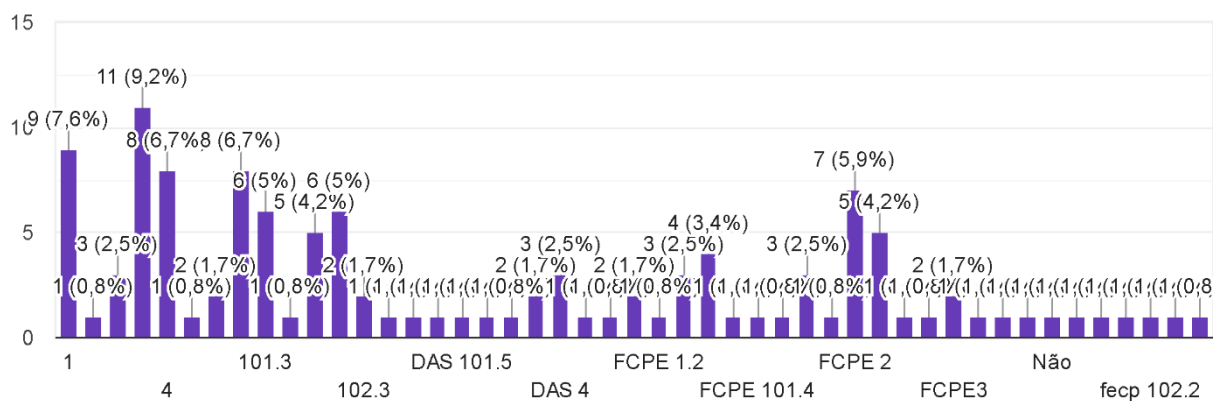
11. Ocupa DAS ou FCPE?

378 respostas

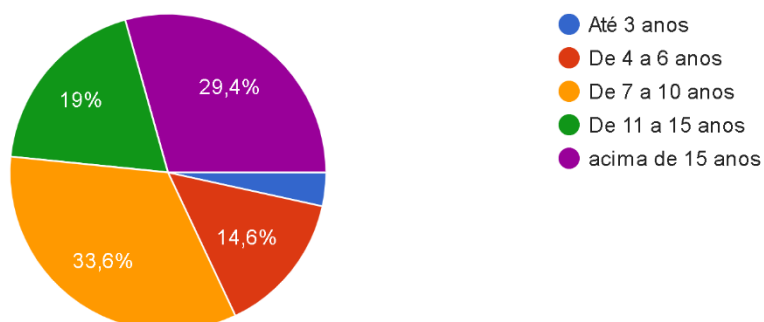


- Sim
- Não

119 respostas

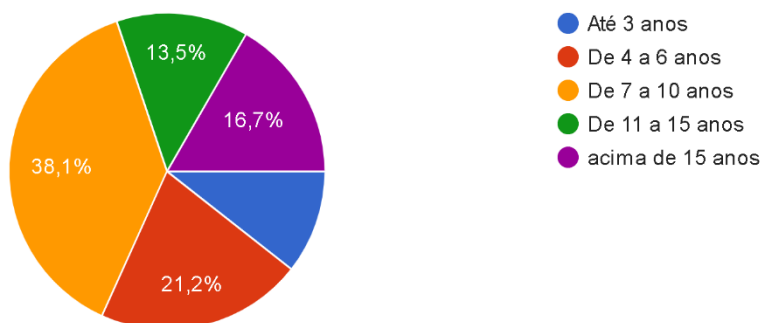


378 respostas



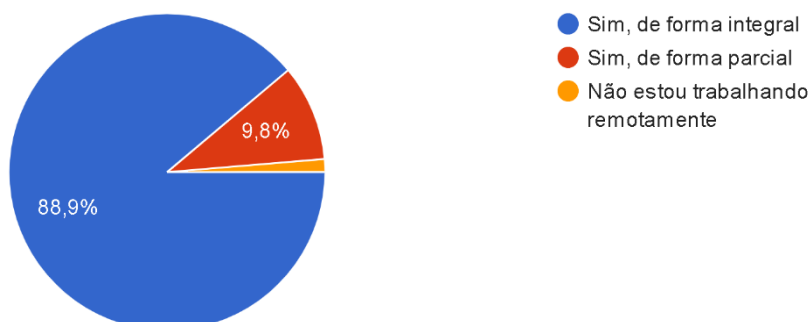
13. Tempo total de atuação no Ministério:

378 respostas



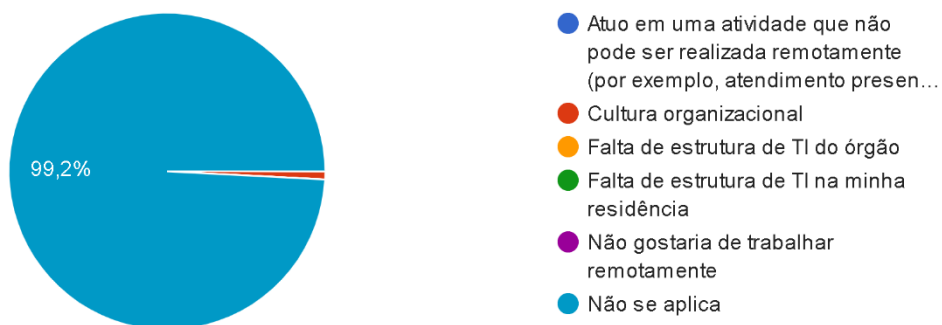
14. Com o isolamento social estabelecido como medida de prevenção à pandemia estabeleceu-se o teletrabalho em vários setores....onsiderando a situação provocada pela Pandemia)

378 respostas



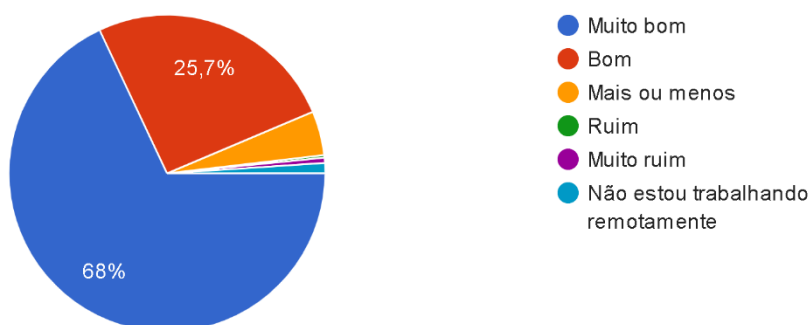
14.1. Se na questão anterior você respondeu NÃO, o que impede seu trabalho remoto?

248 respostas



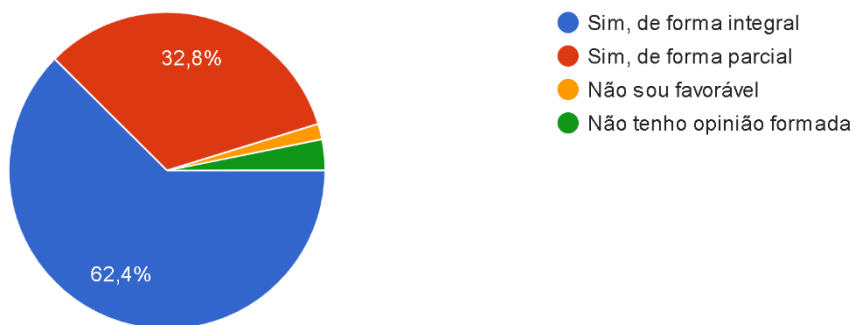
15. No geral, o que tem achado do trabalho remoto que tem desempenhado?

378 respostas



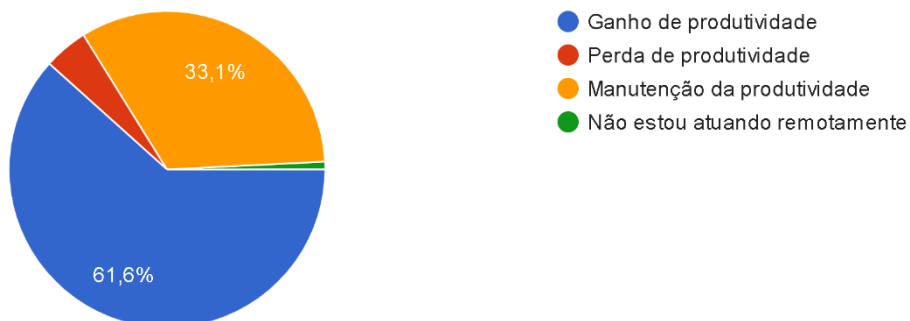
16. Você é a favor do trabalho remoto no Serviço Público para funções que não envolvam atendimento presencial ao público? *

378 respostas



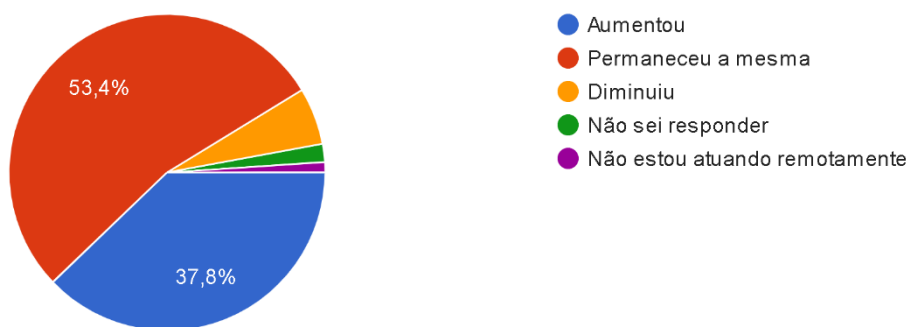
17. No geral, quanto à produtividade da atuação na modalidade teletrabalho, você acha que há (considerando a situação provocada pela Pandemia) *

378 respostas



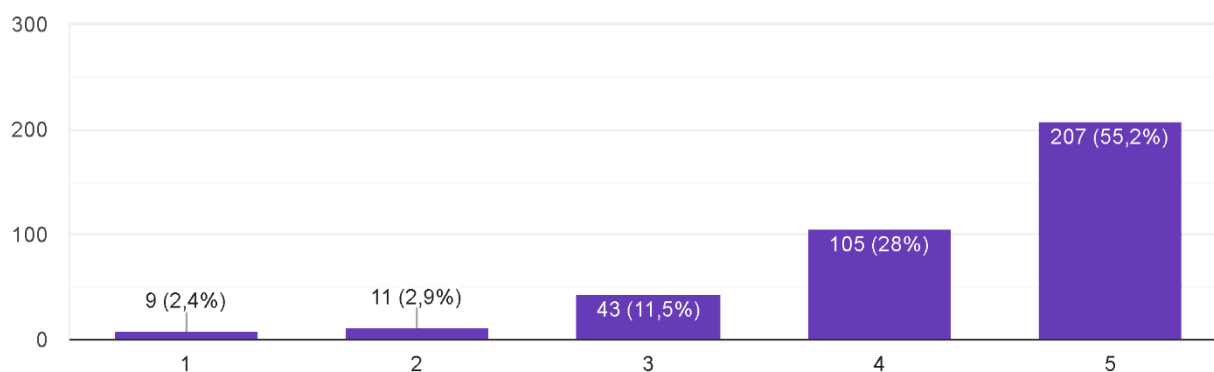
18. Quanto ao seu tempo de trabalho na modalidade teletrabalho, estabelecido a partir do isolamento social, na sua impressão, a média de horas semanais trabalhadas *

378 respostas



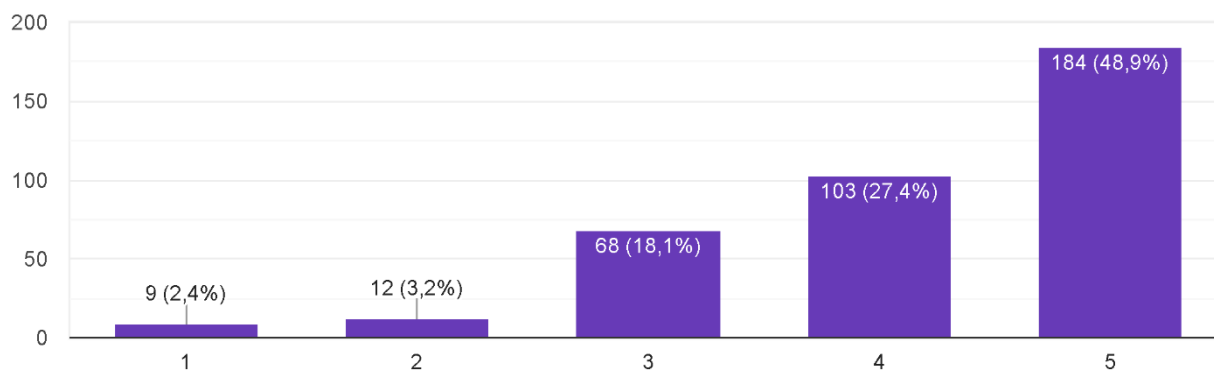
19. A minha qualidade de vida melhorou com o teletrabalho.

375 respostas



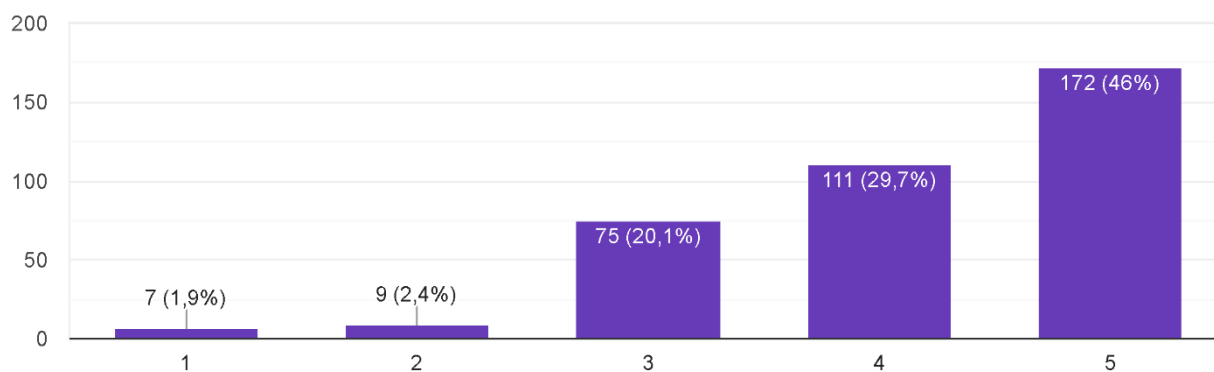
20. A minha motivação aumentou com a adoção do teletrabalho.

376 respostas



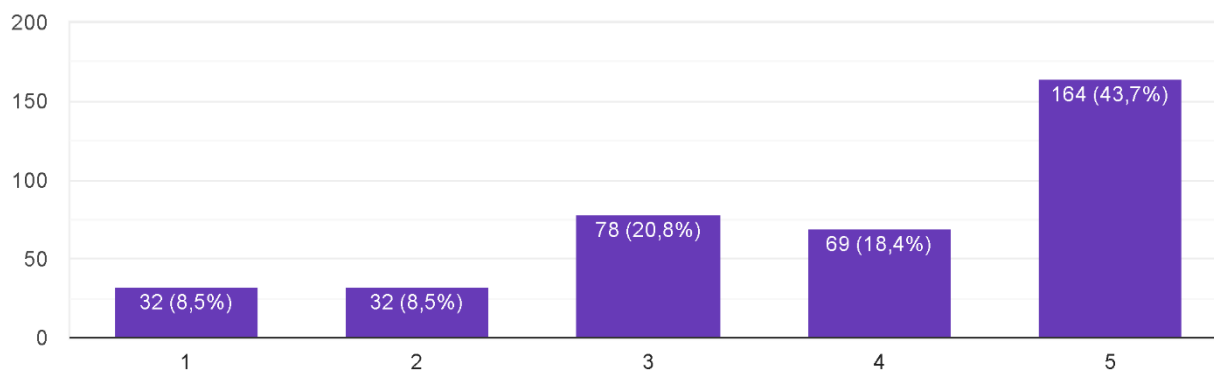
21. Aumentei a qualidade de meu trabalho

374 respostas



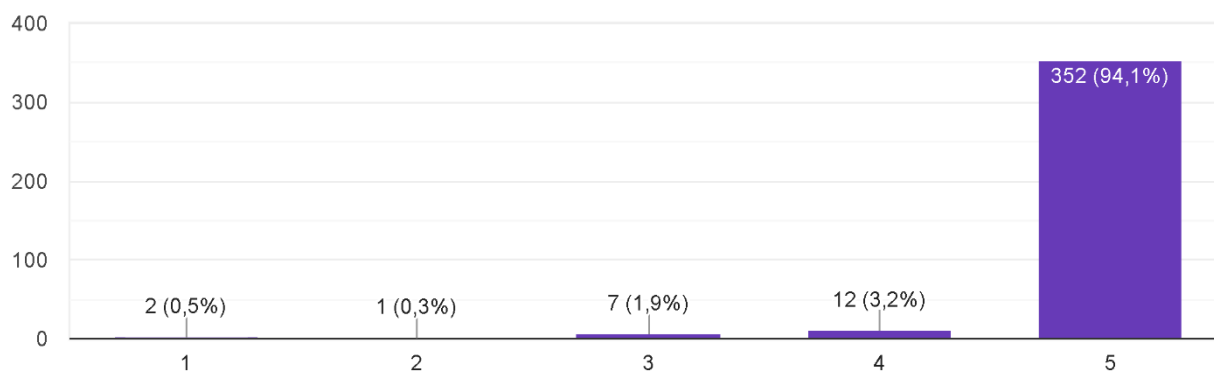
22. Trabalhando a distância passei a adotar hábitos físicos mais saudáveis

375 respostas



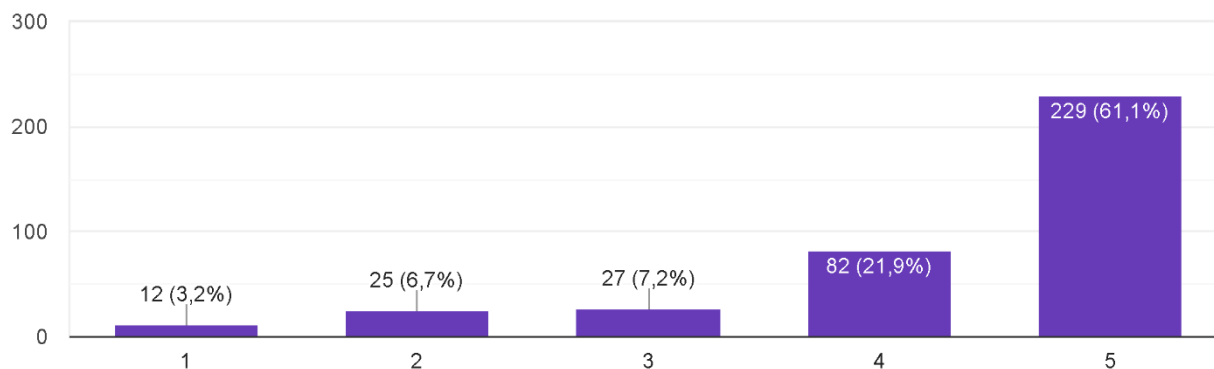
23. Reduzi meus deslocamentos entre residência e trabalho

374 respostas



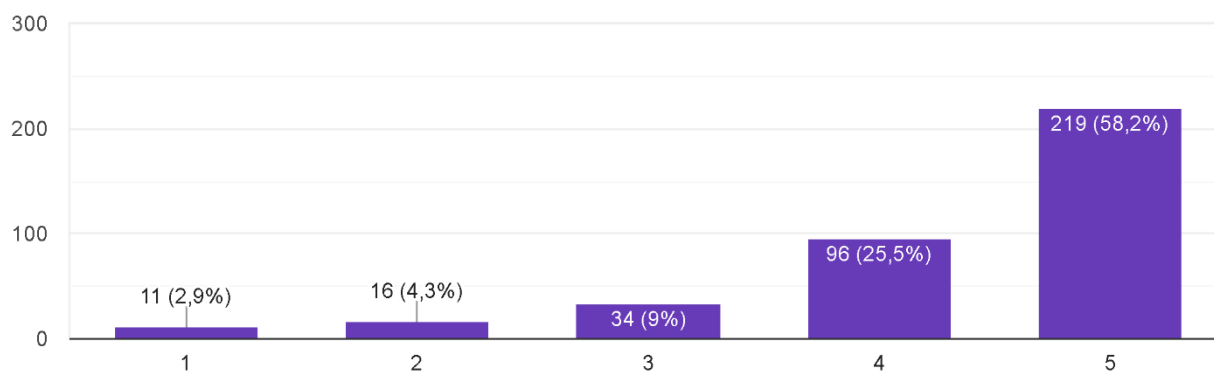
24. As instalações do meu local de trabalho em casa são adequadas, com relação ao conforto e bem-estar

375 respostas



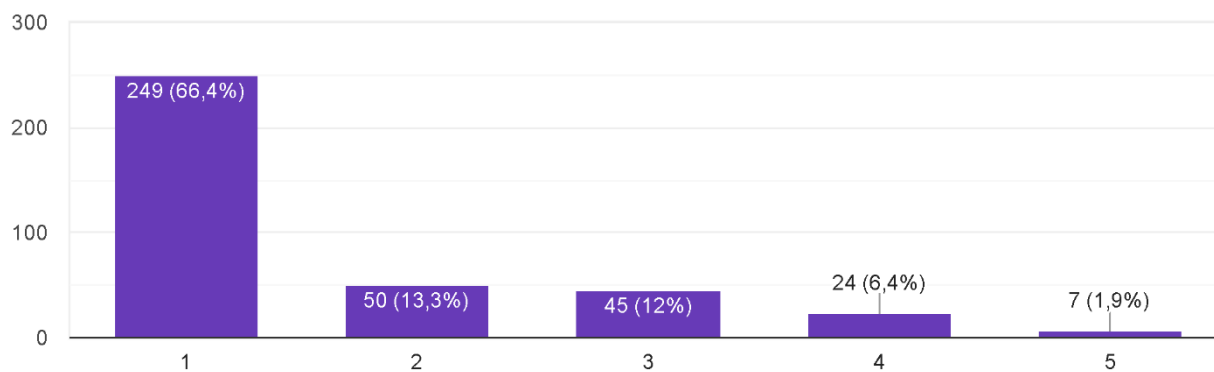
25. As instalações do meu local de trabalho em casa são adequadas, com relação a infraestrutura tecnológica (computador, velocidade de conexão)

376 respostas



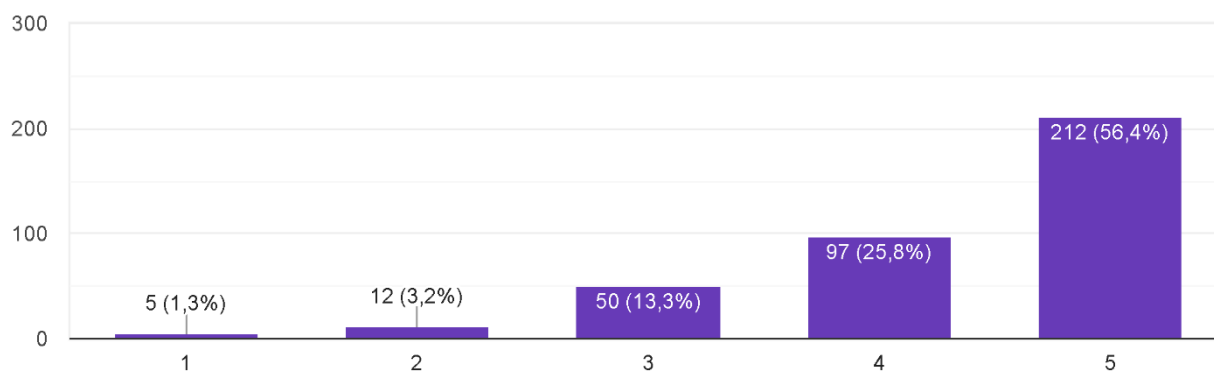
26. Os conflitos familiares aumentaram porque passo mais tempo em minha residência

375 respostas



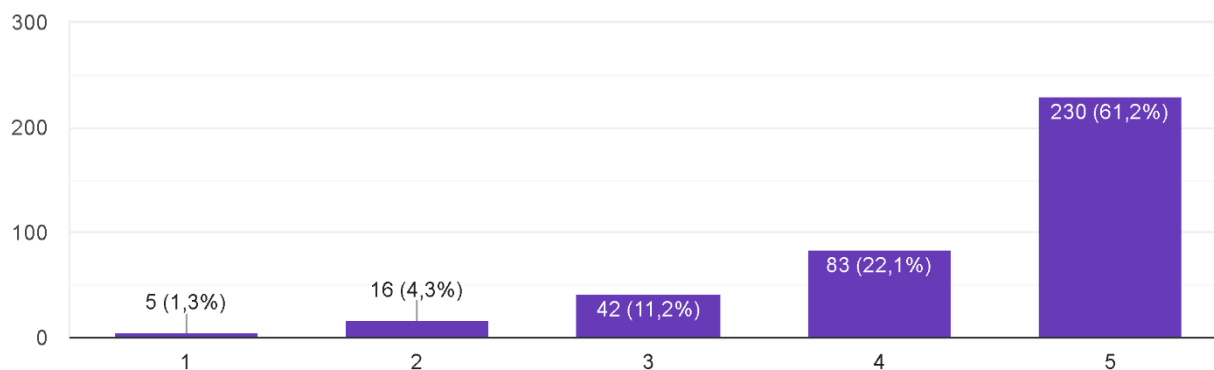
27. Estou conseguindo gerenciar as atividades entre família e trabalho

376 respostas



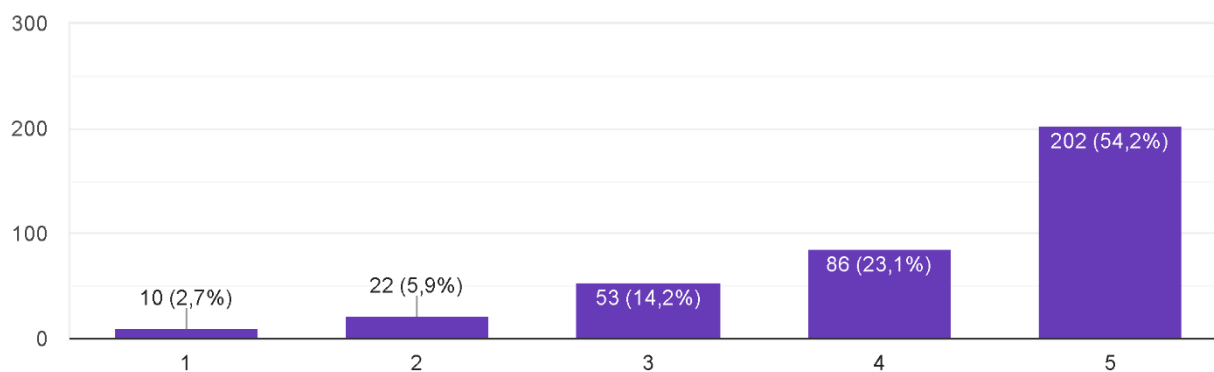
28. Já me acostumei com a rotina do teletrabalho em casa

376 respostas



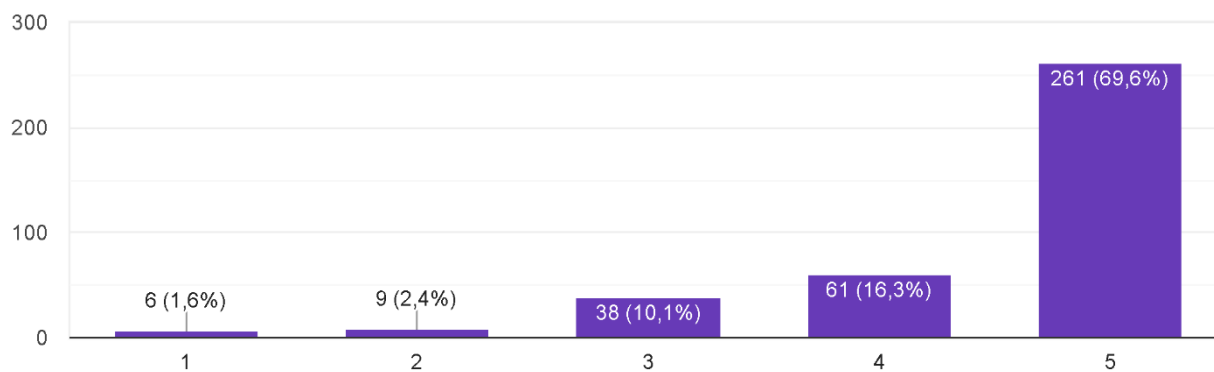
29. Estou mais feliz, apesar das circunstâncias

373 respostas



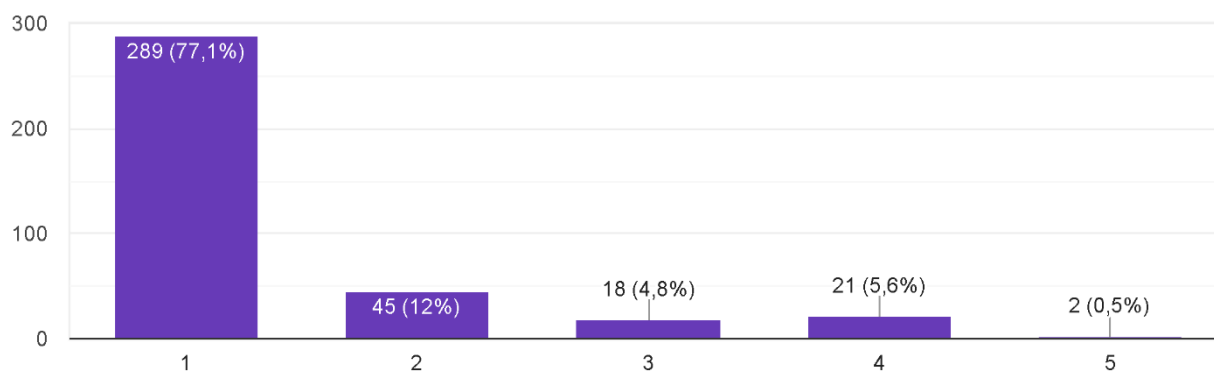
30. Me sinto mais seguro realizando o teletrabalho

375 respostas



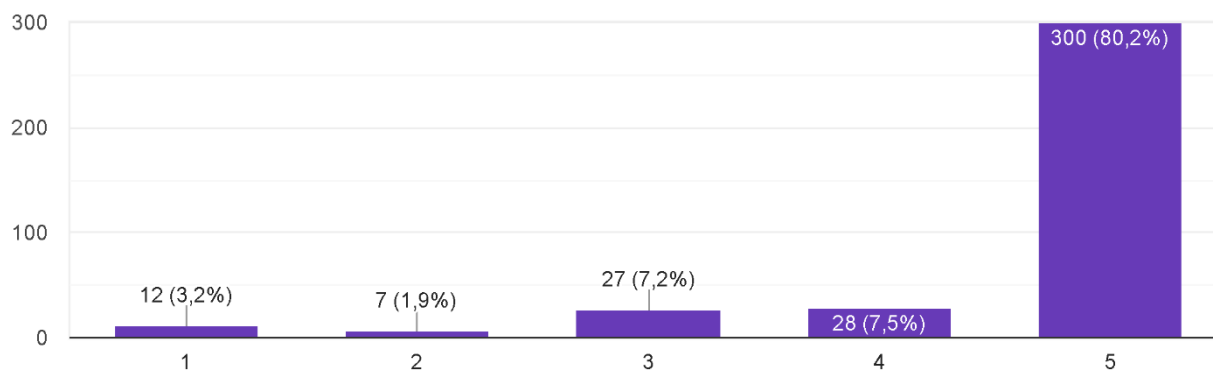
31. Tenho dificuldades no uso de tecnologias

375 respostas



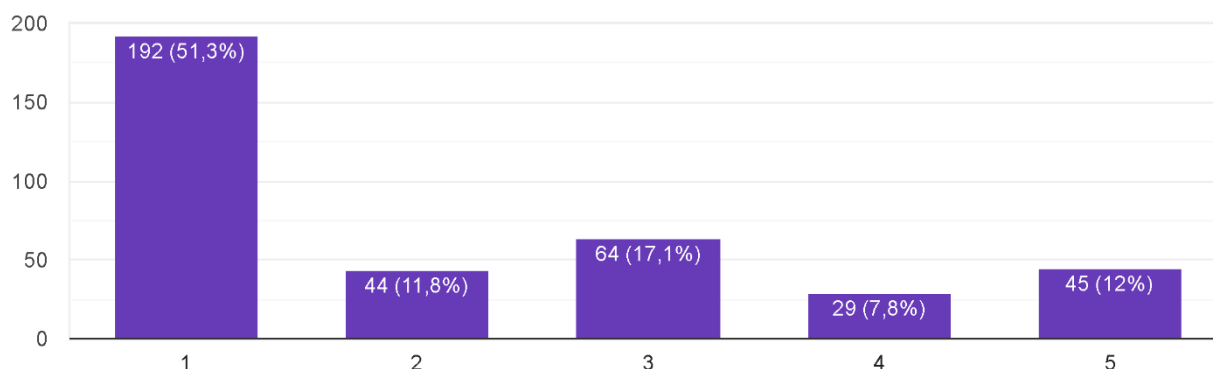
32. A volta ao trabalho presencial deve ser somente após o fim da epidemia

374 respostas



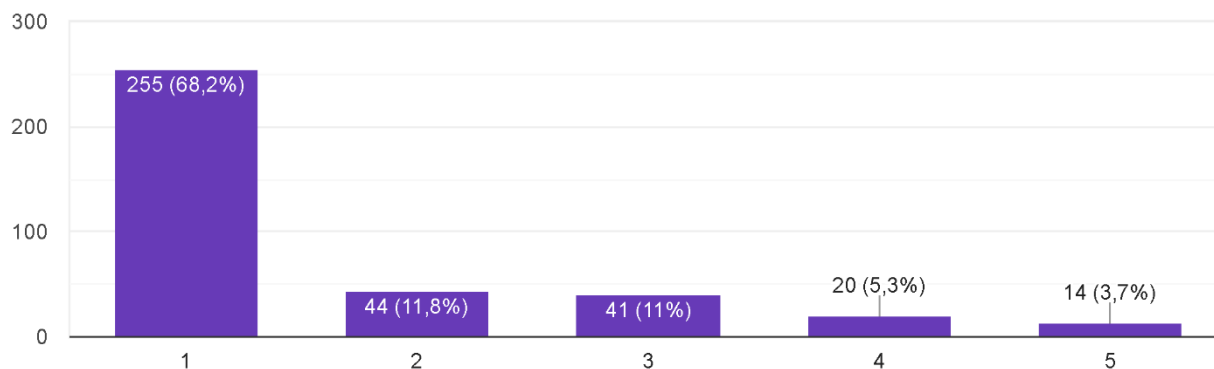
33. Me sinto pressionado a ter que comparecer fisicamente no órgão

374 respostas



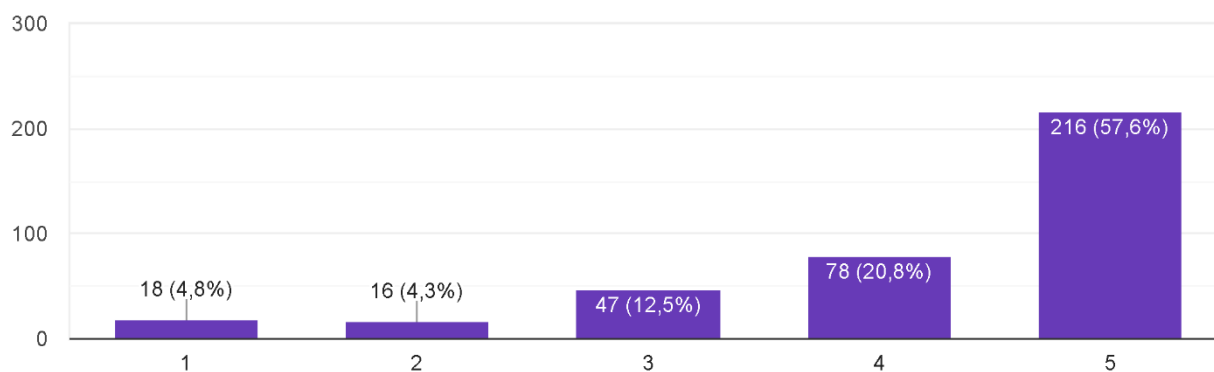
34. Percebo condutas hierárquicas caracterizadas como assédio institucional comigo e/ou com meus colegas

374 respostas



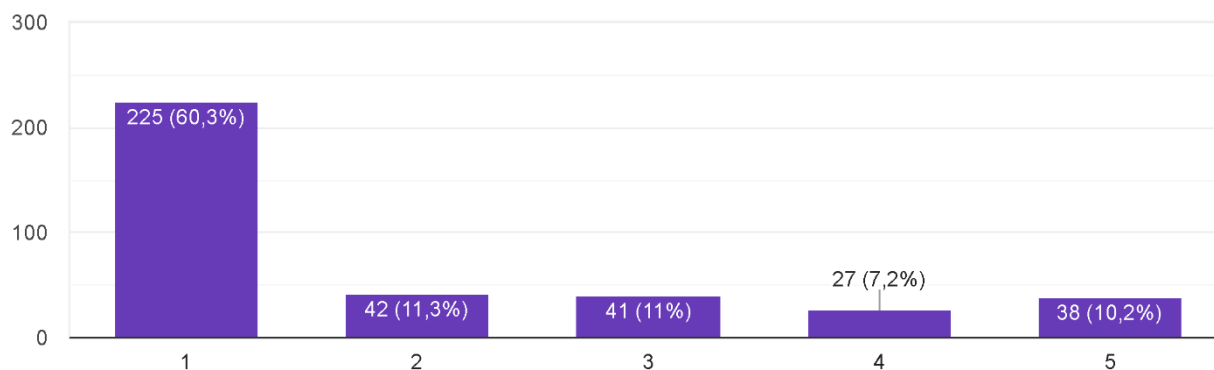
35. Receio ter perdas financeiras com as reformas propostas (congelamento salarial, redução de horário)

375 respostas



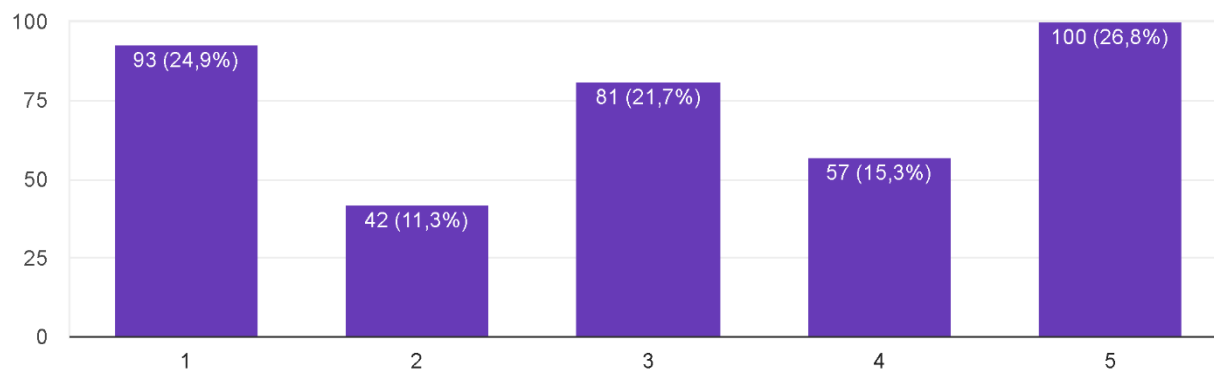
36. Já estou sofrendo perdas financeiras relacionadas a meu emprego

373 respostas



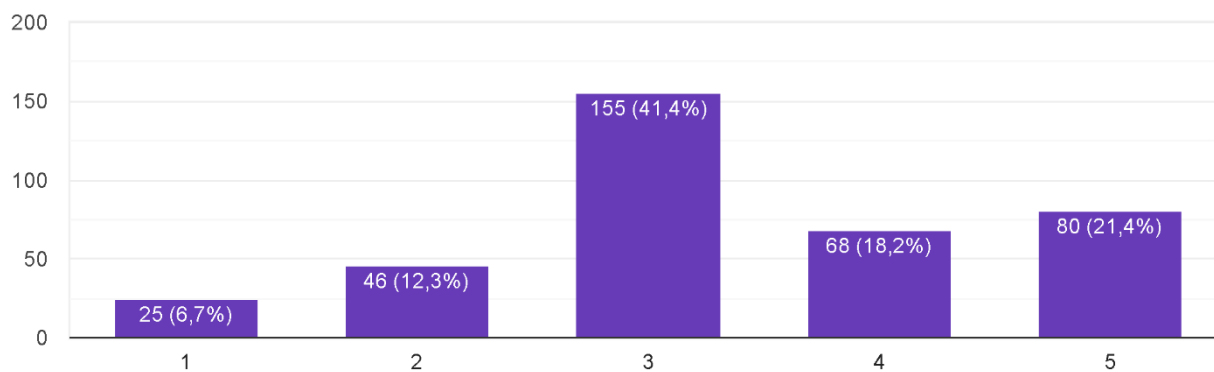
37. Receio ter instabilidade empregatícia (cancelamento de contrato/ flexibilização da estabilidade/ extinção de carreira)

373 respostas



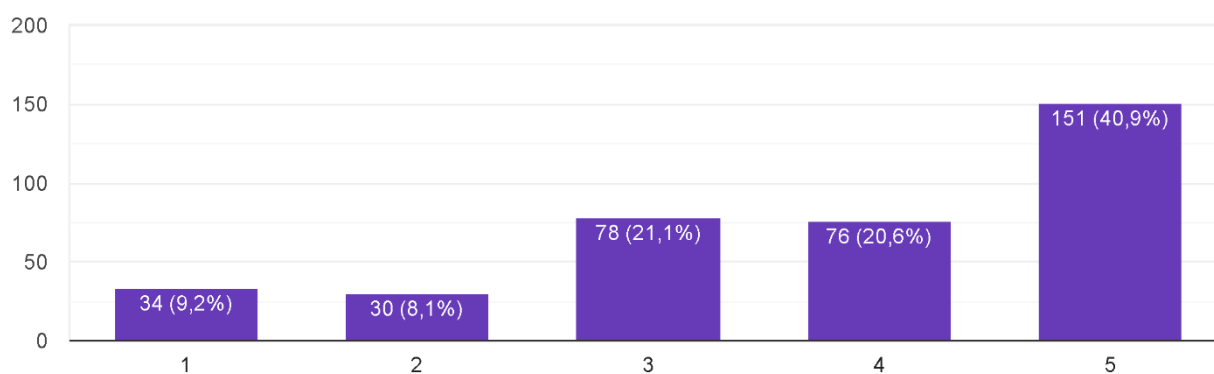
38. Acredito que seja possível reverter o quadro das reformas do serviço público

374 respostas



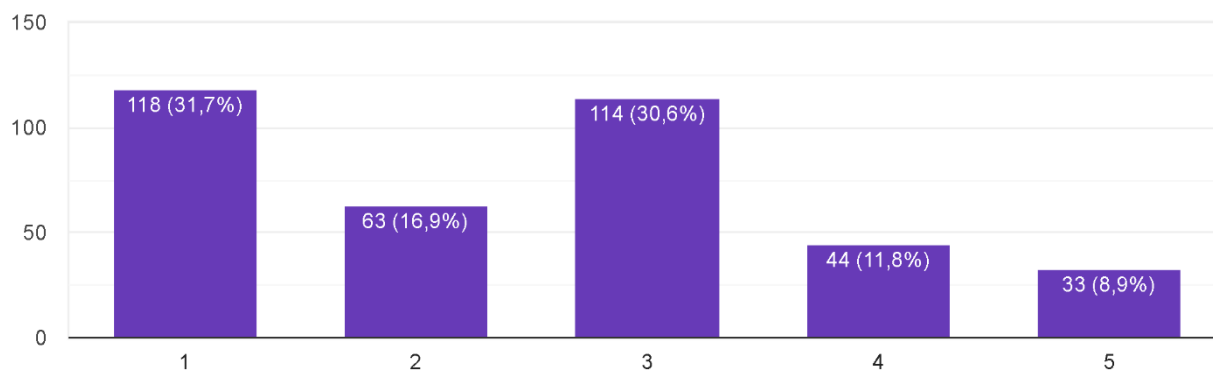
39. Isolamento social e profissional para o servidor/empregado

369 respostas



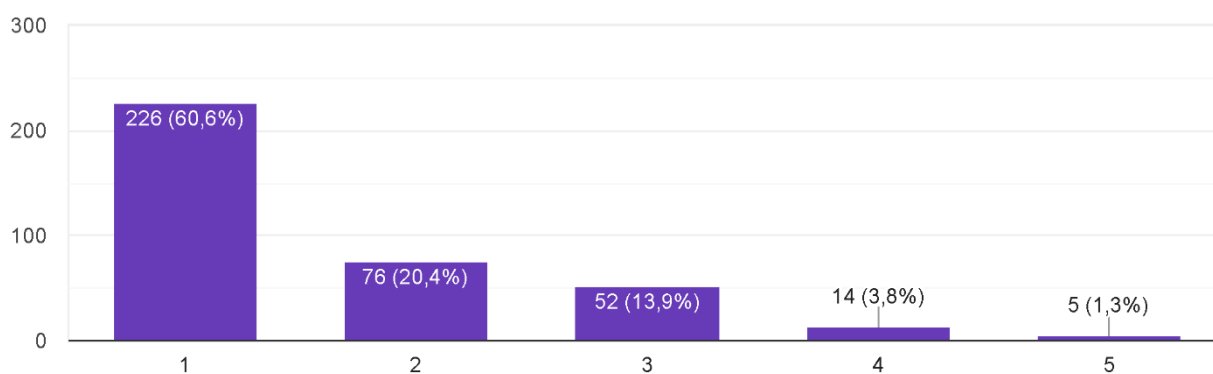
40. Redução das oportunidades de promoções ou aumentos salariais

372 respostas



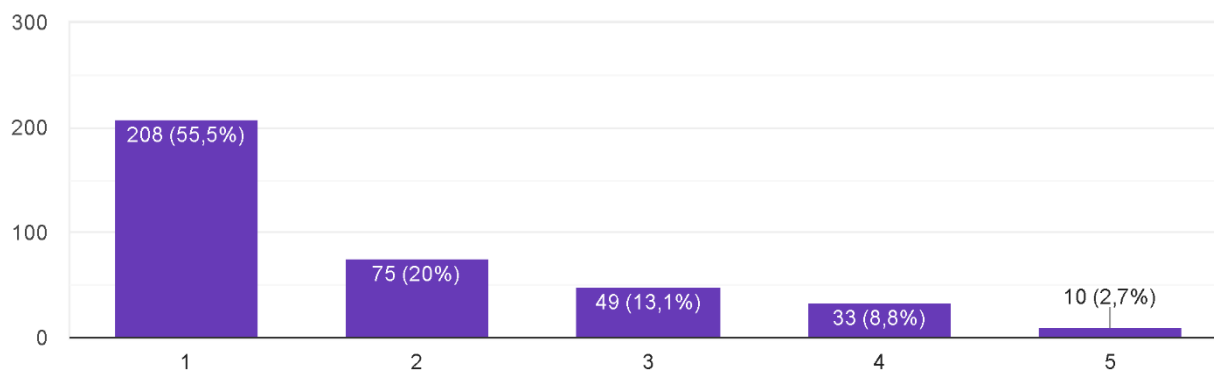
41. Aumento de conflitos profissionais

373 respostas



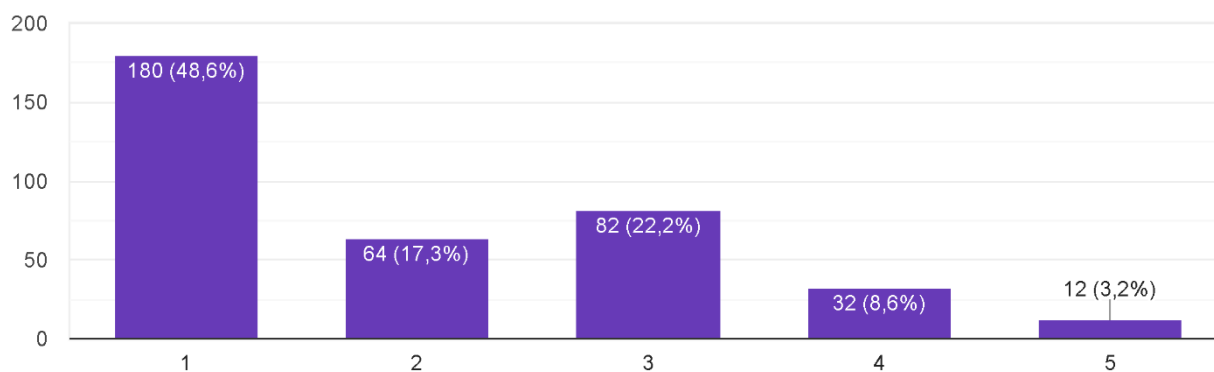
42. Dificuldades na comunicação com a equipe ou chefia

375 respostas



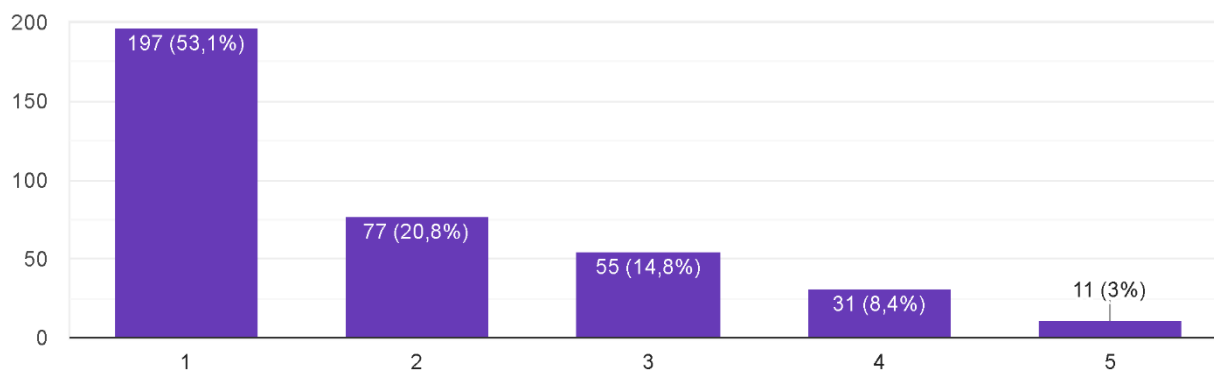
43. Enfraquecimento da cultura organizacional

370 respostas



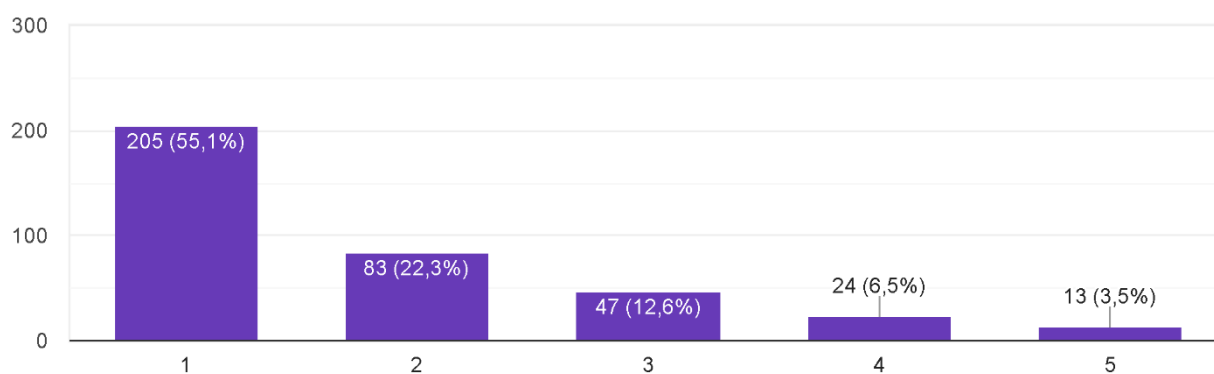
44. Riscos à segurança e confidencialidade de informações

371 respostas



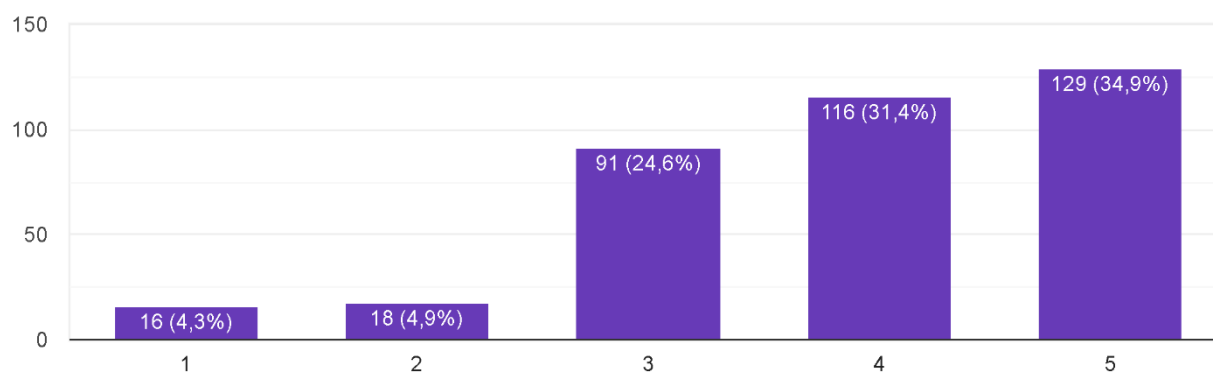
45. Dificuldade de supervisão do trabalho por parte do órgão

372 respostas



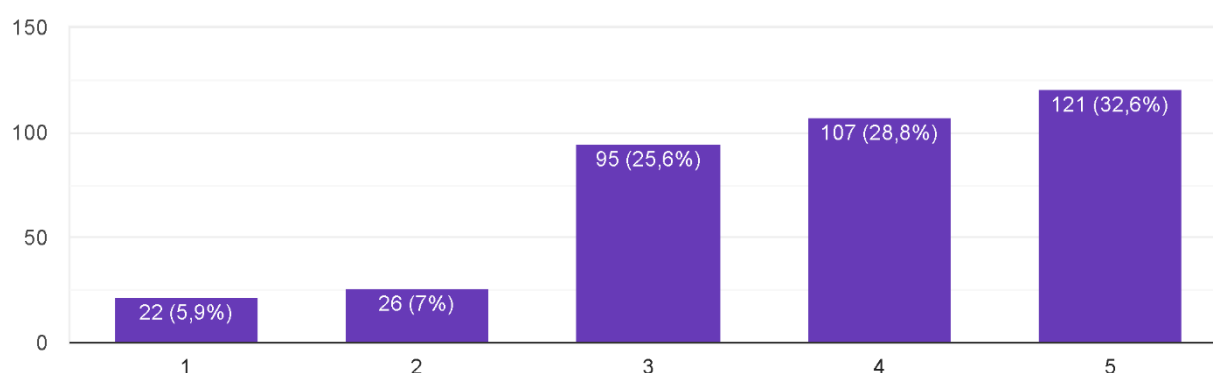
46. Aumento da produtividade das reuniões de trabalho remoto

370 respostas



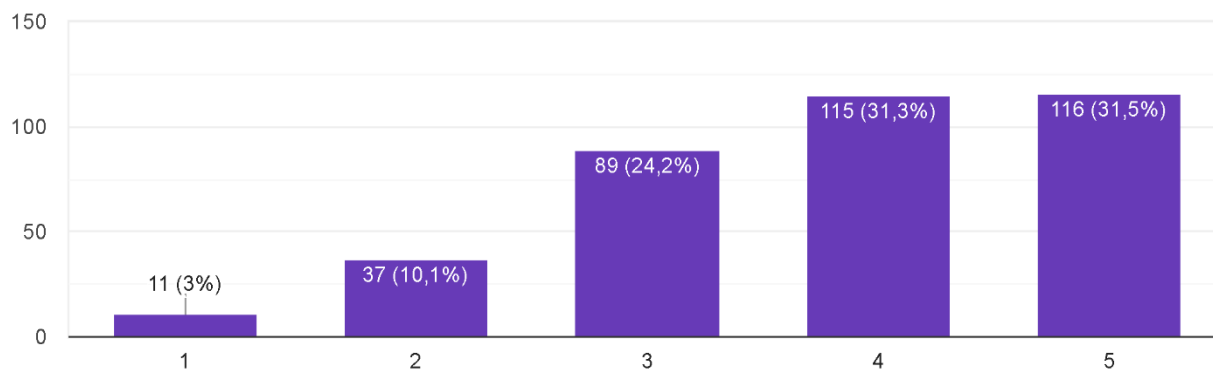
47. Acesso remoto adequado aos computadores/servidores do Ministério

371 respostas



48. Acesso adequado aos serviços do Ministério (ex RH, TI), cujos servidores também estão em trabalho remoto

368 respostas



49. Em uma situação normal, sem as problemáticas associadas à Pandemia, você optaria pelo trabalho remoto?

378 respostas

