

## MAPA DE INSIGHTS

*Projeto Perfis - Quem é você no trabalho remoto?*

### **Desafio**

*Como podemos viabilizar o trabalho remoto para os servidores?*

### **Foco da pesquisa de campo**

*Há receio das chefias de perder o controle?*

## PROBLEMAS EXISTENTES

Muitos **problemas do serviço público** foram evidenciados no trabalho não presencial.



Talvez nosso trabalho não dependa mais de métricas que nunca funcionaram.

O **valor do trabalho** não está na métrica, mas na efetividade das entregas.

No trabalho remoto imposto, o **controle assumiu novas formas**: excesso de reuniões, relatórios diários.

As pessoas não querem perder tempo com **comunicação** formal improdutiva, querem investir tempo em **trocias informais e aprendizagens coletivas**.

Para mães e pais, a dinâmica do trabalho remoto depende da **rede de apoio**.

## ADAPTAÇÃO A PESSOAS E ÓRGÃOS

**Diretrizes** para a regulamentação do trabalho não presencial são importantes, mas devem ser adaptáveis às diferentes realidades das pessoas e dos órgãos.



É presunçoso prever uma forma ideal de trabalho remoto, mas diretrizes são importantes.

O **campo de possibilidades para o trabalho não presencial** se expandiu depois da imposição decorrente da pandemia. Atividades impensáveis nesse formato se mostraram possíveis.

**Pessoas não mudam de perfil** automaticamente ao migrarem para outra forma de trabalho.

Conhecer os **diferentes perfis individuais** existentes nas equipes facilita a escolha organizacional pela forma de trabalho mais adequada, bem como eventuais processos de adaptação.

## ENTENDIMENTO VIGENTE

O trabalho não presencial, muitas vezes, é **visto como benéfico** e não como mais uma forma de trabalho.



A pessoa está em casa, produzir o que faria aqui é o mínimo esperado.

Trabalhar remotamente **não significa estar disponível o tempo todo**, essa forma de trabalho é potencialmente assíncrona.

# OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

## ENTENDIMENTO VIGENTE

O trabalho não presencial, muitas vezes, é **visto como benefício** e não como mais uma forma de trabalho.



### Qual é a oportunidade aqui?

Como podemos ressignificar o trabalho não presencial no setor público?

#### Exemplos de projetos relacionados:

- Construção de novas narrativas abordando conteúdos e comportamentos para o trabalho não presencial

## PROBLEMAS EXISTENTES

Muitos **problemas do serviço público** foram evidenciados no trabalho não presencial.



### Qual é a oportunidade aqui?

Como podemos estimular reflexões sobre o futuro do trabalho no setor público a partir de temas essenciais?

#### Exemplos de projetos relacionados:

- Novos projetos em cada grande tema
- Sistematização, disseminação de conteúdo sobre temas essenciais para o trabalho

## ADAPTAÇÃO A PESSOAS E ÓRGÃOS

**Diretrizes** para a regulamentação do trabalho não presencial são importantes, mas devem ser adaptáveis às diferentes realidades das pessoas e dos órgãos.



### Qual é a oportunidade aqui?

Como podemos acolher as especificidades dos servidores no contexto de trabalho não presencial?

#### Exemplo de projeto relacionado:

- Mapeamento de perfis de servidores para gestão de mudança (implementação de novos modelos)

**GNova - Laboratório de Inovação em Governo**  
gnova@enap.gov.br

**Laboratório de Gestão Inovadora de Pessoas - LA-BORA! gov**  
sgp.lab@planejamento.gov.br

