

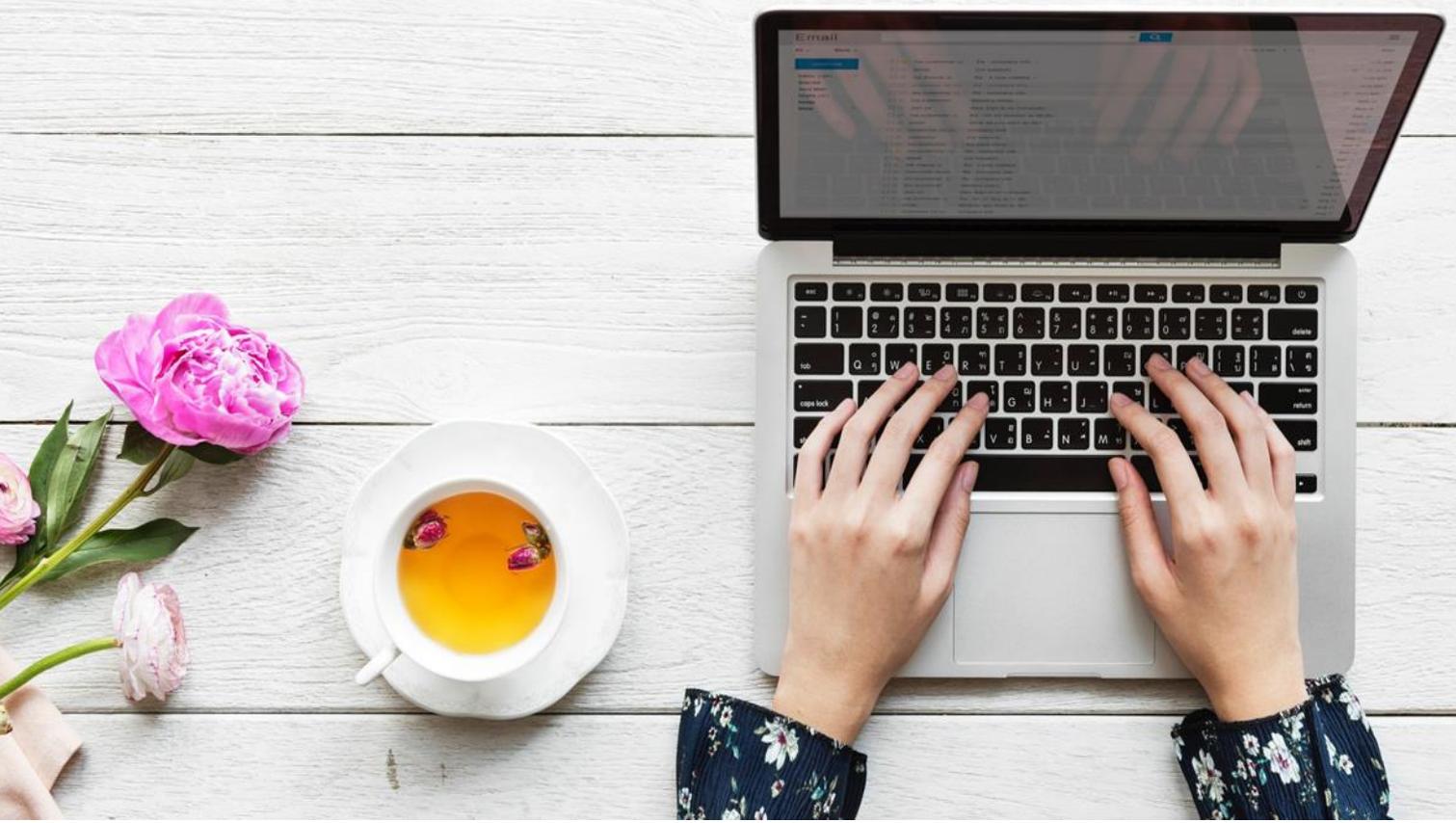
afipea

Sindicato Nacional dos
Servidores do Ipea

Associação dos
Funcionários do Ipea

PESQUISA DA AFIPEA SOBRE TELETRABALHO NO IPEA

Resultados e Recomendações

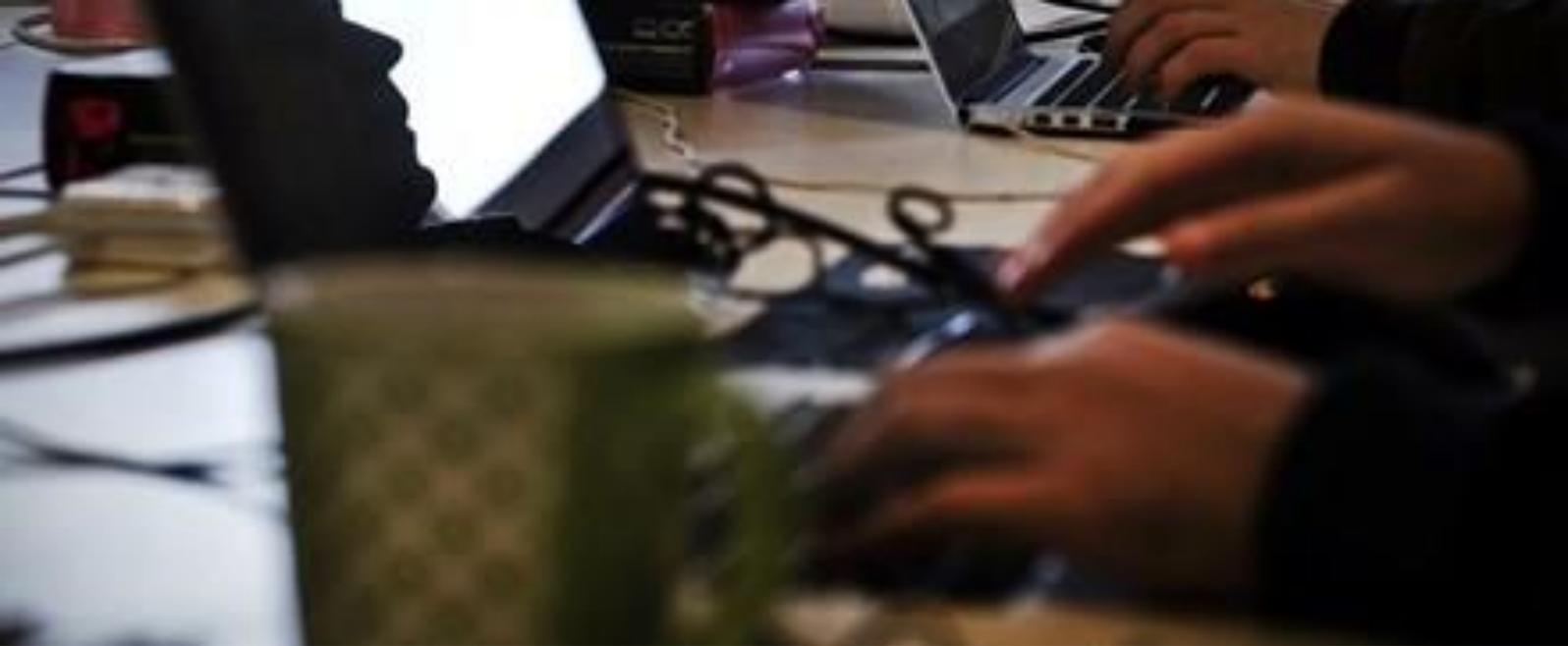




PRINCIPAIS PONTOS

- Há um apoio expressivo dos servidores/colaboradores ao programa de gestão: os 155 servidores que responderam a pesquisa, na média ponderada das respostas, consideram que o percentual máximo adequado de servidores em regime de teletrabalho parcial ou integral para o Ipea seria de 76%.
- Na avaliação da maioria dos servidores/colaboradores, o Programa de gestão do Ipea deve incluir o regime de teletrabalho integral. Em média (ponderada), a participação máxima de servidores em teletrabalho integral apontada como adequada para a instituição encontra-se ao redor de 46%.
- 41% gostariam de aderir ao teletrabalho na modalidade integral; 17%, na modalidade parcial de 32 horas semanais em teletrabalho e 14%, na modalidade parcial de 24 horas semanais em teletrabalho.
- Esses resultados estão condicionados às características do espaço físico individual de trabalho, aumentando a adesão ao regime integral e àquele com maior número de horas em teletrabalho se não for garantido espaço em salas individuais.

- Na visão de 86% dos respondentes, a adesão ao teletrabalho deve implicar mudanças no espaço físico individual de trabalho. Tais mudanças são apoiadas pela maioria inclusive no caso do regime de teletrabalho semipresencial.
- A média ponderada de dias para convocação de quem está em teletrabalho seria de 2,5 dias úteis, o que afasta a ideia de que as pessoas querem morar longe das unidades físicas do Ipea.
- Para a maioria respondentes, caso haja a necessidade de implantação de um processo de seleção de servidores/colaboradores para o teletrabalho, este deve ser baseado em uma combinação de atributos. Os critérios relevantes apontados com maior frequência pelos trabalhadores do Ipea foram características pessoais e a produtividade.



RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES

Teletrabalho, trabalho remoto, trabalho à distância, home office são as várias denominações para caracterizar a nova realidade laboral que se impôs com a pandemia a um largo espectro de atividades nos setores público e privado. Tudo indica que essa mudança continuará a pautar de forma dominante o processo de reorganização das condições e relações de trabalho no período vindouro.

No setor público, há muitas incertezas quanto às formas concretas que o regime de trabalho irá adquirir. A IN 65/ME de 30 de julho de 2020, que instituiu o chamado Programa de Gestão, autoriza uma flexibilidade para que secretarias e fundações, dentre elas o Ipea, estabeleçam as suas próprias normas, em respeito à natureza das atividades principais do órgão e às especificidades que o caracterizam. Diante desse quadro, e considerando as incertezas e as demandas dos seus associados, a Afipea concluiu ser importante conduzir um mapeamento inicial dos interesses e visões dos trabalhadores do Ipea sobre o tema.

A pesquisa que a Afipea realizou junto aos trabalhadores em atividade no Ipea (servidores do Ipea, outros servidores federais, bolsistas e terceirizados) teve sua realização dificultada pela negativa da diretoria em permitir uma divulgação mais ampla via e-mail institucional a que todos os trabalhadores do órgão têm acesso. Apesar dessa dificuldade, a mobilização conseguida pelos canais da Afipea e outros meios informais logrou uma participação elevada, gerando resultados bastante representativos, os quais permitem apontar o que o corpo funcional entende e defende quanto ao teletrabalho para a instituição.

Foram 155 respostas ao questionário eletrônico utilizado para a referida sondagem, sendo 110 servidores do Ipea, o que representa 43% do total de servidores ativos (Tabela 1). Vale notar que em quatro diretorias a cobertura situou-se entre 56% e 68%, com destaque para a Disoc e a Dirur. De outra parte, Dides e Presidência tiveram uma participação bastante reduzida. Das diretorias finalísticas, apenas a Dimac aparece com menos de 40% dos seus servidores ali lotados como respondentes da pesquisa.

Tabela 1: Número de respostas total, de servidores do Ipea e de colaboradores, bolsistas e outros funcionários, e cobertura da pesquisa entre os servidores ativos do Ipea, por unidade administrativa interna.

Unidade	Respostas			Cobertura de servidores do Ipea
	Total	Servidores do Ipea	Colaboradores, bolsistas e outros servidores	
Dides	20	9	11	15%
Diest	22	15	7	58%
Dimac	8	8	-	38%
Dinte	11	11	-	44%
Dirur	35	23	12	62%
Diset	11	10	1	56%
Disoc	40	28	12	68%
Presidência	8	6	2	25%
Total	155	110	45	43%

Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

Com relação à participação máxima dos servidores/colaboradores em Teletrabalho considerada adequada institucionalmente para o IPEA, verifica-se um amplo apoio ao programa de gestão, com mais de $\frac{3}{4}$ dos respondentes propondo percentuais entre 70% e 100% de servidores/colaboradores em teletrabalho, e somente 6% defendendo o limite de 30% (Tabela 2). Somente 1 pessoa respondeu que não considera o teletrabalho adequado. A média ponderada sugere que seja permitido que até **76% dos servidores/colaboradores do Ipea possam aderir ao teletrabalho.**

Além disso, a pesquisa mostrou que a possibilidade de adoção do teletrabalho integral é vista como apropriada para a gestão para o Ipea. Como pode ser notado pela Tabela 2, **55% dos respondentes apoiam que a casa tenha até 50% ou mais de seus servidores/colaboradores em tal regime** e somente 1/5 dos entrevistados não concordam com o regime de teletrabalho

integral. Em média (ponderada), a participação máxima de servidores em teletrabalho integral, apontada como adequada pela enquete, encontra-se ao redor de 46%.

Tabela 2: Distribuição (%) do número de respostas, por participação máxima dos servidores/colaboradores em Teletrabalho e em Regime de Teletrabalho integral consideradas institucionalmente adequadas para o Ipea.

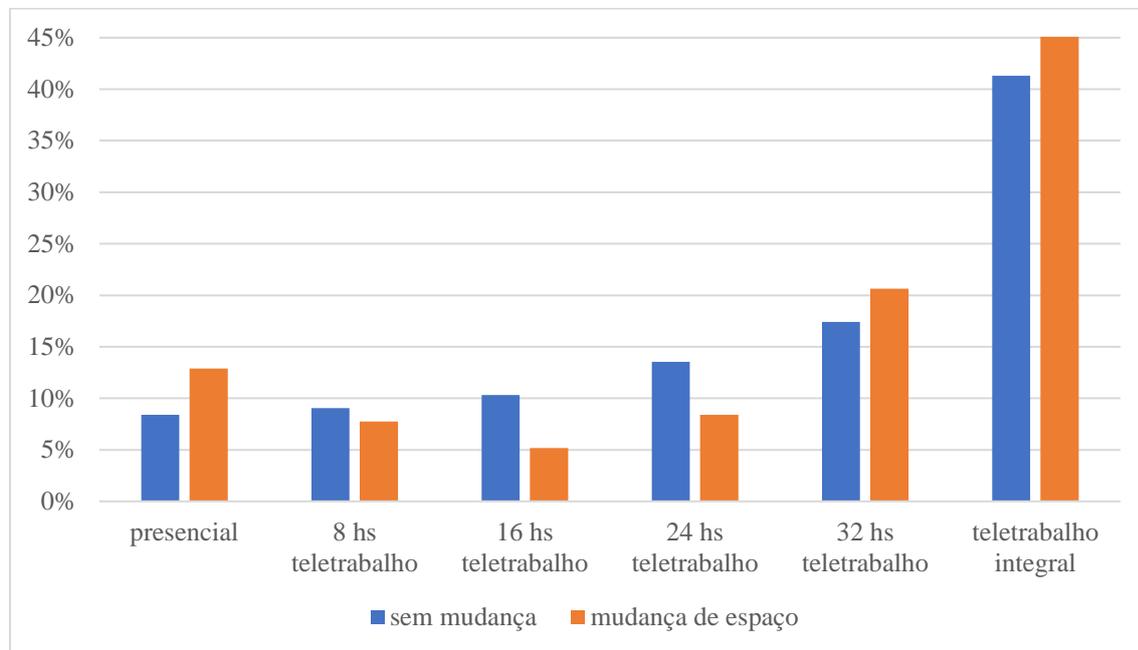
Participação de servidores/colaboradores em teletrabalho	Participação máxima de servidores/colaboradores em teletrabalho integral											Total	
	0	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%		
0%	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6
30%	2.6	-	-	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	6.5
50%	1.3	0.6	1.3	1.9	1.9	9.0	-	-	-	-	-	-	16.1
70%	7.1	-	1.3	6.5	1.3	3.9	1.3	15.5	-	-	-	-	36.8
100%	8.4	0.6	2.6	2.6	0.6	4.5	0.6	0.6	5.2	3.2	11.0	-	40.0
Total	20.0	1.3	5.2	14.8	3.9	17.4	1.9	16.1	5.2	3.2	11.0	-	100.0

Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

Quanto às escolhas individuais, **há uma clara defesa por larga flexibilidade de opções**. Mais de 40% dos respondentes optariam pelo teletrabalho integral, caso não houvesse alteração no espaço físico de trabalho (Gráfico 1). As participações nos regimes presencial e de teletrabalho predominantemente presencial atingem cada uma delas o máximo de 10% do contingente da pesquisa. Efetivamente, o regime presencial e os semipresenciais com 8 e 16 horas em teletrabalho respondem conjuntamente por 27% dos pesquisados. Já os regimes semipresenciais com 24 e 32 horas em teletrabalho são a escolha para 14% e 17% dos respondentes, respectivamente.

As alterações na escolha do regime de trabalho, caso sejam realizadas alterações no espaço físico, são relativamente maiores para os regimes semipresenciais de 16 e 24 horas de teletrabalho, com queda na participação. Redução que se observa, também, no regime semipresencial com maior número de horas no instituto (8 horas em teletrabalho). Por outro lado, crescem as participações do trabalho presencial, do semipresencial de 32 horas em teletrabalho e do teletrabalho integral.

Gráfico 1: Distribuição (%) do número de respostas, pelo regime de trabalho que seria escolhido, sem e com alteração do espaço físico de trabalho.



Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

Para melhor compreender as mudanças na escolha do regime de trabalho devido a alterações na forma de ocupação do espaço físico, construiu-se a tabela 3, que deixa claro que **a mudança na forma de ocupação do espaço físico – que implique menos privacidade e mais compartilhamento de espaço – redonda em aumento da adesão ou preferência revelada por regimes de trabalho com maior número de horas em modalidade de teletrabalho.**

Tabela 3: Mudanças na escolha de regime em razão da alteração do espaço físico de trabalho.

Regime de trabalho escolhido, sem mudança no espaço físico	Caso haja mudança no espaço físico de trabalho, o servidor/colaborador irá...		
	Manter o mesmo regime	Aumentar o nº horas em Teletrabalho	Reduzir o número de horas em teletrabalho
Presencial (*)	100%		
8 hs em teletrabalho	79%	7%	14%
16 hs em teletrabalho	44%	50%	6%
24 hs em teletrabalho	48%	43%	10%
32 hs em teletrabalho	70%	26%	4%
Teletrabalho integral	91%	-	9%

Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

*Nota: Não se perguntou aos que escolheram trabalho presencial se preservariam sua escolha pelo regime presencial. Assim sendo, o aumento reportado no gráfico 1 refere-se aos que migraram dos demais regimes para o regime presencial. Esse movimento de migração representa um aumento de 54% na adesão ao regime presencial.

Isso indica que o formato proposto pela diretoria colegiada, de não haver teletrabalho integral e com alterações significativas no espaço físico dos que optarem pelo regime semipresencial, será fator de forte insatisfação, pois justamente os que escolhem as modalidades semipresenciais são aqueles que aumentam suas horas em teletrabalho diante da possibilidade de alteração de seu espaço.

Essa constatação, no entanto, não significa que os pesquisados sejam contrários à alteração do espaço físico em função da adesão ao teletrabalho, uma vez que somente 14% defendem a permanência do mesmo espaço (Tabela 4). Vale sublinhar, ainda, que tal comportamento não supera 1/5 para os que escolhem o regime de teletrabalho integral. **E a maior parte apoia que haja mudanças no espaço físico para todos aqueles que escolherem regimes de teletrabalho, semipresenciais ou integral. No entanto, reafirmam a importância de manutenção de postos individuais de trabalho, preferencialmente em salas compartilhadas e não em espaços comuns ampliados.**

Tabela 4: Avaliação a respeito da alteração do espaço físico de trabalho em razão da adesão ao teletrabalho, segundo o regime de trabalho escolhido.

Regime de trabalho escolhido, sem mudança no espaço físico	O espaço físico individual de trabalho deve sofrer alterações no caso de adesão ao:		
	Teletrabalho Integral	Teletrabalho Integral ou Parcial	O espaço não deve sofrer alterações
Presencial	23%	62%	15%
8 hs teletrabalho	36%	57%	7%
16 hs teletrabalho	44%	44%	13%
24 hs teletrabalho	38%	48%	14%
32 hs teletrabalho	26%	70%	4%
Teletrabalho integral	27%	55%	19%
Total	30%	56%	14%

Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

A pesquisa também questionou os trabalhadores em atividade no Ipea a respeito do prazo de antecedência mínima de convocação para o comparecimento pessoal à unidade daqueles que estiverem em regime de teletrabalho. Os **prazos de 1 e 2 dias úteis são considerados adequados por respectivamente por 32% e 24% dos respondentes**. Ao mesmo tempo, 25% dos trabalhadores apontaram que a convocação deverá ser feita com pelo menos 5 dias úteis de antecedência. Em média (ponderada), o prazo adequado para convocação foi de 2,5 dias úteis. Cabe ressaltar que **esses números afastam a ideia de que a adesão ao teletrabalho é vista pela maioria dos trabalhadores como uma forma de viabilizar a residência em localidades longínquas das sedes do Ipea**.

Tabela 5: Distribuição (%) do número de respostas por prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal à unidade

Prazo	Participação
No mesmo dia	3%
1 dia útil	32%
2 dias úteis	24%
3 dias úteis	15%
4 dias úteis	1%
5 dias úteis	25%

Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

Caso o número de vagas para adesão ao teletrabalho seja reduzido, o processo de seleção dos participantes se tornará elemento importante do Programa de Gestão. Para a maioria dos respondentes, tal processo deve ser baseado em uma combinação de atributos. Os **critérios relevantes apontados com maior frequência pelos trabalhadores do Ipea foram características pessoais, como idade e dependentes, e a produtividade**. Do total de respondentes, 74% citaram ao menos um desses dois critérios (isoladamente ou associados a outros) como relevantes.

Tabela 6: Critérios para seleção ao teletrabalho: número de citações total e isolada.

Critérios para seleção dos participantes ao Regime de Teletrabalho	Citações		Participações	
	isolada	total	isolada	total
Características pessoais	13	103	23%	33%
Produtividade	17	90	30%	29%
Sorteio	7	20	13%	6%
Tempo de Serviço	1	49	2%	16%
Outros	18	46	32%	15%
Total	56	308	100%	100%

Fonte: Pesquisa Teletrabalho, Afipea-Sindical, 2020.

Em conclusão, o conjunto de dados levantados pela pesquisa confirma ao menos dois aspectos que a Afipea vem enfatizando há meses.

Primeiro, a implantação do *teletrabalho* guarda forte relação com temas relativos a *novas sedes* do Ipea no Rio e em Brasília, ao ritmo de mudança e às configurações e ocupação dos novos *espaços físicos*. Desta maneira, precisam ser tratados conjuntamente pela atual direção do Ipea, sob pena de colocar em risco institucional e pessoal a capacidade e a qualidade de trabalho de cada um de nós e do próprio órgão como um todo.

Segundo, dado o caráter altamente correlacionado entre os temas acima citados, fica claro que *há muitas combinações possíveis entre eles*. Desta feita, os resultados da pesquisa indicam que soluções binárias e excludentes são inadequadas. O ideal – e também o possível e o necessário – é conceber um plano de reconfiguração do espaço físico e um cronograma de ocupação das novas sedes do Ipea no Rio e em Brasília que atentem para o *continuum* de situações concretas e de possibilidades reais de incorporação e acomodação do teletrabalho como modalidade permanente e preferencial de regime de trabalho para o Ipea.

Como afirmado em outras ocasiões, a Afipea-Sindical está apta e disposta a colaborar com a direção do Ipea para – juntos – encontrarmos as soluções mais adequadas aos desafios do presente, às necessidades da nossa organização e das pessoas que a constroem e projetam cotidianamente.