

# ANÁLISE FINAL DA PESQUISA NACIONAL SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO IBGE

---



**ASSIBGE**  
Sindicato Nacional

---

2016

## Bloco 1 - Perfil dos Entrevistados

Durante o período de 25 de abril de 2016 a 19 de junho de 2016 foram realizadas, 1121 visitas ao questionário, das quais 65,8% foram finalizadas e contabilizadas, gerando as respostas que serão analisadas

---

Análise Final da Pesquisa Sobre as Condições de Trabalho no IBGE – Setembro de 2016

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

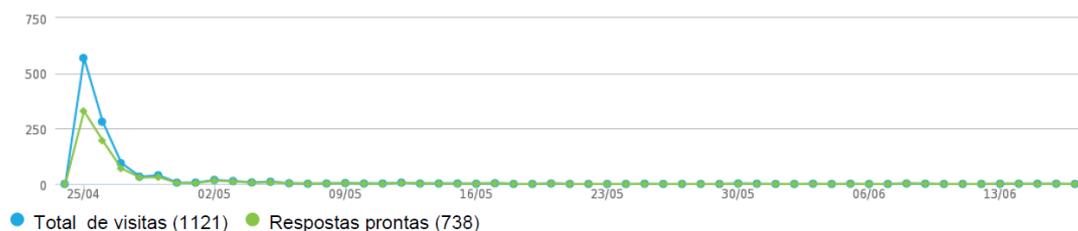
Página 1

na sequência. Todas as visitas se deram a partir do recebimento de um e-mail convite. Durante esse período obtivemos então, 738 respostas completas, 223 respostas inacabadas (19,9%) e 160 visualizações (14,3%), que não apresentam nenhum preenchimento. Nota-se que a maioria dessas visitas e respostas se deram nos primeiros 4 dias de pesquisa e que, a grande maioria respondeu ao questionário, com um tempo médio de 10 a 30 minutos (66,2%).

## ■ Visitas do questionário

1121 Total de visitas      738 Respostas prontas      223 Respostas inacabadas      160 Apenas mostrando      **65,8 %** Sucesso geral

Histórico de Visitas (25/04/2016 - 16/06/2016)



Quanto aos locais de trabalho dos entrevistados, nota-se que a grande maioria trabalha em Unidades Estaduais<sup>1</sup> (77,5%). Dentre os locais de trabalho que apareceram na pesquisa, o que mais possui funcionários entrevistados é a unidade da Avenida Chile, com 126 respostas prontas, o que corresponde a 17,1% do total de respostas.

### Trabalha em:

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

LOCAL	RESPOSTAS	RATIO
UE (Unidade Estadual)	205	27,8%
Agência	367	49,7%
ENCE	1	0,1%
Chile	126	17,1%
Canabarro	32	4,3%
Lucas	1	0,1%
Sede	4	0,5%
Equador	2	0,3%

As Unidades da Federação onde os trabalhadores mais aderiram à pesquisa foram o Rio de Janeiro (22,6%), São Paulo (11%), Rio Grande do Sul (10,7%) e Paraná (10,0%).

<sup>1</sup>No presente relatório, Agências e Unidades Estaduais serão consideradas como apenas um local de trabalho, a ser denominada Unidade Estadual.

Levando em consideração o universo de 10864 trabalhadores do IBGE em todo o Brasil, a pesquisa alcançou 6,79% do total de trabalhadores.

Já em relação ao universo de trabalhadores de cada Unidade Estadual, foram alcançados: 2,59% do total de trabalhadores no Acre; 0,45% em Alagoas; **21,1% no Amazonas**; 1,33% no Amapá; 5,23% na Bahia; 0,24% no Ceará; 7,87% no Distrito Federal; 3,38% no Espírito Santo; 0% em Goiás; 1,92% no Maranhão; 5,18% em Minas Gerais; **26,90% em Mato Grosso do Sul**; 2,35% em Mato Grosso; 11,84% No Pará; 15,45% na Paraíba; 3,01% em Pernambuco; **25,50% no Piauí**; **16,09% no Paraná**; 5,93% no Rio de Janeiro<sup>2</sup>; 0,55% no Rio Grande do Norte, 0% em Rondônia, 2,82% em Roraima, **14,11% no Rio Grande do Sul**, 1,48% em Santa Catarina, 0,75% em Sergipe, 8,14% em São Paulo e 1,6% em Tocantins.

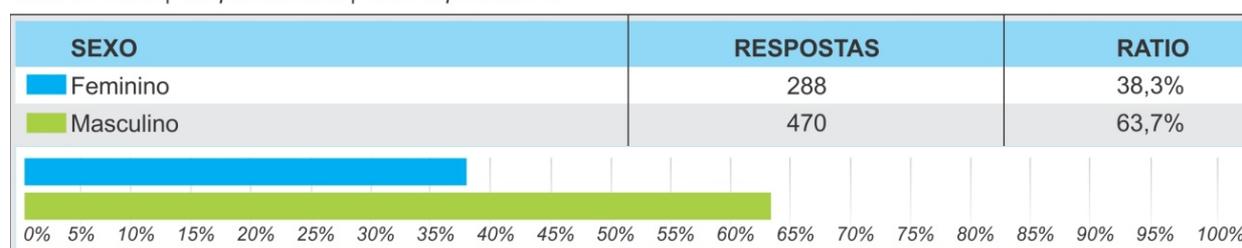
**Com exceção do estado do Mato Grosso do Sul, percebemos uma adesão maior nos estados do norte, nordeste e sul do Brasil.**

Há, aqui, um dado significativo a ser analisado pela diretoria do ASSIBGE: Estados que teoricamente gerariam baixa expectativa de respostas ao questionário, por se encontrarem distantes das duas sedes que historicamente possuem maior número de funcionários e por serem sedes institucionais (RJ e BSB), apresentaram proporcionalmente melhor desempenho. Caso do Amazonas (39 respondentes), Mato Grosso do Sul (46), Pará (36) e Piauí (38). Neste mesmo bloco aparecem Bahia (35 respondentes) e Minas Gerais (40). Num bloco intermediário, podemos destacar Paraná (74), São Paulo (81) e Rio Grande do Sul (79). Finalmente, Rio de Janeiro aparece como o Estado com melhor resposta, envolvendo 167 questionários respondidos, embora em termos relativos tenha representado menos de 6% da base.

Dentre os que finalizaram a resposta ao questionário, a maioria é do sexo masculino, totalizando 63,7% das 738 respostas prontas.

#### Sexo:

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0



Em relação à idade dos entrevistados é interessante notar, que os maiores percentuais se situam nas faixas etárias de 18 a 39 anos e de 55 a 64 anos. Nota-se ainda que a faixa etária entre 18 e 34 anos concentra um maior número de respostas (38,2%) do que as faixas etárias entre 35 e 54 anos (32%) e 55 a superior a 70 anos (29,8%). **Entendemos que os extremos entre faixas etárias (entre 18 e 34 anos e acima de 55 anos) expressa a distância geracional provocada por quase duas décadas sem concurso público para o IBGE (do final dos anos 1980 até o começo dos anos 2000).** Quase 70% dos respondentes encontram-se nesses dois

<sup>2</sup>Para o cálculo do Rio de Janeiro levamos em conta a soma dos trabalhadores das seguintes unidades organizacionais: DE, DGC, Presidência, ENCE, CDDI, DI, DPE e Unidade Estadual.

extremos. Dessa forma, o sindicato precisa ter mais atenção para com esta transição geracional, que está ocorrendo na categoria.

Os servidores que ingressaram na instituição antes de 1986, ou seja, com idades acima de 45 anos, correspondem a 44,4% do total. Já os que se encontram na faixa etária de 18 a 44 anos e que ingressaram mais recentemente, correspondem a 55,6% do total.

#### Idade:

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

IDADE   FAIXAS	RESPOSTAS	RATIO
18 a 24 anos	74	10%
25a 29 anos	108	14,6%
30 a 34 anos	100	13,6%
35 a 39 anos	76	10,3%
40 a 44 anos	52	7,0%
45 a 49 anos	44	6,0%
50 a 54 anos	64	8,7%
55 a 59 anos	129	17,5%
60 a 64 anos	76	10,3%
65 a 69 anos	14	1,9%
acima de 70 anos	1	0,1%

Os três cargos mais recorrentes nas repostas dos entrevistados são: Nível Intermediário (38,2%), Trabalhador Temporário (30,8%) e Nível Superior (20,2%).

#### Cargos:

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

CARGO	RESPOSTAS	RATIO
Nível Superior - Área Técnica	149	20,2%
Nível Superior - Área Administrativa	35	4,7%
Nível Intermediário - Área Técnica	282	38,2%
Nível Intermediário - Área Administrativa	39	5,3%
Trabalhador Temporário - Nível Intermediário • Lei 8745	227	30,8%
Trabalhador Temporário - Nível Superior • Lei 8745	6	0,8%

Os níveis de escolaridade mais recorrentes são o nível médio (28,3%), graduação (38,9%) e pós-graduação (17,8%). Apenas 0,5% dos respondentes possui apenas o ensino fundamental, enquanto 9,8% possui mestrado e 4,7% possui doutorado.

Dessa forma, do total de trabalhadores, 28,8% possui nível de escolaridade até o ensino médio completo. Os outros 71,2% possuem graduação e pós-graduação.

### Escolaridade:

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

ESCOLARIDADE	RESPOSTAS	RATIO
Fundamental	4	0,5%
Médio	209	28,3%
Graduação	287	38,9%
Pós-graduação	131	17,8%
Mestrado	72	9,8%
Doutorado	35	4,7%

Grande parte dos entrevistados (69,8%) não possui cargo de confiança no IBGE.

Semelhante aos resultados obtidos na questão sobre a idade, que foi analisada anteriormente, o tempo de serviço no IBGE se divide principalmente em dois blocos. De um lado, estão os que possuem entre 1 e 2 anos de casa (33,6%) e do outro lado, estão os que possuem mais de 21 anos de trabalho no IBGE (32,2%) e que, estão às portas da aposentadoria.

### Quantos anos de IBGE:

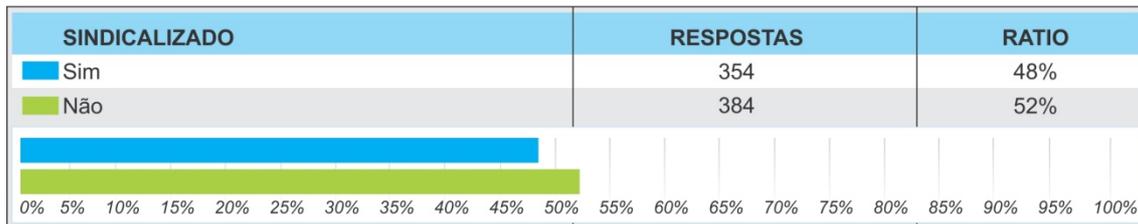
Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

TEMPO	RESPOSTAS	RATIO
Até 1 ano	79	10,7%
1 a 2 anos	169	22,9%
3 a 4 anos	47	6,4%
5 a 6 anos	50	6,8%
7 a 10 anos	94	12,7%
11 a 15 anos	43	5,8%
16 a 20 anos	18	2,4%
21 a 30 anos	46	6,2%
31 a 35 anos	84	11,4%
Mais de 35 anos	108	14,6%

Outro dado que se mostra muito relevante para o sindicato é o número de respondentes que se declarou não sindicalizado (52%) e que, ainda assim, se disponibilizou a responder a pesquisa. Este dado deve estimular uma discussão interna: quais os motivos para os sindicalizados se envolverem em menor escala com esta iniciativa?

**É Sindicalizado?:**

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0



Outro dado que demanda uma maior atenção do sindicato é o engajamento da base, em especial, a sua capacidade de resposta às orientações desta diretoria, além da mudança geracional em curso.

## Bloco 2 - Saúde

Mais da metade dos respondentes (53,1%) afirmou que trabalhou com dor ou febre nos últimos doze meses. Destes, 28,2% afirmou que esta situação ocorreu às vezes e 4,9% com frequência.

### Com qual frequência trabalhou doente?

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

SITUAÇÃO	RESPOSTAS	RATIO
Raramente	409	55,4%
Às vezes	208	28,2%
Frequentemente	36	4,9%
Sempre	11	1,5%
Não sabe   não responde   NDA	74	10%

A partir do cruzamento de dados, percebe-se que as mulheres têm uma tendência maior a trabalhar com dor ou febre.

Tabela 1 – Nos c

Sexo	Sim	Não
Feminino	59,7%	40,3%
Masculino	49,4%	50,6%

Percebe-se também, embora de forma mais tênue, que a frequência entre os que trabalharam com dor ou febre nos últimos doze meses é maior entre os mais jovens, do que entre os trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos.

Tabela 2 – Nos últimos doze meses você trabalhou com algum tipo de dor ou febre? (cruzamento por faixa etária)

Faixa etária	Sim	Não
18 a 44 anos	55,6%	44,4%
Acima de 45 anos	50%	50%

75,6% do total de servidores que afirmou ter trabalhado com dor ou febre nos últimos doze meses trabalham em Unidades Estaduais e 24,5% em departamentos: Canabarro (5,1%); Chile (17,3%); Ence (0,3%); Equador (0,5%); Lucas (0,3%) e Sede (1%).

Com exceção dos departamentos Ence, Equador, Lucas e Sede, que não obtiveram mais de quatro respostas cada, os locais de trabalho onde os servidores mais trabalharam com dor ou febre nos últimos doze meses foram os departamentos Chile e Canabarro.

Tabela 3 – Nos últimos doze meses você trabalhou com algum tipo de dor ou febre? (cruzamento por local de trabalho)

Local de Trabalho	Sim	Não
Unidade Estadual	52,1%	47,9%
Canabarro	62,5%	37,5%
Chile	54%	46%
Ence	100%	0%
Equador	50%	50%
Lucas	100%	0%
Sede	75%	25%

Quanto aos cargos, 5,4% do total de entrevistados que afirmaram terem trabalhado com dor ou febre nos últimos doze meses possuem cargo de Nível Intermediário (área administrativa); 37,2% do total possuem cargo de Nível Intermediário (área técnica); 4,6% possuem cargo de Nível Superior (área administrativa); 22,4% possuem cargo de Nível Superior (área técnica) e 30,4% é Trabalhador Temporário de Nível Intermediário. Nenhum Trabalhador Temporário de Nível Superior afirmou ter trabalhado com dor ou febre nos últimos doze meses. Percebe-se que a maioria dos trabalhadores que trabalharam com dor ou febre nos últimos doze meses trabalha na área técnica (59,6% do total), que se apresenta então como uma área que demandará uma maior atenção do sindicato. Percebe-se ainda que a maioria dos trabalhadores que trabalharam com dor ou febre nos últimos doze meses possuem cargos de nível intermediário (73% do total).

De forma isolada, os cargos onde mais servidores trabalharam com dor ou febre nos últimos doze meses foram Nível Superior (área técnica) e Nível Intermediário (área administrativa).

Tabela 4 – Nos últimos doze meses você trabalhou com algum tipo de dor ou febre? (cruzamento por cargo)

Cargo	Sim	Não
Nível Intermediário (área administrativa)	53,9%	46,2%
Nível Intermediário (área técnica)	51,8%	48,2%
Nível Superior (área administrativa)	51,4%	48,6%
Nível Superior (área técnica)	59,1%	40,9%
Trabalhador Temporário (nível intermediário)	52,4%	47,6%
Trabalhador Temporário (nível superior)	0%	100%

A pesquisa distinguiu ainda os sintomas de adoecimento. Primeiramente, foram investigados os sintomas que não levaram à procura de ajuda médica ou geraram licença do trabalho.

Em relação aos sintomas, verifica-se que fadiga, dor de cabeça e ansiedade são os sintomas mais citados, seguidos por dores de coluna e nervosismo. Como se percebe, ao menos três sintomas estão relacionados com esforços típicos do trabalho.

#### Nos últimos meses apresentou alguns desses sintomas?

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

SINTOMAS	SIM	( % )	NÃO	( % )
Ansiedade	424	57,5%	244	33,1%
Tontura/desmaio	121	16,4%	483	65,4%
Angústia	285	38,6%	354	48,0%
Fadiga/cansaço	469	63,6%	185	26,4%
Nervosismo	376	50,9%	276	37,4%
Dores de coluna	396	53,7%	275	37,3%
Dor de cabeça	427	57,9%	228	30,9%
Tosse/rouquidão	310	42,0%	326	44,2%
Febre	191	25,9%	421	57,0%

Quanto aos adoecimentos que geraram licença médica, há grande dispersão de causas, destacando-se doenças respiratórias (10,4%) e alergias (7,0%). O número elevado de outras situações (18,2% das respostas) exigirá que esta questão aceite respostas abertas numa pesquisa complementar. Os dois principais fatores parecem se relacionar com as instalações do IBGE.

#### Licenciou-se por conta de alguma dessas doenças nos últimos 12 meses?

Escolha única | Respostas: 730 | Não respondido: 8

SINTOMAS	SIM	( % )	NÃO	( % )
Estresse	33	4,5%	616	84,4%
Depressão	24	3,3%	621	85,1%
Gastrite	27	3,7%	619	84,8%
Diabetes	8	1,1%	633	86,7%
Hipertensão	28	3,6%	624	85,5%
Ler/Dort	14	1,9%	625	85,6%
Alergia	51	7,0%	603	82,0%
Enxaqueca	35	4,8%	607	83,2%
Doenças respiratórias	76	10,4%	579	79,3%
Outras	133	18,2%	526	72,1

Mais de 70% dos respondentes afirmaram que tiveram problemas com o sono nos últimos doze meses. Os índices mais altos são de trabalhadores que acordam com uma sensação de cansaço e fadiga (9,5% sofrendo este problema todos os dias e 21,7% várias vezes por semana) e de trabalhadores que acordam várias vezes durante o sono (9,2% indicando ocorrência todos os dias e 16,9% várias vezes por semana).

### Nos últimos doze meses com que frequência teve algum destes problemas relacionados com o sono?

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

PROBLEMAS	TODOS OS DIAS	VÁRIAS VEZES POR SEMANA	VÁRIAS VEZES POR MÊS	COM MENOS FREQUÊNCIA	NUNCA	NÃO SABE
Dificuldade em adormecer	40 (5,4%)	113 (15,3%)	103 (14,0%)	224 (30,4%)	229 (31,0%)	29 (3,9%)
Acordar várias vezes durante o sono	68 (9,2%)	125 (10,9%)	115 (15,6%)	234 (31,7%)	185 (22,4%)	31 (4,2%)
Acordar com sensação de cansaço e fadiga	70 (9,5%)	180 (21,7%)	133 (18,0%)	188 (25,2%)	185 (22,4%)	24 (3,3%)

Sobre a saúde em geral, 31,3% afirmaram que sua saúde está razoável; 63,9% como muito boa ou boa e apenas 2,6% afirmaram que está má ou muito má. Apesar disso, 44% dos respondentes afirmaram que a sua saúde é influenciada negativamente, pelas condições de trabalho.

Questionados se nos últimos 12 meses participaram de algum programa de prevenção de doenças, promovido pela administração, 88,1% dos entrevistados afirmaram que não participaram. O descaso institucional é reafirmado com a indicação de 85% dos respondentes que afirmaram, que em sua unidade operacional não existe setor de atendimento à saúde.

Dentre os 111 respondentes que afirmaram a existência de setor de atendimento à saúde em sua unidade operacional, 75 afirmaram já ter utilizado a área de saúde do IBGE, nos últimos 12 meses.

Grande parte (61,3%) utilizou a área de saúde por conta de afastamento do trabalho, relacionado à saúde. Outros 17,3% recorreram ao serviço de assistência social e 16% utilizou a área, para atendimento de emergência durante a jornada de trabalho.

### Se SIM, para qual finalidade?

Múltipla escolha | Respostas: 75 | Não respondido: 663

SITUAÇÃO	RESPOSTAS	RATIO
Emergência durante jornada de trabalho	12	16%
Afastamento com relação à saúde	46	61,3%
Recorreu ao serviço de assistência social	13	17,3%
Recorreu a serviços psicológicos	1	1,3%
Para ajudar a resolver problemas no ambiente de trabalho	4	5,3%
Outra	17	22,7%
Não lembra/não responde/NDA	6	8%

56% do total de entrevistados nunca precisou ser encaminhado para emergência hospitalar, pela área de saúde do IBGE. Dos que precisaram, 24% afirmou ter sido encaminhado de forma adequada.

### Foi encaminhado(a) adequadamente para emergência hospitalar pela área de saúde do IBGE, quando precisou?

Escolha única | Respostas: 75 | Não respondido: 663

RESPOSTA	RESPOSTAS	RATIO
Sim	18	24%
Não	12	16%
Nunca precisou	42	56%
Não sabe   não responde   NDA	3	4%

Dentre as mulheres, 22,2% do total afirmou que foi encaminhada adequadamente para emergência hospitalar pela área de saúde do IBGE, quando precisou; 14,8% afirmaram que não foram encaminhadas de forma adequada e 63% nunca precisou de encaminhamento.

Dentre os homens, 25% do total afirmou que foi encaminhado adequadamente para emergência hospitalar, pela área de saúde do IBGE quando precisou; 16,7% afirmou que não foi encaminhado de forma adequada; 52,1% nunca precisaram de encaminhamento.

Percebe-se então que mais homens do que mulheres foram encaminhados para emergência hospitalar, pela área de saúde do IBGE.

Tabela 5 – Você foi encaminhado de forma adequada para emergência hospitalar pela área de saúde do IBGE, quando precisou? (cruzamento por sexo)

Sexo	Sim	Não	Nunca Precizou	Não sabe/Não responde/NDA
Feminino	22,2%	14,8%	63%	0%
Masculino	25%	16,7%	52,1%	6,3%

Em relação à faixa etária de 18 a 44 anos: 21,4% afirmou ter sido encaminhado de forma adequada; 10,7% afirmou que não foi encaminhado de forma adequada e 67,9% nunca precisou de encaminhamento. Já dentre os trabalhadores que se encontram na faixa etária acima de 45 anos, 25,5% afirmou ter sido encaminhado de forma adequada; 19,1% de forma não adequada e 48,9% nunca precisou de encaminhamento.

Percebe-se então que há uma menor frequência de encaminhamento dos mais jovens, para emergência hospitalar.

Tabela 6 – Você foi encaminhado de forma adequada para emergência hospitalar pela área de saúde do IBGE, quando precisou? (cruzamento por faixa etária)

Faixa etária	Sim	Não	Nunca Precizou	Não sabe/Não responde/NDA
18 a 44 anos	21,4%	10,7%	67,9%	0%
Acima de 45 anos	25,5%	19,1%	48,9%	6,4%

Dentre os 21,9% que afirmaram a existência do setor de atendimento à saúde em sua unidade operacional, 15,9% não avalia o setor positivamente. Dentre os que avaliam de forma negativa, 59,8% se deve ao fato de não existir no setor, profissionais da área para atender, 29,1% por conta das condições inadequadas dos prédios e/ou equipamentos e 13,7% por conta do mau atendimento.

**Em caso de avaliação negativa, indique o(s) motivo(s):**

Múltipla escolha | Respostas: 117 | Não respondido: 621

MOTIVO	RESPOSTAS	RATIO
Não havia profissionais da área de saúde para atender	70	59,8%
Mau atendimento	16	13,7%
Condições inadequadas do prédio e/ou equipamentos	34	29,1%
Outros	21	17,9%
Não sabe   não responde   NDA	25	21,4%

24,9% dos respondentes contam com trabalhadores com necessidades especiais, em seu local de trabalho. A maioria destes possui deficiência física (77,7%), sendo acompanhada por deficiência sensorial (16,8%) e deficiência mental (6,0%).

**Com quais deficiências?**

Múltipla escolha | Respostas: 184 | Não respondido: 554

SITUAÇÃO	RESPOSTAS	RATIO
Física	143	77,7%
Mental	11	6,0%
Intelectual	6	3,3%
Sensorial	31	16,8%
Múltipla	3	1,6%
Outras	20	10,9%
Não sabe/não responde/NDA	10	5,4%

Mais da metade dos trabalhadores com necessidades especiais das Unidades Estaduais; Canabarro e Chile possuem deficiência física. Destaca-se ainda, que grande parte dos trabalhadores destes três locais de trabalho possui deficiência sensorial.

Os departamentos Ence, Equador e Lucas não contaram com respostas a essa questão. O departamento sede contou com 3 respostas.

Tabela 7 – Com quais deficiências? (cruzamento por local de trabalho)

Local de Trabalho	Física	Mental	Intelectual	Sensorial	Múltipla	Outras	Não sabe/Não
-------------------	--------	--------	-------------	-----------	----------	--------	--------------

							responde/NDA
Unidade Estadual	54,3%	8,5%	2,1%	17%	1,1%	10,6%	6,4%
Canabarro	67,7%	0%	0%	16,1%	3,2%	9,7%	3,2%
Chile	72,9%	3,1%	3,1%	10,4%	1%	7,3%	2,1%
Ence	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Equador	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lucas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sede	33,3%	0%	33,3%	0%	0%	0%	33,3%

A maioria (60,6%) não soube responder se o IBGE proporciona assistência aos portadores de necessidades especiais. Apenas 6,4% afirmaram que a instituição presta essa assistência, 11,2% afirmaram que a assistência é proporcionada apenas parcialmente e 21,8% afirmam, que os portadores de necessidades especiais não recebem assistência da instituição.

As principais insuficiências apontadas na assistência do IBGE, aos portadores de necessidades especiais são referentes à adequação predial e das instalações (32%), seguida de mobiliário adequado (24,5%) e insuficiência no atendimento multidisciplinar (17,2%). Mais uma vez, a maioria (59,2%) não soube responder à questão, o que provavelmente se deve ao fato de apenas 25,2% dos respondentes contar com trabalhadores com necessidades especiais, em seu local de trabalho.

#### **Aponte as principais insuficiências na assistência do IBGE aos portadores de deficiência?**

*Múltipla escolha | Respostas: 738 | Não respondido: 0*

SITUAÇÃO	RESPOSTAS	RATIO
Atendimento multidisciplinar	127	17,2%
Mobiliário adequado	181	24,5%
Adequação predial e das instalações	236	32,0%
Outras	56	7,6%
Não sabe/não responde/NDA	437	59,2%

Nas Unidades Estaduais; no departamento Canabarro e Chile, as principais insuficiências apontadas pelos entrevistados foram a adequação predial e das instalações e mobiliário adequado.

Os departamentos Ence; Equador; Lucas e Sede não contaram com um número significativo de respostas (não passaram de quatro respostas para cada um destes departamentos).

Tabela 8 - Aponte as principais insuficiências na assistência do IBGE aos portadores de deficiência  
(cruzamento por local de trabalho)

Local de Trabalho	Atendimento Multidisciplinar	Mobiliário adequado	Adequação predial e das instalações	Outras	Não sabe/Não responde/NDA
Unidade Estadual	12,5%	17,1%	22,7%	4,7%	43,1%

Canabarro	15,7%	19,6%	25,5%	7,8%	31,4%
Chile	10,9%	19%	21,8%	7,5%	40,8%
Ence	0%	0%	0%	0%	100%
Equador	0%	0%	100%	0%	0%
Lucas	0%	50%	50%	0%	0%
Sede	0%	0%	0%	25%	75%

Do total de 738 respondentes, 489 (66,3%) afirmaram possuir plano de saúde.

## Bloco 3 – Garantias à integridade do trabalhador

Nos últimos doze meses, entre diversas situações às quais os entrevistados estiveram sujeitos durante o desempenho das suas funções, destacam-se as situações de **constrangimento (34,7%)**, **agressão verbal (24,9%)**, **assédio moral (17,5%)** e **ameaça a integridade física (15%)**. Mais da metade dos entrevistados não souberam ou preferiram não responder à questão.

### Nos últimos meses, durante o desempenho de suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações?

Múltipla escolha | Respostas: 738 | Não respondido: 0

SITUAÇÕES	RESPOSTAS	RATIO
Ameaça à integridade física	111	15,0%
Agressão física	9	1,2%
Agressão verbal	184	24,9%
Assédio sexual	21	2,8%
Assédio moral	129	17,5%
Constrangimento	256	34,7%
Roubo	35	4,7%
Furto	44	6,0%
Não sabe/não responde	374	50,7%

Tanto entre os homens quanto entre as mulheres, as situações mais recorrentes foram as mesmas: constrangimento; agressão verbal; assédio moral e ameaça à integridade física.

Percebe-se que apesar da proximidade dos dados relativos a ambos os sexos, com exceção da situação de ameaça à integridade física, as mulheres estão mais vulneráveis às situações de violência durante o desempenho de suas funções.

**Tabela 9 – Nos últimos doze meses, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por sexo)**

Sexo	Feminino	Masculino
<b>Ameaça à integridade física</b>	8,6%	10,1%
<b>Agressão física</b>	0%	1,1%
<b>Agressão verbal</b>	18,3%	14,4%
<b>Assédio sexual</b>	3,5%	0,8%
<b>Assédio moral</b>	11,8%	10,7%
<b>Constrangimento</b>	23,2%	21,3%
<b>Roubo</b>	3,5%	2,7%
<b>Furto</b>	3,7%	3,8%
<b>Não sabe/Não responde</b>	27,3%	35%

Considerando a faixa etária de 18 a 44 anos, mais uma vez as situações mais recorrentes se repetem: constrangimento; agressão verbal; assédio moral e ameaça à integridade física.

Na faixa etária acima de 45 anos, as situações mais recorrentes mantêm-se as mesmas: constrangimento; agressão verbal; assédio moral e ameaça à integridade física. Chama atenção nessa faixa etária, o número de entrevistados (47,6% do total) que não souberam ou preferiram não responder à questão.

Percebe-se que os mais jovens estiveram mais expostos a todas as situações de violência pesquisadas nessa questão.

**Tabela 10 - Nos últimos doze meses, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por faixa etária)**

Faixa etária	18 a 44 anos	Acima de 45 anos
Ameaça à integridade física	11,5%	6%
Agressão física	0,8%	0,7%
Agressão verbal	18,1%	11,7%
Assédio sexual	2,7%	0,2%
Assédio moral	12,8%	8,1%
Constrangimento	23%	20,3%
Roubo	3,4%	2,4%
Furto	4,3%	2,9%
Não sabe/Não responde	23,5%	47,6%

Com relação aos cargos, no Nível Intermediário (área administrativa), temos uma alteração nas situações mais recorrentes, que passam a ser: constrangimento; agressão verbal; ameaça à integridade física e assédio moral.

No Nível Intermediário (área técnica), a ordem anterior das situações mais recorrentes se repete: constrangimento; agressão verbal; ameaça à integridade física e assédio moral.

No Nível Superior (área administrativa), o que se destaca mais é o elevado número de entrevistados (58,1% do total) que não souberam ou preferiram não responder à questão. As situações mais recorrentes para este cargo foram constrangimento; assédio moral e agressão verbal.

No Nível Superior (área técnica), mais uma vez chama a atenção, o elevado número de entrevistados (53,7% do total) que não souberam ou preferiram não responder à questão. As situações mais recorrentes para este cargo foram constrangimento; assédio moral; furto e agressão verbal.

Quanto aos Trabalhadores Temporários de Nível Intermediário, as situações que mais se repetem são: constrangimento; agressão verbal; assédio moral e ameaça à integridade física.

Já com relação aos Trabalhadores Temporários de Nível Superior, as situações mais recorrentes são: constrangimento; assédio moral; furto; roubo e agressão verbal.

Os índices mais elevados para ameaça à integridade física; agressão física; agressão verbal; assédio sexual e constrangimento estão vinculados ao cargo Trabalhador Temporário de Nível Intermediário. Já os índices mais elevados para assédio moral; roubo e furto estão vinculados ao cargo Trabalhador Temporário (nível superior). **Isso nos mostra uma maior exposição dos trabalhadores temporários às situações de violência e constrangimento no ambiente de trabalho**, o que requer maior atenção do sindicato.

Os cargos que mais deixaram de responder ou declararam não saber, foram os cargos **Nível Superior** (área administrativa) e **Nível Superior** (área técnica), o que talvez seja devido a um receio de que houvesse alguma forma de exposição de suas identidades.

**Tabela 11 - Nos últimos doze meses, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por cargos)**

Cargos	Nível Intermediário (área administrativa)	Nível Intermediário (área técnica)	Nível Superior (área administrativa)	Nível Superior (área técnica)	Trabalhador Temporário (nível intermediário)	Trabalhador Temporário (nível superior)
Ameaça à integridade física	12,3%	10,5%	0%	1,7%	12,4%	0%
Agressão física	0%	1%	0%	0%	1,1%	0%
Agressão verbal	14%	14,9%	9,3%	7,3%	20,6%	11,1%
Assédio sexual	1,8%	0,8%	2,3%	0,6%	3,2%	0%
Assédio moral	10,5%	8,2%	9,3%	8,5%	14,5%	22,2%
Constrangimento	19,3%	19,7%	18,6%	19,8%	25,5%	22,2%
Roubo	0%	3,5%	0%	0,6%	4%	11,1%
Furto	1,8%	2,5%	2,3%	7,9%	3,6%	11,1%
Não sabe/Não responde	40,4%	39%	58,1%	53,7%	15,2%	22,2%

Quanto ao local de trabalho, percebe-se que nas Unidades Estaduais as situações mais citadas foram: constrangimento; agressão verbal; assédio moral e ameaça à integridade física.

No departamento Canabarro, grande parte dos entrevistados (57,5% do total) não souberam ou preferiram não responder à questão. As situações que mais se repetiram no departamento foram constrangimento, assédio moral e agressão verbal.

No departamento Chile, também chama a atenção o fato de que a maior parte dos entrevistados (61,4% do total) não souberam ou preferiram não responder à questão. As situações mais recorrentes nesse departamento foram constrangimento; assédio moral; agressão verbal e furto. O departamento Ence contou com apenas 2 respostas à questão, sendo elas furto e agressão verbal.

O departamento Equador também contou com apenas duas respostas, sendo elas constrangimento e a outra “não sabe/não responde”.

O departamento Lucas contou apenas com uma resposta: constrangimento.

Por fim, no departamento Sede as situações que mais se repetiram foram assédio moral; agressão verbal; constrangimento e ameaça à integridade física.

Os índices mais elevados para agressão física; constrangimento e roubo estão vinculados às Unidades Estaduais. O índice mais elevado assédio sexual está ligado ao departamento Canabarro. O índice mais elevado de furto se vincula ao departamento Chile. Por fim, os índices mais elevados para ameaça à integridade física; agressão verbal e assédio moral estão relacionados ao departamento Sede.

Os locais de trabalho cujos trabalhadores entrevistados mais declararam não saber ou optaram por não responder foram os departamentos Canabarro e Chile.

**Tabela 12 - Nos últimos doze meses, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por local de trabalho)**

Local de trabalho	Unidade Estadual	Canabarro	Chile	Ence	Equador	Lucas	Sede
Ameaça à integridade física	11,1%	5%	0,7%	0%	0%	0%	12,5%
Agressão física	0,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Agressão verbal	17,4%	10%	6,2%	50%	0%	0%	25%
Assédio sexual	2%	2,5%	0,7%	0%	0%	0%	0%
Assédio moral	11,6%	10%	7,6%	0%	0%	0%	25%
Constrangimento	23,3%	10%	16,6%	0%	50%	100%	12,5%
Roubo	3,5%	0%	0,7%	0%	0%	0%	0%
Furto	3,3%	5%	6,2%	50%	0%	0%	0%
Não sabe/Não responde	26,8%	57,5%	61,4%	0%	50%	0%	25%

Especificamente sobre as discriminações sofridas pelos trabalhadores, durante o desempenho de suas funções, nos últimos doze meses, todas as opções tiveram respostas positivas. As formas de discriminação mais recorrentes foram: **discriminação ligada à orientação ideológica (12,5%)**, seguida pela **discriminação vinculada à idade (10,6%)**, ao **sexo (6,6%)** e ao **nível de escolaridade (6,5%)**.

**Durante os últimos meses, durante o desempenho de suas funções, esteve sujeito a algumas das seguintes situações?**

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

SITUAÇÕES	SIM	NÃO	NÃO SABE/ NÃO RESPONDE
Discriminação ligada à idade	78 (10,6%)	614 (83,2%)	46 (6,2%)
Discriminação de raça, etnia ou cor	17 (2,3%)	680 (92,1%)	41 (5,6%)
Discriminação ligada à nacionalidade	5 (0,7%)	697 (94,4%)	36 (4,9%)
Discriminação com base no seu sexo	49 (6,6%)	652 (88,3%)	37 (5,0%)
Discriminação ligada à religião	31 (4,2%)	666 (90,2%)	41 (5,8%)
Discriminação ligada à sua necessidade especial	7 (0,9%)	666 (90,2%)	65 (8,8%)
Discriminação ligada à orientação sexual	16 (2,2%)	682 (92,4%)	40 (5,4%)
Discriminação ligada à orientação ideológica	92 (12,5%)	600 (81,3%)	46 (6,2%)
Discriminação ligada ao nível de escolaridade	48 (6,5%)	649 (87,9%)	41 (5,6%)

Entre as mulheres, as formas de discriminação mais recorrentes foram as discriminações com base em seu sexo, as discriminações ligadas à idade e à orientação ideológica. Entre os homens, as formas de discriminação mais relatadas foram as discriminações ligadas à orientação ideológica, as discriminações ligadas à idade e as relacionadas ao nível de escolaridade.

Chama a atenção o fato de que os homens não se deparam tanto, com as discriminações com base em seu sexo, ao contrário das mulheres. Já entre os homens, percebemos que há uma maior discriminação relacionada ao nível de escolaridade. Isso nos mostra que **a igualdade de gênero ainda não foi totalmente consolidada nos locais de trabalho pesquisados**, o que merece uma atenção do sindicato.

**Tabela 13 - Durante os últimos doze meses, no seu trabalho, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por sexo)**

Sexo	Masculino	Feminino
Discriminação ligada à idade	22,3%	23,2%
Discriminação de raça, etnia ou cor	4,8%	5,2%
Discriminação ligada à nacionalidade	2,1%	0,7%
Discriminação com base no seu sexo	3,7%	27,1%
Discriminação ligada à religião	9,6%	8,4%
Discriminação ligada à sua necessidade especial	2,1%	1,9%
Discriminação ligada à orientação sexual	5,9%	3,2%
Discriminação ligada à orientação ideológica	33%	19,4%
Discriminação ligada ao nível de escolaridade	16,5%	11%

Com relação à faixa etária de 18 a 44 anos de idade, as formas de discriminação que mais aparecem são as discriminações ligadas à orientação ideológica, discriminações com base no sexo e relacionadas à idade. Já com relação à faixa etária acima de 45 anos, as formas de discriminação mais recorrentes foram as discriminações ligadas à idade, as discriminações ligadas à orientação ideológica e as relacionadas ao nível de escolaridade.

A partir dos dados, podemos perceber que as discriminações ligadas à idade são dirigidas com maior frequência às pessoas mais velhas.

Chama ainda a atenção, o fato de que as discriminações relacionadas ao sexo e religião são dirigidas com maior frequência às pessoas mais jovens.

**Tabela 14 - Durante os últimos doze meses, no seu trabalho, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por faixa etária)**

Faixa etária	18 a 44 anos	Acima de 45 anos
Discriminação ligada à idade	17,7%	31,3%
Discriminação de raça, etnia ou cor	5,6%	3,9%
Discriminação ligada à nacionalidade	1,4%	1,6%
Discriminação com base no seu sexo	18,6%	7%
Discriminação ligada à religião	11,2%	5,5%
Discriminação ligada à sua necessidade especial	1,9%	2,3%
Discriminação ligada à orientação sexual	6,1%	2,3%
Discriminação ligada à orientação ideológica	27%	26,6%
Discriminação ligada ao nível de escolaridade	10,7%	19,5%

Com relação aos cargos, no Nível intermediário (área administrativa), as formas de discriminação mais frequentes são as discriminações ligadas à orientação ideológica, as discriminações ligadas à idade e as ligadas ao nível de escolaridade.

No Nível Intermediário (área técnica), as formas de discriminação mais recorrentes são as discriminações ligadas à idade, as discriminações relacionadas à orientação ideológica e as ligadas ao nível de escolaridade.

No Nível Superior (área administrativa), as formas de discriminação que mais se repetem são as discriminações relacionadas ao nível de escolaridade, seguidas pelas discriminações ligadas à orientação ideológica e com base no sexo.

No Nível Superior (área técnica), as formas de discriminação mais frequentes são as discriminações ligadas à orientação ideológica, as discriminações relacionadas à idade e as relacionadas ao nível de escolaridade.

Entre os Trabalhadores Temporários (nível intermediário), as formas de discriminação mais recorrentes foram as discriminações ligadas à orientação ideológica, seguida pelas discriminações relacionadas à idade e com base no sexo.

Por fim, com relação aos Trabalhadores Temporários (nível superior), só houve uma resposta de discriminação ligada à idade.

Desconsiderando o cargo Trabalhador Temporário (nível superior), que só contou com um a resposta, os índices mais elevados de discriminação ligada à idade e discriminação ligada à nacionalidade estão vinculados ao cargo Nível Intermediário (área técnica). O índice mais elevado de discriminação ligada à necessidade especial está relacionado ao cargo Nível Intermediário (área administrativa).

No Nível Superior, encontramos os índices mais elevados de discriminação ligada à orientação ideológica (Nível Superior - área técnica) e discriminação ligada ao nível de escolaridade (Nível Superior - área administrativa).

O cargo Trabalhador Temporário (nível intermediário) apresenta os índices mais elevados de discriminação de raça, etnia ou cor; discriminação com base no sexo; discriminação ligada à religião; discriminação ligada à orientação sexual e apresenta também, o índice mais elevado de discriminação ligada à nacionalidade.

**Tabela 15 - Durante os últimos doze meses, no seu trabalho, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por cargo)**

Cargo	Nível Intermediário (área administrativa)	Nível Intermediário (área técnica)	Nível Superior (área administrativa)	Nível Superior (área técnica)	Trabalhador Temporário (nível intermediário)	Trabalhador Temporário (nível superior)
Discriminação ligada à idade	23,1%	25,8%	7,7%	20,3%	21,9%	100%
Discriminação de raça, etnia ou cor	3,9%	5%	0%	1,6%	7,6%	0%
Discriminação ligada à nacionalidade	0%	1,7%	0%	1,6%	1,7%	0%
Discriminação com base no seu sexo	7,7%	10,8%	15,4%	14,1%	19,3%	0%
Discriminação ligada à religião	7,7%	10%	7,7%	3,1%	11,8%	0%
Discriminação ligada à sua necessidade especial	3,9%	2,5%	0%	3,1%	0,8%	0%
Discriminação ligada à orientação sexual	3,9%	4,2%	0%	4,7%	5,9%	0%
Discriminação ligada à orientação ideológica	30,8%	25%	30,8%	32,8%	24,4%	0%
Discriminação ligada ao nível de escolaridade	19,2%	15%	38,5%	18,8%	6,7%	0%

Quanto ao local de trabalho, nas Unidades Estaduais, as formas de discriminação mais frequentes são a discriminação ligada à orientação ideológica, discriminação ligada à idade e com base no sexo.

No departamento Canabarro, as formas de discriminação que mais se repetem são as discriminações ligadas à idade, as discriminações relacionadas ao nível de escolaridade e ligadas à orientação ideológica.

No departamento Chile, as formas mais recorrentes de discriminação são as discriminações ligadas à orientação ideológica, as discriminações relacionadas à idade e as que têm relação com o nível de escolaridade.

Os departamentos Ence e Sede só contaram com duas respostas. Já os departamentos Equador e Lucas não obtiveram nenhuma resposta a essa questão.

**Tabela 16 – Durante os últimos doze meses, no seu trabalho, esteve sujeito a alguma das seguintes situações? (cruzamento por local de trabalho)**

Local de trabalho	Unidade Estadual	Canabarro	Chile	Ence	Equador	Lucas	Sede
Discriminação ligada à idade	21,7%	33,3%	26,1%	0%	0%	0%	50%
Discriminação de raça, etnia ou cor	6,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Discriminação ligada à nacionalidade	1,8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Discriminação com base no seu sexo	14,2%	8,3%	15,2%	0%	0%	0%	50%
Discriminação ligada à religião	10,7%	0%	2,2%	0%	0%	0%	0%
Discriminação ligada à sua necessidade especial	2,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Discriminação ligada à orientação sexual	5,3%	0%	2,2%	0%	0%	0%	0%
Discriminação ligada à orientação ideológica	25,3%	25%	37%	50%	0%	0%	0%
Discriminação ligada ao nível de escolaridade	12,5%	33,3%	17,4%	50%	0%	0%	0%

Em relação à política de RH do IBGE, os entrevistados consideram que os **salários e benefícios devem ser a maior prioridade**, seguido de progressão na carreira e política de saúde.

## Em relação à política de RH do IBGE, o que deveria ser prioridade?

### Ordene conforme a importância.

Ordem de preferência | Respostas: 738 | Não respondido: 0

PRIORIDADES	IMPORTÂNCIA
Salário e benefícios	4,0
Progressão na Carreira	3,5
Política de saúde	3,3
Jornada de trabalho flexível	2,5
Combate à violência e assédio	2,3
Formação de gerentes/gestores	1,7
Combate à discriminação (cor, sexo, outros)	1,4
Alocação e realocação/remoção	1,3
Preparação para a aposentadoria	1

As mulheres consideram que os salários e benefícios devem ser a maior prioridade, seguido de política de saúde e progressão na carreira. Para os homens, as prioridades devem ser salários e benefícios, progressão na carreira e política de saúde, respectivamente.

Os trabalhadores com idades dentro da faixa etária de 18 a 44 anos entendem que, salários e benefícios, política de saúde e progressão na carreira deveriam ser prioridades. Já os trabalhadores com idades dentro da faixa etária acima de 45 anos consideram que os salários e benefícios, progressão na carreira e política de saúde devem ser prioridade.

Com relação aos cargos, os trabalhadores do Nível Intermediário (área administrativa) entendem que os salários e benefícios, progressão na carreira e política de saúde devem ser prioridade. Os trabalhadores do Nível Intermediário (área técnica) e Nível Superior (área administrativa) consideram que as prioridades devem ser a progressão na carreira, salários e benefícios e política de saúde. Os trabalhadores do Nível Superior (área técnica) apontam que os salários e benefícios, política de saúde e progressão na carreira devem ser prioridades. Os Trabalhadores Temporários (nível intermediário) entendem que deveriam ser prioridade os salários e benefícios, progressão na carreira e o combate à violência e assédio. Por fim, os Trabalhadores Temporários (nível superior) consideram que as prioridades devem ser os salários e benefícios, política de saúde e o combate à discriminação (sexo, cor e outros).

Chama a atenção o fato de que apenas entre os Trabalhadores Temporários, o combate à violência e assédio e à discriminação aparece entre as três maiores prioridades, o que nos mostra que estes trabalhadores estão mais sujeitos a essas situações. Isso vai de encontro ao que já foi mostrado anteriormente na questão sobre violências: Os índices mais elevados para Ameaça à integridade física; Agressão física; Agressão verbal; Assédio sexual e Constrangimento estão vinculados ao cargo Trabalhador Temporário de Nível Intermediário. Já os índices mais elevados para Assédio moral; roubo e furto estão vinculados ao cargo Trabalhador Temporário (nível superior).

Quanto ao local de trabalho, nas Unidades Estaduais, o que os trabalhadores entendem como maiores prioridades são o salário e benefícios, progressão na carreira e política de saúde.

No departamento Canabarro, os trabalhadores consideram que as maiores prioridades devem ser a política de saúde, seguido pelo salário e benefícios e progressão na carreira.

No departamento Chile, as prioridades dos trabalhadores são salário e benefícios, seguindo por políticas de saúde e progressão na carreira.

No departamento Ence, aparece como prioridades o combate à violência e assédio, seguido pela política de saúde e alocação e realocação/remoção.

No departamento Equador, as prioridades dos trabalhadores foram salário e benefícios, seguido por política de saúde e progressão na carreira, que ficou empatado com formação de gerentes/gestores.

No departamento Lucas, os trabalhadores entendem que salário e benefícios, jornada de trabalho flexível e formação de gerentes e gestores devem ser prioridades.

Por fim, no departamento Sede, os trabalhadores consideram que o combate à violência e assédio, seguido pela alocação e realocação/remoção e jornada de trabalho flexível devem ser prioridades.

**Apenas 32,2% dos respondentes consideram que as orientações que o RH do IBGE oferece contemplam as necessidades dos servidores.** Para os outros 67,8%, os maiores problemas dessas orientações são o fato de estas serem insuficientes, incompletas ou superficiais (49,5% do total) e desconsiderarem a realidade de cada local (34,8% do total).

### Qual o problema dessas orientações?

Múltipla escolha | Respostas: 738 | Não respondido: 0

PROBLEMA	RESPOSTAS	RATIO
Insuficientes, incompletas ou superficiais	365	49,5%
Desconsideram a realidade de cada local	257	34,8%
Contraditórias	108	14,6%
Outro	73	9,9%
Não sabe/não responde/NDA	215	29,1%

Tanto para as mulheres quanto para os homens, o maior dificultador para que as orientações que o RH do IBGE oferece, não contemplem as necessidades dos servidores, é o fato de estas serem insuficientes, incompletas ou superficiais, seguido pela desconsideração da realidade de cada local.

**Tabela 17 - Qual o problema dessas orientações? (cruzamento por sexo)**

Sexo	Insuficiente, incompleta ou	Desconsideram a realidade de cada local	Contraditórias	Outro	Não sabe/Não responde/NDA

	superficial				
Feminino	35,2%	23%	11,4%	7,8%	22,7%
Masculino	36,2%	26,5%	10,2%	6,9%	20,2%

Com relação aos cargos, os maiores dificultadores que se apresentam são também o fato das orientações serem insuficientes, incompletas ou superficiais, seguido pela desconsideração da realidade de cada local. **Chama a atenção o fato de que grande parte dos trabalhadores temporários não soube ou optaram por não responder à questão.** Isso pode ser um indício da ausência de uma política de RH voltada aos trabalhadores temporários.

**Tabela 18 – Qual o problema dessas orientações? (cruzamento por cargo)**

Cargo	Insuficiente, incompleta ou superficial	Desconsideram a realidade de cada local	Contraditórias	Outro	Não sabe/Não responde/NDA
Nível Intermediário (área administrativa)	35,9%	30,2%	5,7%	13,2%	15,1%
Nível Intermediário (área técnica)	38,6%	25,9%	10,8%	9,1%	15,7%
Nível Superior (área administrativa)	35,9%	30,2%	11,3%	7,6%	15,1%
Nível Superior (área técnica)	40,1%	26,7%	16%	5,1%	12,1%
Trabalhador Temporário (nível intermediário)	28%	20,8%	6,8%	4,9%	39,4%
Trabalhador Temporário (nível superior)	28,6%	28,6%	0%	0%	42,9%

Mais da metade dos entrevistados (56,2%) afirmaram que nos últimos doze meses foram oferecidos treinamentos pela administração em suas áreas de atuações. Destes, 57,6% entendem que os treinamentos foram adequados. **Entretanto, preocupa o fato de quase metade dos entrevistados (43,8%), não ter tido acesso a estes treinamentos.**

Dos entrevistados que entendem que os treinamentos oferecidos foram inadequados (42,4%), destaca-se a crítica em relação ao método adotado (73%), seguido pela infraestrutura inadequada (32,0%) e carga horária insuficiente (25,8%).

### Por que não estavam adequados?

Múltipla escolha | Respostas: 738 | Não respondido: 0

OPÇÕES	RESPOSTAS	RATIO
Estavam desatualizados	12	6,7%
O método adotado era inadequado (EAD, webcast, por exemplo)	130	73,0%
A infraestrutura era inadequada	57	32,0%
A carga horária foi insuficiente	46	25,8%
Outro	31	17,4%

Essa sequência de críticas em destaque se mantém, tanto para os homens quanto para as mulheres.

**Tabela 19 - Porque não estavam adequados? (cruzamento por sexo)**

Sexo	Estavam desatualizados	O método adotado era inadequado	A infraestrutura era inadequada	A carga horária foi insuficiente	Outro
<b>Feminino</b>	3,5%	51,8%	17,7%	14,1%	12,9%
<b>Masculino</b>	4,7%	45%	22%	17,8%	10,5%

Com relação aos cargos, o principal motivo da inadequação dos treinamentos foi o método adotado. No Nível Intermediário (área administrativa) aparece em segundo lugar a carga horária insuficiente. No Nível Intermediário (área técnica), a infraestrutura inadequada. No Nível Superior (área administrativa), a carga horária insuficiente. No Nível Superior (área técnica) novamente aparece a carga horária insuficiente. Já para o Trabalhador Temporário (nível intermediário), o segundo motivo referente à inadequação dos treinamentos é a infraestrutura.

**Tabela 20 - Porque não estavam adequados? (cruzamento por cargo)**

Cargo	Estavam desatualizados	O método adotado era inadequado	A infraestrutura era inadequada	A carga horária foi insuficiente	Outro
<b>Nível</b>	0%	33,3%	0%	33,3%	33,3%

<b>Intermediário (área administrativa)</b>					
<b>Nível Intermediário (área técnica)</b>	3,5%	45,8%	21,5%	19,4%	9,7%
<b>Nível Superior (área administrativa)</b>	14,3%	57,1%	0%	28,6%	0%
<b>Nível Superior (área técnica)</b>	4,2%	33,3%	16,7%	29,2%	16,7%
<b>Trabalhador Temporário (nível intermediário)</b>	5,1%	52%	22,5%	8,2%	12,2%
<b>Trabalhador Temporário (nível superior)</b>	0%	0%	0%	0%	0%

Sobre os requisitos dos treinamentos oferecidos, **73% dos entrevistados afirmam que estes favorecem sua participação.**

Os principais requisitos apontados pelos entrevistados como **dificultadores de sua participação foram o local de realização (21,2%), o horário (16,8%) e a seleção arbitrária dos cursistas (10,6%).**

**Aponte a maior dificuldade:**

*Escolha única | Respostas: 113 | Não respondido: 625*

RESPOSTA	RESPOSTAS	RATIO
Horário	19	16,8%
Local	24	21,2%
Falta de dispensa de ponto	10	8,8%
Vagas insuficientes	3	2,7%
Seleção arbitrária dos cursistas	12	10,6%
Outra	45	39,8%

O que mais dificulta a participação das mulheres e homens nos treinamentos é o horário e local da realização dos mesmos. O terceiro maior dificultador para as mulheres é a falta de dispensa de ponto, já para os homens é a seleção arbitrária dos cursistas. Entretanto, o sindicato precisa estar atento ao elevado número de respostas, que aponta para a existência de outros dificultadores da participação dos trabalhadores em treinamentos.

**Tabela 21 – Aponte a maior dificuldade (cruzamento por sexo)**

Sexo	Horário	Local	Falta de dispensa de ponto	Vagas insuficientes	Seleção arbitrária dos cursistas	Outra
<b>Feminino</b>	17,2%	17,2%	10,3%	3,4%	6,9%	44,8%
<b>Masculino</b>	16,7%	22,6%	8,3%	2,4%	11,9%	38,1%

Com relação aos cargos, tanto o Nível Intermediário (área administrativa), quanto o Nível Superior (área administrativa) contaram com apenas uma resposta, sendo que para o primeiro o maior dificultador é “outro” e para o segundo o maior dificultador é o local de realização dos treinamentos. Importante levar em consideração, que ambos os cargos pertencem a uma mesma área.

No Nível Intermediário (área técnica), o maior dificultador é o local, seguindo pelo horário. No Nível Superior (área técnica), o que mais dificulta a participação é local, seguido por falta de dispensa de ponto e seleção arbitrária dos cursistas. Para os Trabalhadores Temporários (nível intermediário) o maior dificultador é o horário, seguindo pelo local de realização dos treinamentos.

Novamente, o que chama a atenção é o elevado número de respostas, que aponta para a existência de outros dificultadores da participação dos trabalhadores em treinamentos.

**Tabela 22 – Aponte a maior dificuldade (cruzamento por cargo)**

<b>Cargo</b>	<b>Horário</b>	<b>Local</b>	<b>Falta de dispensa de ponto</b>	<b>Vagas insuficientes</b>	<b>Seleção arbitrária dos cursistas</b>	<b>Outra</b>
<b>Nível Intermediário (área administrativa)</b>	0%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Nível Intermediário (área técnica)</b>	20%	25,5%	10,9%	3,6%	12,7%	27,3 %
<b>Nível Superior (área administrativa)</b>	0%	100%	0%	0%	0%	0%
<b>Nível Superior (área técnica)</b>	0%	22,2%	11,1%	0%	11,1%	55,6 %
<b>Trabalhador Temporário (nível intermediário)</b>	17,8%	15,6%	6,7%	2,2%	8,9%	48,9 %
<b>Trabalhador Temporário (nível superior)</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Um total de 28,6% dos respondentes avalia a atuação do RH do IBGE como bom ou ótimo, 40,4% avalia como regular e 28,5% avalia como ruim ou péssimo.

### Como avalia a atuação do RH do IBGE?

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

RESPOSTA	RESPOSTAS	RATIO
Ótimo	23	3,1%
Bom	188	25,5%
Regular	298	40,4%
Ruim	124	16,8%
Péssimo	86	11,7%
Não sabe/não responde/NDA	19	2,6%

Com relação ao local de trabalho, nas Unidades Estaduais um total de 33,9% dos respondentes avalia a atuação do RH do IBGE como boa ou ótima, 40,4% avalia como regular e 23,4% avalia como ruim ou péssima. No departamento Canabarro, 6,3% avalia como boa ou ótima; 40,6% como regular e 50% avaliam como ruim ou péssima. No departamento Chile, 11,1% avalia como boa ou ótima; 38,9% como regular e 46% avaliam como ruim ou péssima. No departamento Ence houve uma única resposta, que avalia a atuação do RH do IBGE como ruim. No departamento Equador dois trabalhadores responderam à questão, considerando a atuação do RH do IBGE como regular. No departamento Lucas também tivemos uma única resposta, que considera a atuação do RH péssima. No departamento Sede, 25% avalia a atuação do RH como boa e 75% avalia como regular.

Os locais de trabalho que melhor avaliaram a atuação do RH do IBGE foram as Unidades Estaduais e o departamento Sede. Ignorando as respostas únicas, os locais de trabalho que fizeram as piores avaliações do RH foram os departamentos Canabarro e Chile.

**Tabela 23 - Como avalia a atuação do RH do IBGE? (cruzamento por local de trabalho)**

Local de Trabalho	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não sabe/Não Responde/NDA
Unidade Estadual	3,7%	30,2%	40,4%	15,2%	8,2%	2,3%
Canabarro	0%	6,3%	40,6%	25%	25%	3,1%
Chile	1,6%	9,5%	38,9%	22,2%	23,8%	4%
Ence	0%	0%	0%	100%	0%	0%
Equador	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Lucas	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Sede	0%	25%	75%	0%	0%	0%

Do total de entrevistados que possuem cargo de Nível Intermediário (área administrativa), 23,1% avalia a atuação do RH do IBGE como boa ou ótima, 51,3% avalia como regular e 25,6% como ruim ou péssima. No Nível Intermediário (área técnica), 25,2% do total de trabalhadores avalia a atuação do RH como boa ou ótima, 42,9% avalia como regular e 31,6% como ruim ou péssima. No Nível Superior (área administrativa), 31,5% avalia a atuação do RH como boa ou ótima, 20% avalia como regular e 48,6% como ruim ou péssima. No Nível Superior (área técnica), a atuação do RH do IBGE foi considerada por 14,1% do total de entrevistados como boa ou ótima, por 37,6% como regular e por 44,3% com ruim ou péssima. Para 43,6% dos Trabalhadores Temporários (nível intermediário), a atuação do RH é boa ou ótima, para 39,2% é regular e

para 11,9% é ruim ou péssima. Para 83,3% dos Trabalhadores Temporários (nível superior), a atuação do RH do IBGE é regular e para 16,7% desses mesmos trabalhadores, a atuação é péssima.

Os cargos que fizeram a melhor avaliação do RH do IBGE foram Trabalhador Temporário (nível intermediário) e Nível Superior (área administrativa). Os que fizeram a pior avaliação do RH foram Nível Superior (área administrativa) e Nível Superior (área técnica).

**Tabela 24 - Como avalia a atuação do RH do IBGE? (cruzamento por cargo)**

Cargo	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não sabe/Não Responde/NDA
Nível Intermediário (área administrativa)	2,6%	20,5%	51,3%	17,9%	7,7%	0%
Nível Intermediário (área técnica)	1,8%	23,4%	42,9%	21,3%	10,3%	0,4%
Nível Superior (área administrativa)	2,9%	28,6%	20%	20%	28,6%	0%
Nível Superior (área técnica)	0,7%	13,4%	37,6%	21,5%	22,8%	4%
Trabalhador Temporário (nível intermediário)	6,6%	37%	39,2%	7,9%	4%	5,3%
Trabalhador Temporário (nível superior)	0%	0%	83,3%	0%	16,7%	0%

Os critérios de avaliação de desempenho são considerados insatisfatórios por 49,6% dos entrevistados, contra 37,4% que os consideram satisfatórios. 13,0% dos respondentes não souberam avaliar.

A atual avaliação de desempenho individual é aprovada por 24,1% dos entrevistados. Outros 12,2% são contra a atual avaliação individual de desempenho. Entretanto, **metade (50%) dos respondentes sugere que a atual avaliação de desempenho individual deveria ser substituída por outro modelo.**

### Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Individual?

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

RESPOSTA	RESPOSTAS	RATIO
Sou contra avaliação individual	90	12,2%
Manteria como está	178	24,1%
Substituiria por outro modelo	369	50%
Não sabe/não responde/NDA	101	13,7%

Para a maioria dos trabalhadores de ambas as faixas etárias analisadas, a avaliação de desempenho individual deve ser substituída por outro modelo. Percebe-se ainda que os trabalhadores com idades acima de 45 anos são mais contrários à avaliação de desempenho individual.

**Tabela 25 – Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Individual? (cruzamento por faixa etária)**

Faixa etária	Sou contra a avaliação de desempenho individual	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
18 a 44 anos	9,8%	25,6%	50,7%	13,9%
Acima de 45 anos	15,2%	22,3%	49,1%	13,4%

A maioria de ambos os sexos também entendem que a avaliação de desempenho individual deve ser substituída por outro modelo. Percebe-se a partir dessa análise, que os homens são mais contrários à avaliação de desempenho individual, do que as mulheres.

**Tabela 26 – Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Individual? (cruzamento por sexo)**

Sexo	Sou contra a avaliação de desempenho individual	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
Feminino	7,5%	26,1%	51,1%	15,3%
Masculino	14,9%	23%	49,4%	12,8%

Os cargos onde se percebe uma maior rejeição da avaliação de desempenho individual são Nível Superior (área técnica) e Nível Intermediário (área técnica), respectivamente. **Faz-se importante o sindicato estar atento ao fato de que ambos pertencem a uma mesma área de trabalho.**

Os cargos com posições mais favoráveis à avaliação são Trabalhador Temporário (nível intermediário) e Nível Intermediário (área técnica), respectivamente. Percebemos que no cargo Nível Intermediário (área técnica) há um grande posicionamento tanto a favor quanto contra a avaliação de desempenho individual. **Chama ainda a atenção, o fato de que 77,1% dos entrevistados do cargo Nível Superior (área administrativa) concordam que a avaliação de desempenho, deveria ser substituída por outro modelo.** Com exceção do cargo Trabalhador Temporário (nível superior), todos os outros defendem que o melhor seria substituir a avaliação de desempenho individual por outro modelo.

**Tabela 27 – Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Individual? (cruzamento por cargo)**

Cargo	Sou contra a avaliação de desempenho	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
-------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------	---------------------------

	<b>individual</b>			
<b>Nível Intermediário (área administrativa)</b>	12,8%	12,8%	56,4%	18%
<b>Nível Intermediário (área técnica)</b>	14,5%	23,4%	49,7%	12,4%
<b>Nível Superior (área administrativa)</b>	0%	20%	77,1%	2,9%
<b>Nível Superior (área técnica)</b>	16,1%	16,8%	54,4%	12,8%
<b>Trabalhador Temporário (nível intermediário)</b>	8,8%	33%	42,7%	15,4%
<b>Trabalhador Temporário (nível superior)</b>	0%	0%	33,3%	66,7%

Os locais de trabalho onde os entrevistados mais rejeitaram a avaliação de desempenho individual foram o departamento Chile e as Unidades Estaduais, respectivamente. Desconsiderando os departamentos Ence, Equador, Lucas e Sede que tiveram cada um quatro respostas ou menos, percebemos que os trabalhadores que mais aprovam a avaliação de desempenho individual trabalham nas Unidades Estaduais e no departamento Chile, respectivamente. Percebe-se ainda, que na maioria dos cargos a opinião predominante é a de que a atual avaliação deve ser substituída por outro modelo.

**Tabela 28 - Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Individual?  
(cruzamento por local de trabalho)**

<b>Local de Trabalho</b>	<b>Sou contra a avaliação de desempenho individual</b>	<b>Manteria como está</b>	<b>Substituiria por outro modelo</b>	<b>Não sabe/Não responde/NDA</b>
<b>Unidade Estadual</b>	11,7%	25%	49,8%	13,5%

<b>Canabarro</b>	9,4%	12,5%	62,5%	15,6%
<b>Chile</b>	15,9%	21,4%	48,4%	14,3%
<b>Ence</b>	0%	100%	0%	0%
<b>Equador</b>	0%	50%	50%	0%
<b>Lucas</b>	0%	0%	100%	0%
<b>Sede</b>	0%	50%	25%	25%

Já a atual avaliação de desempenho institucional é aprovada por 28,7% dos respondentes, sendo 6,1% contrários à avaliação institucional. **Outros 38,9% sugerem que ela deveria ser substituída por outro modelo.**

### Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Institucional?

Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0

RESPOSTA	RESPOSTAS	RATIO
Sou contra avaliação institucional	45	6,1%
Manteria como está	212	28,7%
Substituiria por outro modelo	287	38,9%
Não sabe/não responde/NDA	194	26,3%

Analisando os dados a partir das faixas etárias, percebe-se que os trabalhadores com idades entre 18 e 44 anos são mais favoráveis à avaliação de desempenho institucional. Os trabalhadores com idades acima de 45 anos são mais contrários à avaliação e têm opinião mais consistente, de que ela deveria ser substituída por outro modelo.

**Tabela 29 – Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Institucional? (cruzamento por faixa etária)**

Faixa etária	Sou contra a avaliação institucional	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
<b>18 a 44 anos</b>	5,6%	30,2%	32,7%	31,5%
<b>Acima de 45 anos</b>	6,7%	26,8%	46,7%	19,8%

Ao fazer a análise a partir da divisão por sexos, percebe-se que os homens são mais contrários à avaliação de desempenho institucional.

**Tabela 30 – Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Institucional? (cruzamento por sexo)**

Sexo	Sou contra a avaliação institucional	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
<b>Feminino</b>	4,9%	27,2%	36,6%	31,3%
<b>Masculino</b>	6,8%	29,6%	40,2%	23,4%

Os cargos onde se percebe uma maior rejeição da avaliação de desempenho institucional são Nível Intermediário (área técnica) e Nível Intermediário (área administrativa) respectivamente, sendo **ambos os cargos de nível intermediário**. Os cargos mais favoráveis a essa avaliação são Nível Superior (área administrativa) e Nível Superior (área técnica), respectivamente, sendo **ambos os cargos de nível superior**.

**Tabela 31 - Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Institucional? (cruzamento por cargo)**

Cargo	Sou contra a avaliação institucional	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
Nível Intermediário (área administrativa)	7,7%	23,1%	35,9%	33,3%
Nível Intermediário (área técnica)	8,9%	28%	43,3%	19,9%
Nível Superior (área administrativa)	0%	40%	45,7%	14,3%
Nível Superior (área técnica)	2,7%	35,6%	41,6%	20,1%
Trabalhador Temporário (nível intermediário)	5,7%	25,1%	31,3%	37,9%
Trabalhador Temporário (nível superior)	0%	0%	33,3%	66,7%

Os locais de trabalho onde os trabalhadores mais rejeitaram a avaliação de desempenho institucional foram as Unidades Estaduais e o departamento Chile, respectivamente. Desconsiderando os departamentos Ence, Equador, Lucas e Sede, que não tiveram mais de quatro respostas cada, os locais de trabalho onde a avaliação de desempenho institucional mais foi aprovada foi Chile e Unidades Estaduais respectivamente.

**Tabela 32 - Qual sua opinião sobre a atual Avaliação de Desempenho Institucional? (cruzamento por local de trabalho)**

Local de Trabalho	Sou contra a avaliação institucional	Manteria como está	Substituiria por outro modelo	Não sabe/Não responde/NDA
Unidade Estadual	6,5%	28%	38,8%	26,8%
Canabarro	3,1%	15,6%	50%	31,3%

<b>Chile</b>	5,6%	34,9%	36,5%	23%
<b>Ence</b>	0%	100%	0%	0%
<b>Equador</b>	0%	50%	50%	0%
<b>Lucas</b>	0%	0%	100%	0%
<b>Sede</b>	0%	25%	25%	50%

Chama a atenção em todos os cruzamentos de dados da questão analisada anteriormente, o fato de que o **número de respostas “Não sabe/Não responde/NDA” aumentou significativamente em relação à questão precedente**, uma vez que são questões muito semelhantes. Além disso, **o número de respostas explicitamente contrárias à avaliação de desempenho institucional diminui bastante e o número de respostas favoráveis sobe consideravelmente**.

Por fim, o sistema de controle de produção considerado mais adequado pelos entrevistados é **o controle de metas (46,7% das respostas), seguido pela combinação entre metas e horas (39,8% das respostas)**, cabendo ainda o destaque para o extremamente baixo percentual daqueles que consideraram mais adequado o controle exclusivo de horas.

#### **Na sua opinião, o sistema de controle de produção mais adequado é:**

*Escolha única | Respostas: 738 | Não respondido: 0*

<b>RESPOSTA</b>	<b>RESPOSTAS</b>	<b>RATIO</b>
Controle de metas	345	46,7%
Controle de horas	12	1,6%
Combinação entre metas e horas	294	39,8%
Não sabe/não responde/outro	87	11,8%