

# TELETRABALHO

Avaliação dos impactos para  
os trabalhadores do IBGE

## EM TEMPOS DE PANDEMIA

JULHO DE 2020



**ASSIBGE**

Sindicato Nacional

# SUMÁRIO

<b>Vidas em primeiro lugar.....</b>	<b>3</b>
<b>Quarentena como estratégia para preservação da vida .....</b>	<b>5</b>
<b>Caracterização dos informantes.....</b>	<b>7</b>
<b>Perfil dos informantes.....</b>	<b>11</b>
<b>Caracterização do grupo familiar.....</b>	<b>15</b>
<b>Condições de realização do teletrabalho.....</b>	<b>17</b>
<b>Horas, dias e turnos trabalhados.....</b>	<b>21</b>
<b>Condições de trabalho e atividade domésticas.....</b>	<b>25</b>
<b>Avaliações sobre o teletrabalho e produtividade.....</b>	<b>29</b>
<b>Teletrabalho e mundo pós-pandemia.....</b>	<b>35</b>
<b>O enigma do teletrabalho, reflexões sobre a nova divisão espacial do trabalho.....</b>	<b>39</b>



# Vidas em primeiro lugar

A pandemia provocada pelo novo Coronavírus fez do isolamento social a principal medida para controlar a proliferação da COVID-19. O teletrabalho se tornou uma realidade para muitos trabalhadores em todo o mundo diante desse contexto.

O IBGE adotou o teletrabalho após uma série de reivindicações da ASSIBGE-SN, materializadas através de diversos ofícios e propostas, que se baseavam nas orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e exigiam que o isolamento fosse total para os trabalhadores. Assim, grande parte dos servidores efetivos, funcionários contratados e empregados terceirizados foram preservados em casa durante a pandemia (seja trabalhando remotamente, realizando treinamentos, ou afastados de suas atividades laborais), por medida de segurança.

Frente a este cenário de súbita mudança no cotidiano, a ASSIBGE-SN realizou um amplo levantamento com os trabalhadores em busca de informações para compreender melhor como as pessoas estão lidando com esta nova e desafiante realidade, ainda cercada de muita incerteza. O objetivo desta pesquisa foi gerar conhecimento que futuramente será útil para orientar as ações do Sindicato e entender os impactos do teletrabalho para os servidores do IBGE.



O questionário enviado para os participantes foi composto por três blocos de perguntas: caracterização do servidor e do domicílio, condições de realização do teletrabalho e condições de permanência em isolamento.

O questionário continha 54 perguntas, 21 faziam parte do fluxo de todos os entrevistados, 33 quesitos realizados apenas para os servidores que estavam realizando teletrabalho.

Ao final do questionário foi deixado um espaço para os participantes se expressarem livremente. Foram respondidos 1521 questionários entre os dias 06/05/2020 e 29/05/2020, o que corresponde a 13% dos trabalhadores em atividade nesse período.

O questionário não teve identificação, o que conferiu maior liberdade para os respondentes se expressarem sem o receio de serem identificados. Vale lembrar que os resultados dessa pesquisa sofreram forte influência do contexto de pandemia ao qual os trabalhadores estavam submetidos e do curto tempo que os trabalhadores estiveram subordinados ao regime de teletrabalho.

Isso significa dizer que as repostas podem sofrer alterações em um contexto diferente. Assim, a reflexão a respeito do teletrabalho e de seus efeitos deve seguir sendo foco de acompanhamento e análise por parte do sindicato.



# Quarentena como estratégia para a preservação dos trabalhadores



Desde que começaram a surgir os efeitos da COVID-19 no Brasil, a ASSIBGE-SN fez várias reivindicações ao IBGE em prol da defesa dos trabalhadores e da instituição, visando preservar as pessoas, seus empregos e suas condições de trabalho:

1- Em 12/3 a Executiva Nacional da ASSIBGE-SN encaminhou ofício sobre a necessidade de medidas de preservação da vida de todos os trabalhadores: efetivos, censitários, APMs, APTs e terceirizados, reivindicando o afastamento do trabalho Presencial;

2- Em 4/4, depois de apurar a situação em cada Estado e observando que algumas chefias e Unidades Estaduais insistiam em manter o trabalho presencial nas unidades e nas pesquisas de campo, denunciou esses desacatos e exigiu a aplicação da Resolução 14/2020 do Conselho Diretor;

3- Em 16/4, encaminhou ofício com a solicitação de ajuda de custo aos trabalhadores em teletrabalho, para seus custos extras de energia elétrica, internet e outros, bem como o adiamento da comprovação de planos de saúde;

4- Em 23/4 encaminhou ofício para que nenhum contrato seja rescindido durante o período de isolamento, seja de trabalhadores temporários ou terceirizados, em consonância com a pauta geral dos servidores de defesa da vida sem demissões e redução de salários. Essa reivindicação foi reiterada no dia 14 de maio e está até o momento de divulgação desse relatório, sem resposta;

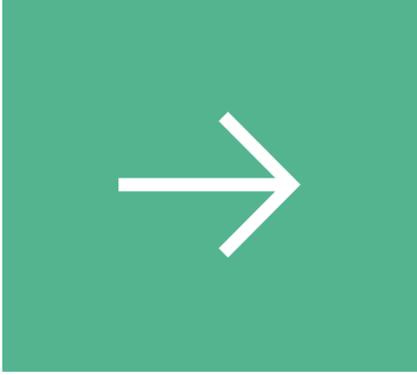
5- O sindicato encaminhou proposta para que os núcleos sindicais realizassem campanhas de solidariedade aos mais atingidos pela pandemia, de acordo com suas possibilidades, na compra de cestas básicas, produtos de limpeza e máscaras;

6- Em reunião do Fórum de Servidores Públicos Federais, o FONASEFE, com a Secretaria de Gestão de Pessoas (DERET/SGP/ /ME), realizada no dia 03/07, a ASSIBGE SN, juntamente com demais entidades, reivindicou que não haja retorno ao trabalho presencial antes que existam condições de saúde adequadas que garantam a preservação da vida dos trabalhadores, o que ainda não ocorre em momento de expansão da pandemia. Perdemos muitos companheiros, a situação é muito difícil para todos nós!



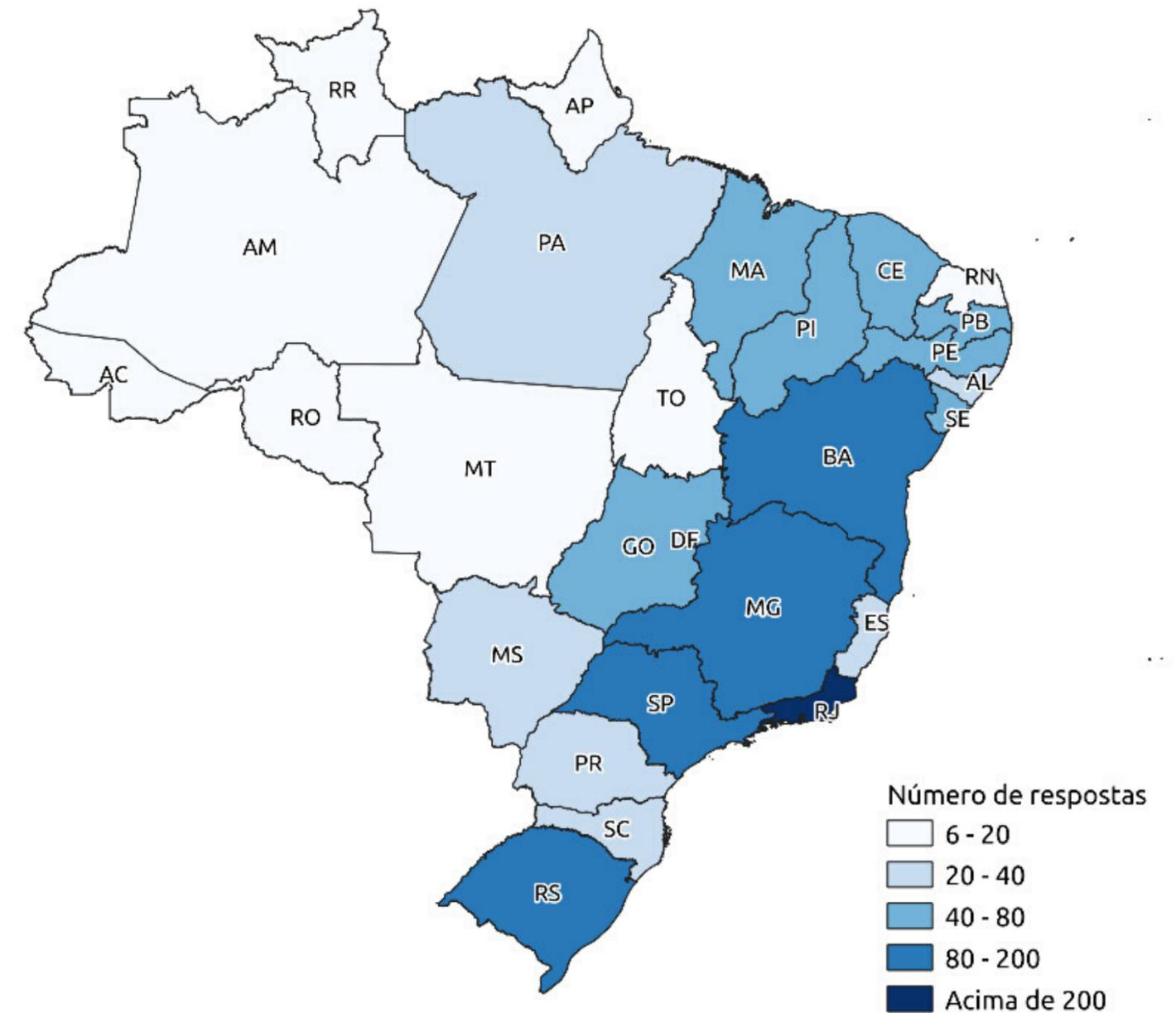
**Vai passar! Estamos atentos!  
Denuncie qualquer irregularidade!  
O sindicato existe e resiste para todos nós!  
Mantenha-se vigilante! É hora de preservar vidas!  
ASSIBGE - Sindicato Nacional**





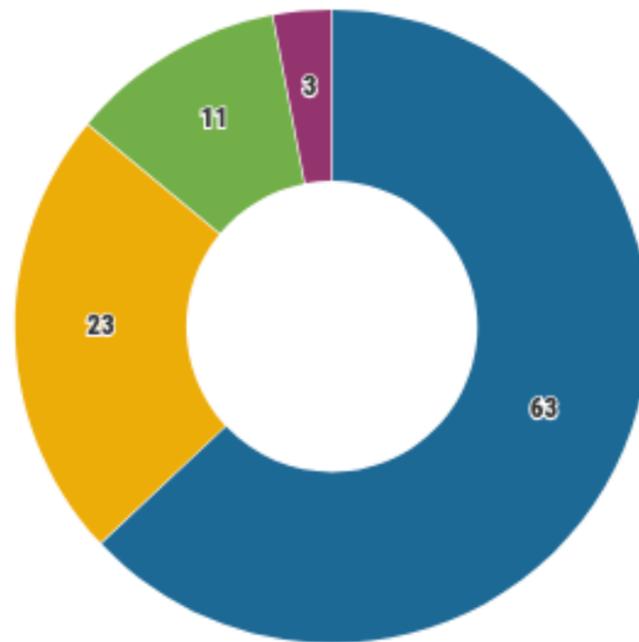
# CARACTERIZAÇÃO DOS INFORMANTES

Dos 1521 questionários respondidos, 1480 (97%) informaram seus estados de origem. Vemos nestes uma distribuição regional desigual, que reflete, em grande medida, a distribuição de pessoal nas Unidades do IBGE pelo Brasil. A região Sudeste obteve 610 respostas, a região Nordeste, 478, e a região Sul, 180. As regiões Centro-Oeste e Norte tiveram menor participação, com 123 e 89 respostas respectivamente. A divulgação das quantidades de participantes foi agregada por região para manter o sigilo em estados com poucas respostas. Sobre os estados, o Rio de Janeiro teve grande concentração no número de questionários enviados, com 21% do total de respostas, estado que concentra também cerca de 20% da força de trabalho da instituição. Também se destacaram Minas Gerais, Bahia, Rio Grande do Sul e São Paulo, todos com adesão acima de 100 respostas. Os demais estados da região Nordeste tiveram boa adesão, vale mencionar a participação de Ceará e Sergipe, acima de 60 respostas. No Norte e Centro-Oeste, se destacaram os estados de Goiás, Pará, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal, estes com mais de 20 pessoas participando, cada.



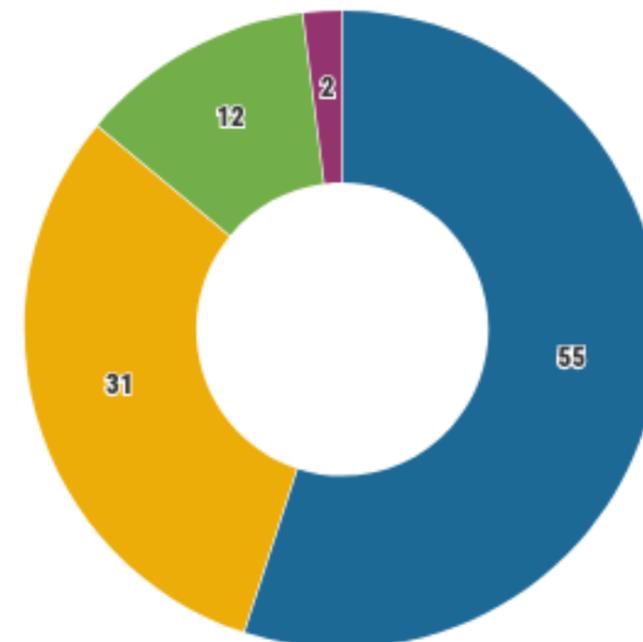


### Área onde trabalha - em %



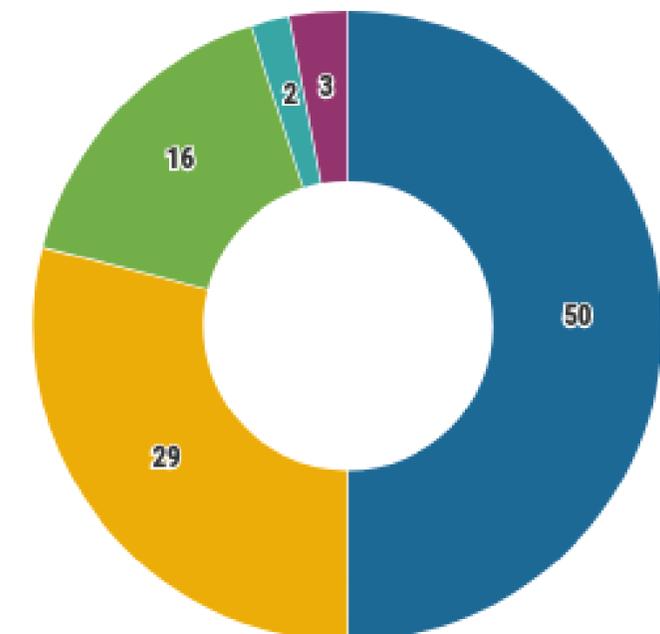
- Pesquisa
- Administrativo / Apoio
- Outro
- Prefiro não informar/Não responderam

### Local onde realiza atividades - em %



- Sede do IBGE (Diretoria, Unidade Estadual, Agência de coleta)
- Divide entre sede do IBGE e trabalho de campo
- Em campo (entrevistas, atualizações de listagens, atividades fora da sede)
- Não responderam

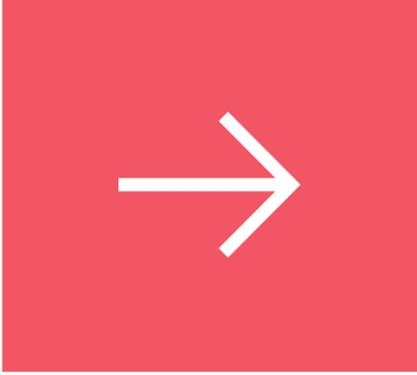
### Lotação - em %



- Agência de Coleta do IBGE
- Unidade Estadual do IBGE
- Diretorias ou Coordenação Nacional
- Outro
- Prefiro não informar/Não responderam

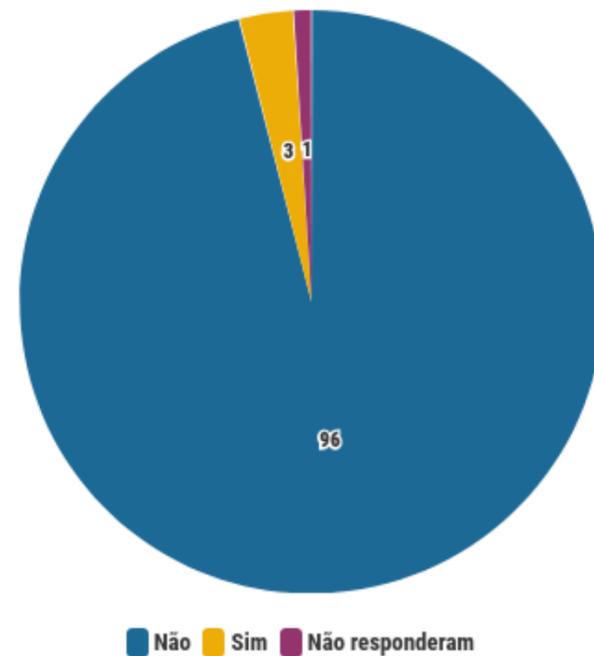
A pesquisa apontou grande peso das agências nas respostas (50% dos participantes), seguidas das Unidades Estaduais (29%), o que reflete a distribuição dos trabalhadores do IBGE entre os locais de trabalho. Sempre importante lembrar que a situação do quadro de pessoal do IBGE é gravíssima, sendo que mais de 50% da força de trabalho é composta por trabalhadores temporários, vínculo de trabalho frágil, com pouquíssimos direitos e mais suscetível aos diferentes tipos de assédios, além realizar atividades contínuas recebendo 1/3 da remuneração de um servidor efetivo de nível médio em início de carreira. E em maio de 2020, 46% das Agências do IBGE tinha no máximo 2 trabalhadores efetivos e 74% no máximo 3, e ainda havia 4 agências sem nenhum trabalhador efetivo, de acordo com informações disponíveis no Sistema de Dados Administrativos do IBGE, acessado em maio de 2020. Assim, uma das características principais do IBGE, que lhe confere posicionamento estratégico para o alcance de sua missão institucional – a capilaridade decorrente de sua rede de coleta – está seriamente ameaçada caso não haja reposição de pessoal efetivo através de concurso público. Foi verificada uma grande representatividade de trabalhadores ligados a atividade de pesquisa (63%) e de trabalhadores que realizam suas atividades na sede do IBGE (55%). Observando essa informação por lotação, 35% dos trabalhadores lotados em Unidade Estaduais e 80% nas agências estavam realizando trabalho na área de pesquisa.



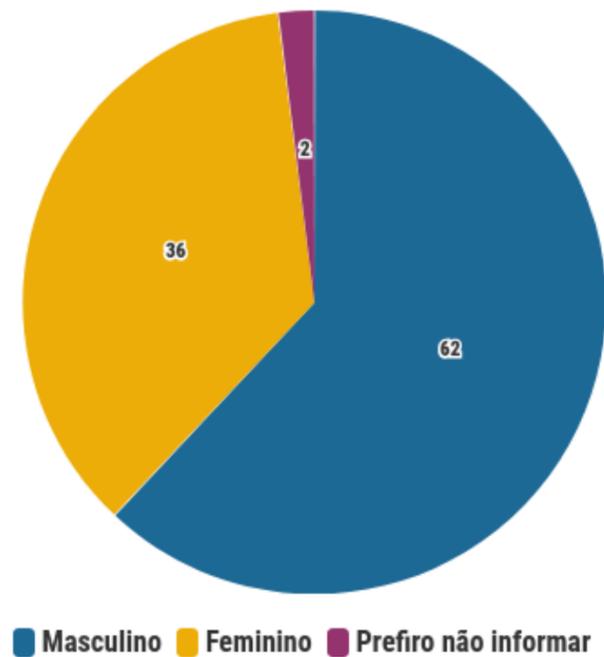


# PERFIL DOS INFORMANTES

Pessoa com Deficiência - em %

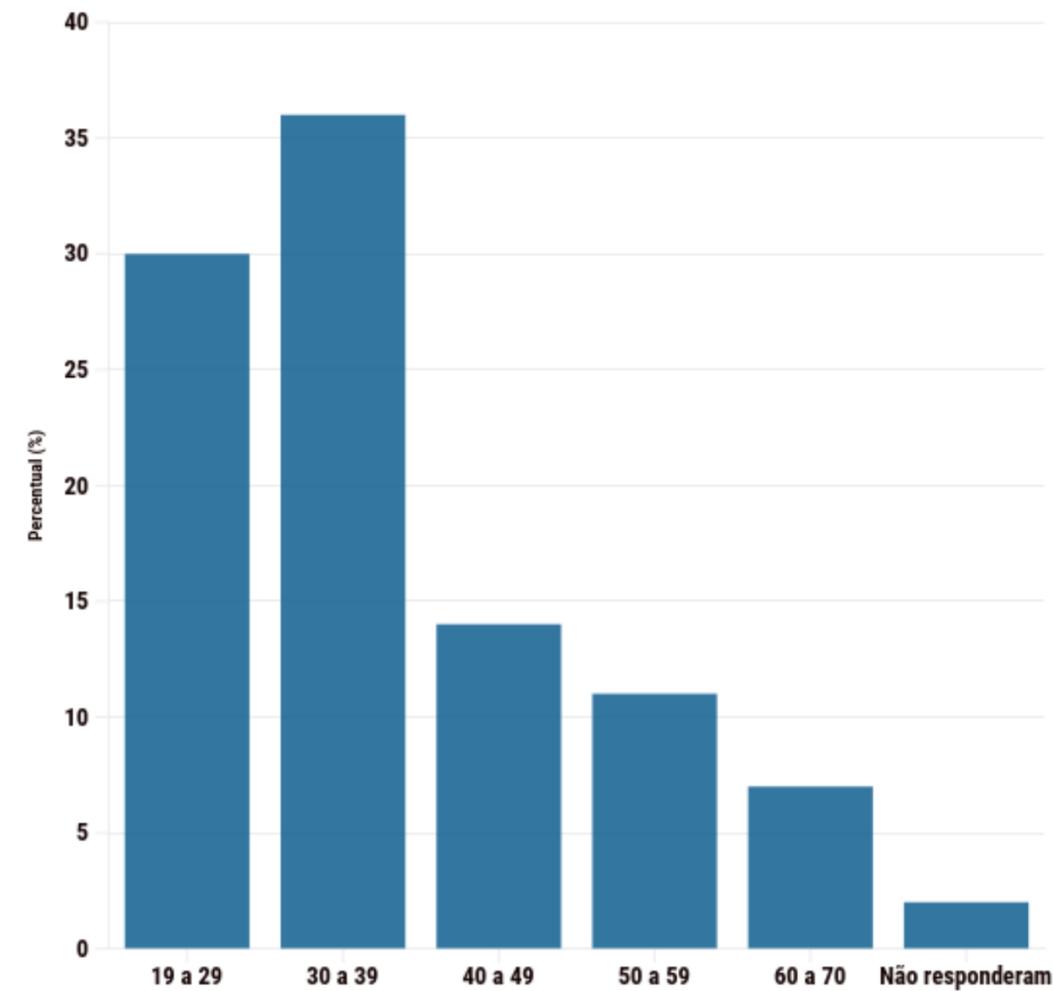


Sexo - em %

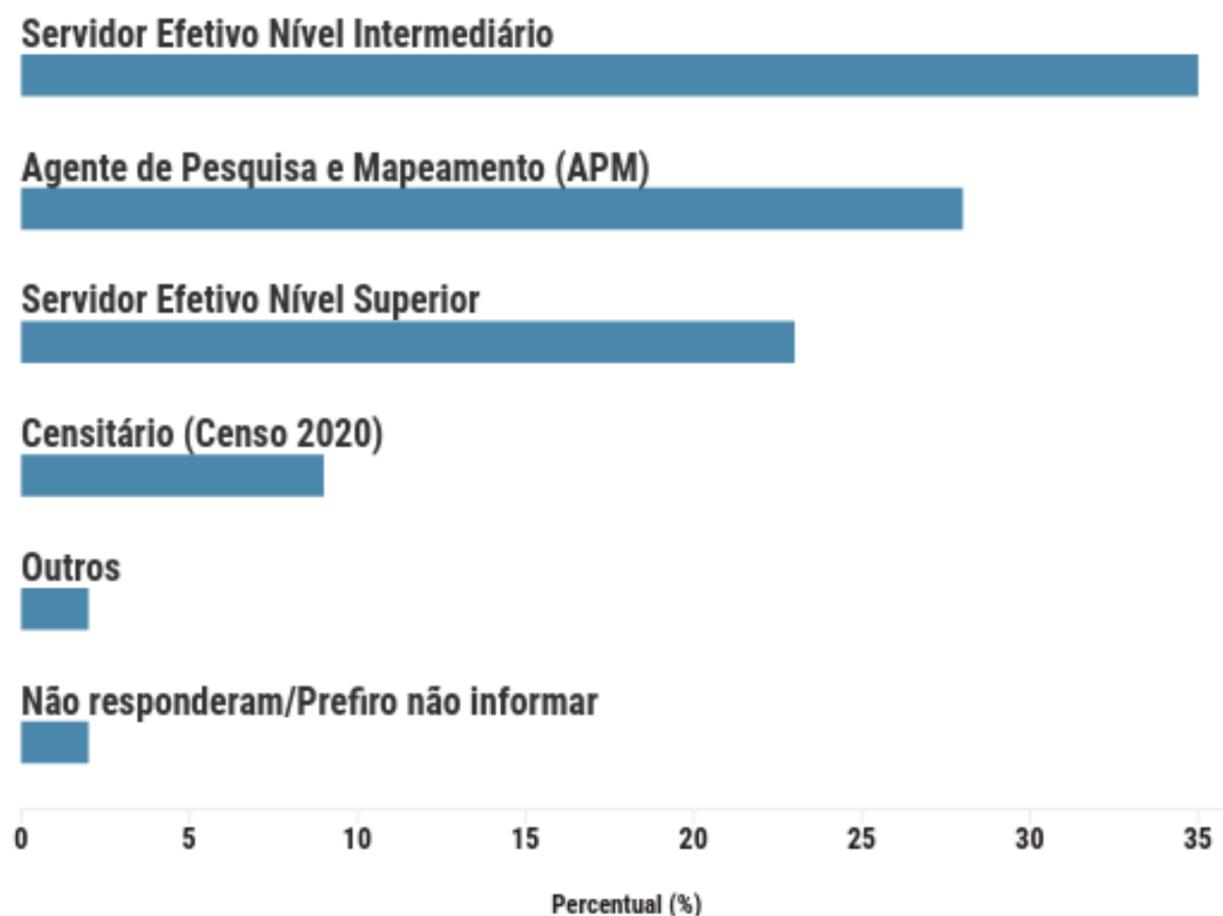


A diferença de respostas, 62% de homens e 36% de mulheres, segue uma disparidade de gênero na própria composição do quadro de pessoal do IBGE, que, segundo relatório de Recursos Humanos de Junho de 2020, entre os efetivos, possuía uma proporção de 73% de homens e 27% de mulheres. (Fonte: Informativos de RH). 65% dos entrevistados tinha menos de 40 anos, esse percentual foi influenciado principalmente pelo número de respostas dos trabalhadores temporários, que em boa medida é formada por jovens universitários e recém graduados.

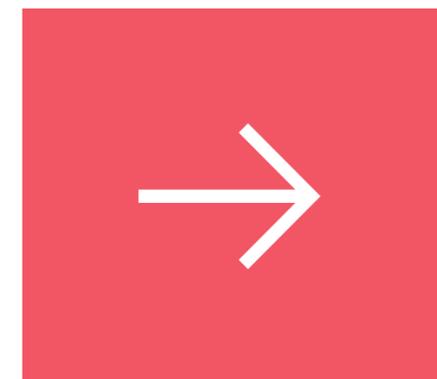
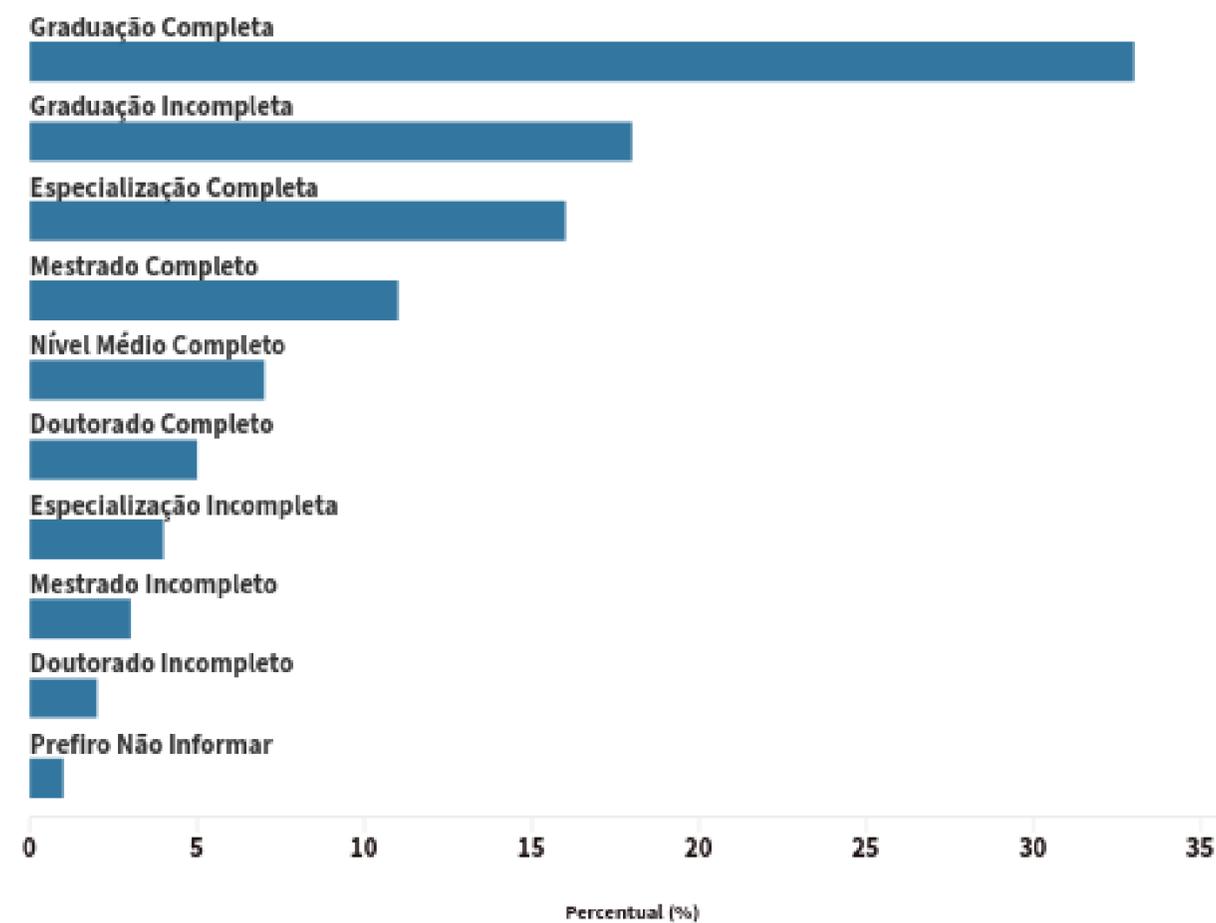
Faixa Etária



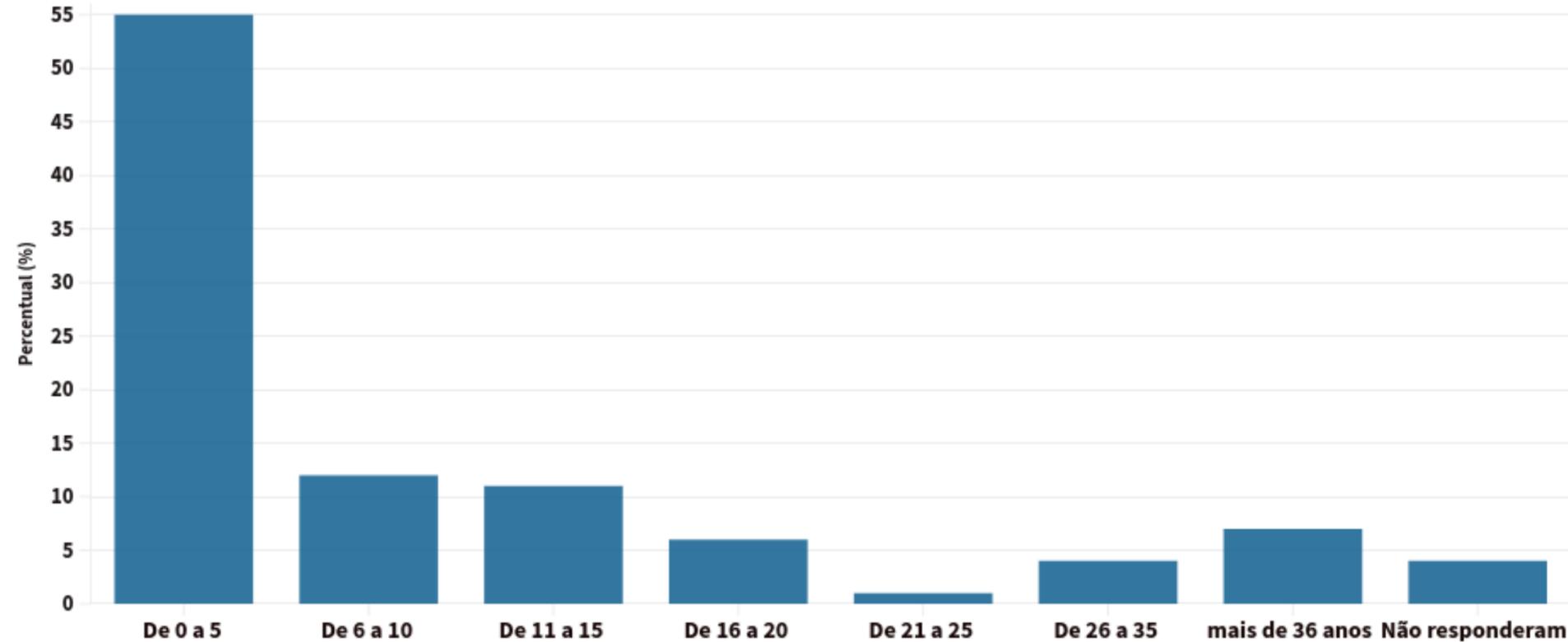
### Cargo - em %



### Escolaridade - em %



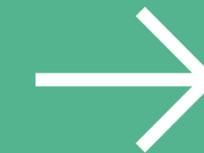
## Tempo de IBGE - em %



Apesar da pesquisa apresentar 58% dos entrevistados como trabalhadores efetivos, o IBGE contava apenas com 45% dos trabalhadores efetivos em maio de 2020 (Fonte: SDA, 2020), revelando maior envolvimento destes com a pesquisa. Os cargos de nível superior representavam 14% do quadro do IBGE em maio de 2020, porém 75% dos entrevistados têm pelo menos o curso superior completo, mostrando grande qualificação da mão de obra em atividade no IBGE.

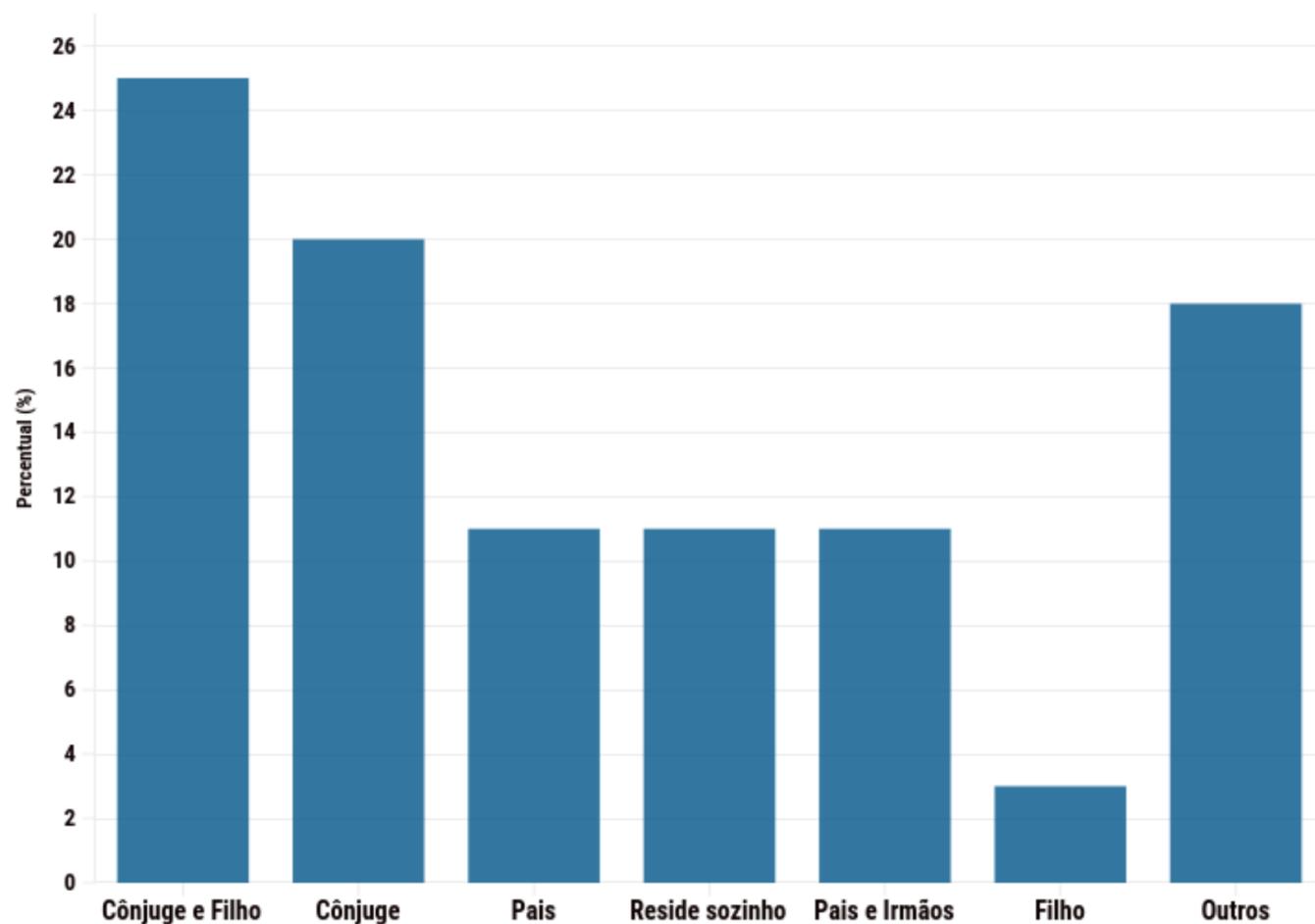
Avaliando cruzamentos com o dado de escolaridade nota-se que 76% dos Servidores Efetivos de Nível Intermediário e 52% dos trabalhadores temporários do IBGE possuem escolaridades de nível superior (graduação completa, especialização completa ou em curso, mestrado completo ou em curso, doutorado completo ou em curso). A amostra teve um peso relevante de trabalhadores com menos de 5 anos de atividade no IBGE (55%). Esse peso de trabalhadores com pouco tempo de casa foi influenciado principalmente por conta da mão de obra contratada temporariamente que tem seu contrato renovado por no máximo 3 anos.





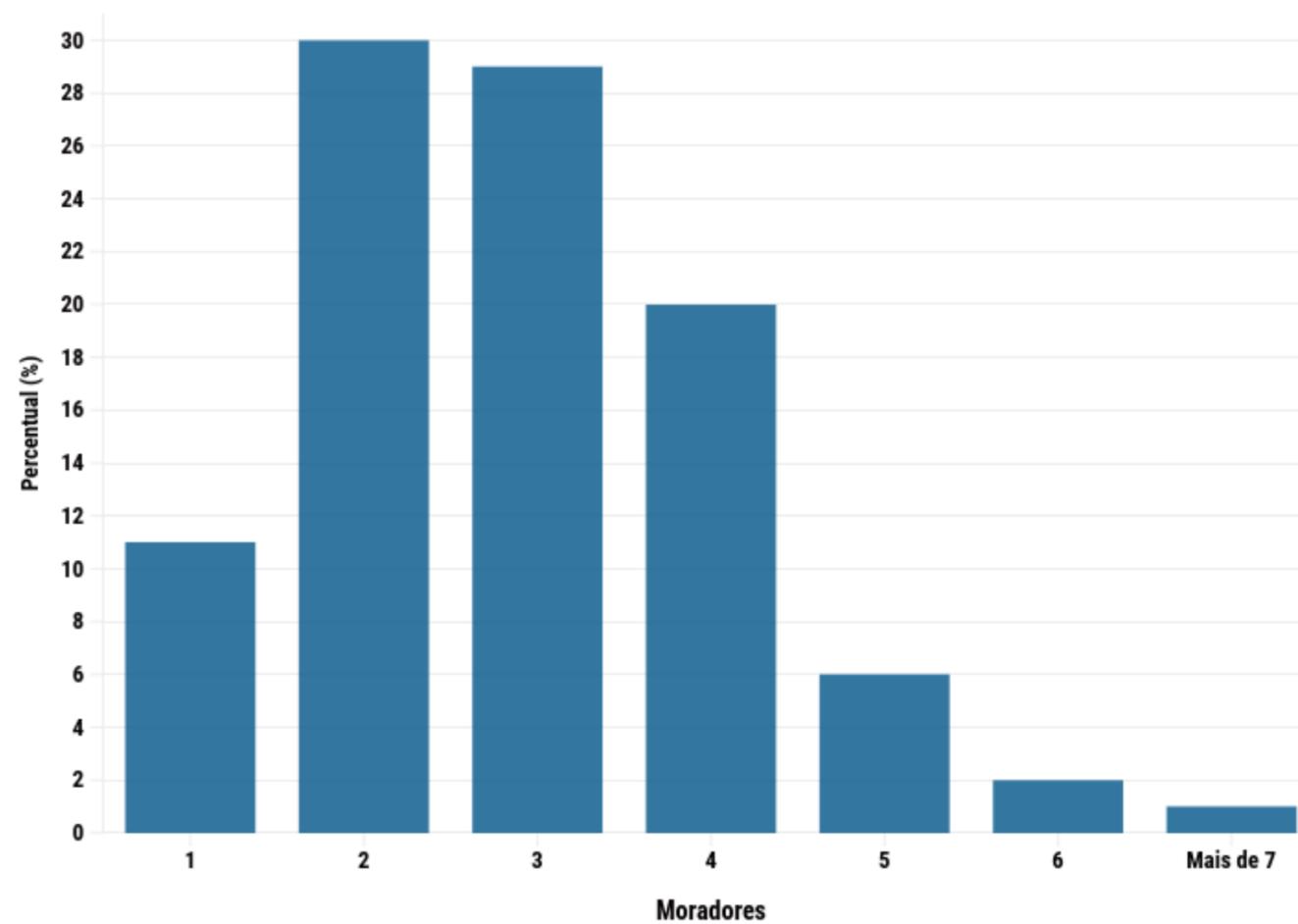
# CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO FAMILIAR

Com quem reside



Os informantes em sua maioria moram com o cônjuge e filhos (25%), ou apenas com o cônjuge (20%). Somados, os que residem com os pais e os que residem com pais e irmão são 22% do total, proporção representativa.

Moradores na mesma casa



É relevante notar ainda que 11% residem sozinhos e 3% residem apenas com filhos. 30% dos domicílios dos entrevistados possui 2 moradores e 29% contavam com 3 moradores. Domicílios com 4 moradores ou mais correspondeu a 30%.





# CONDIÇÕES DE REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Situação	Percentual
Realizando teletrabalho	56%
Realizando teletrabalho e treinamento à distância (EAD)	34%
Realizando teletrabalho, mas continuo indo ao local de trabalho eventualmente	7%
Sem realizar nenhuma atividade do IBGE (motivos de segurança)	1%
Realizando treinamento à distância (EAD)	1%
Eventualmente preciso ir ao meu local de trabalho	1%
Continuo indo ao local de trabalho com frequência	0%

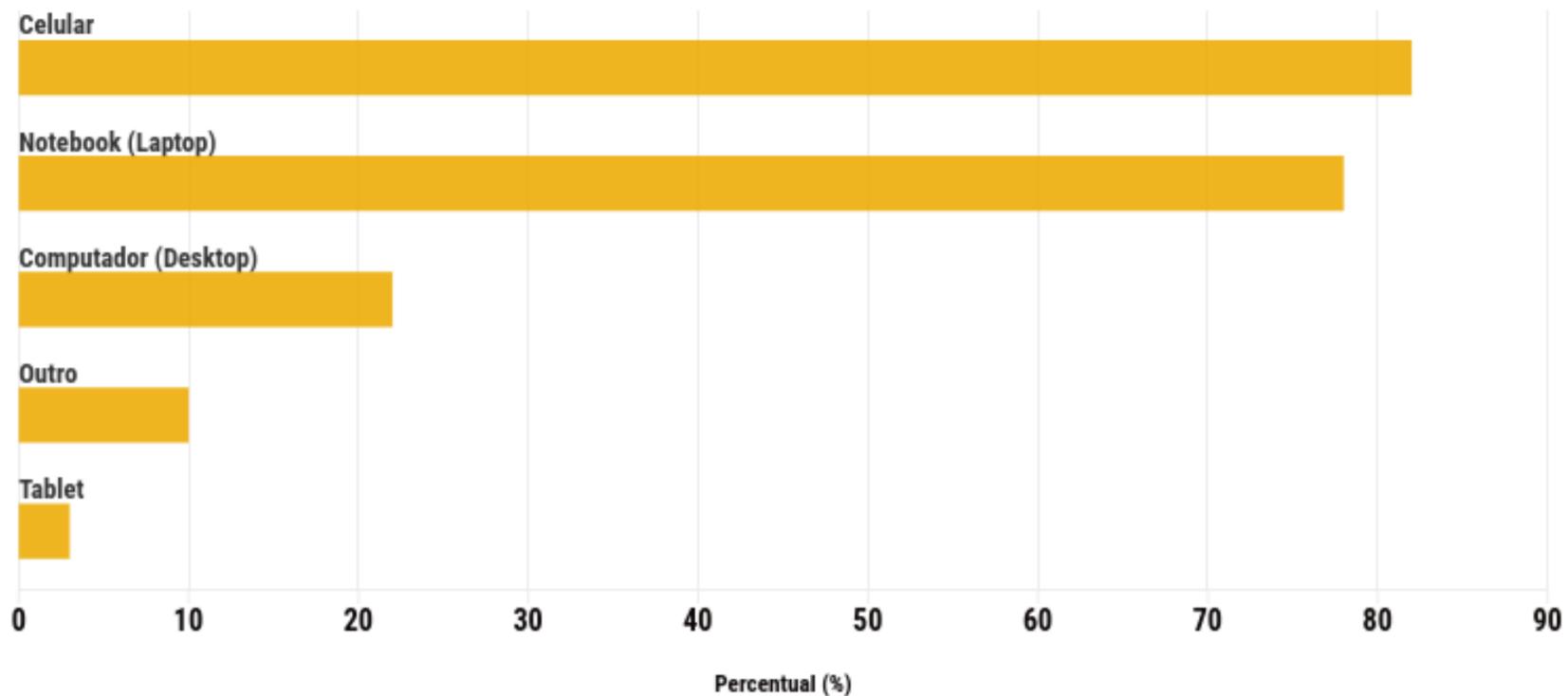
Como previsto, a grande maioria dos respondentes à pesquisa informaram estar realizando teletrabalho (96% do total).

Quanto aos demais, 1% dos respondentes está realizando apenas treinamentos à distância, 1% está indo ao IBGE para realizar o trabalho e 2% estão cumprindo a quarentena sem realizar teletrabalho.

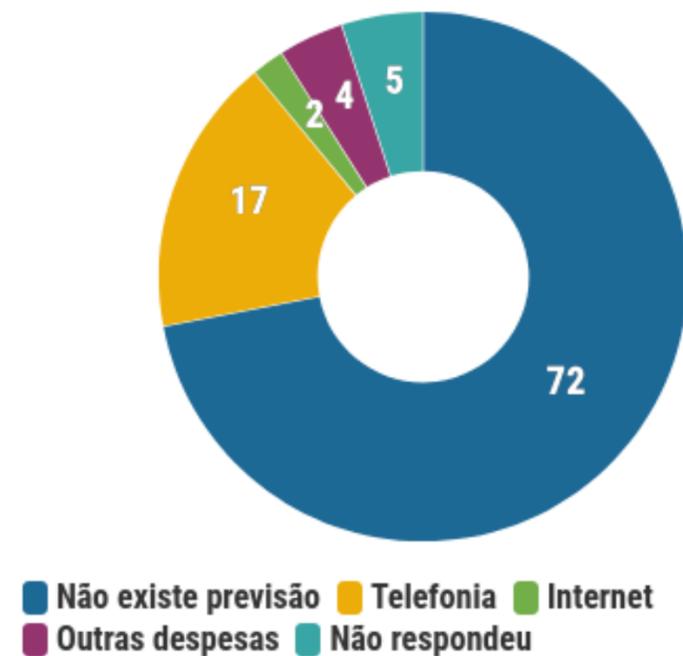
Dentre aqueles que estão realizando teletrabalho, 58% alegaram estar somente em teletrabalho, 35% estão conciliando teletrabalho com treinamentos à distância (EAD) e 7% estão conciliando teletrabalho com idas eventuais ao local de trabalho.



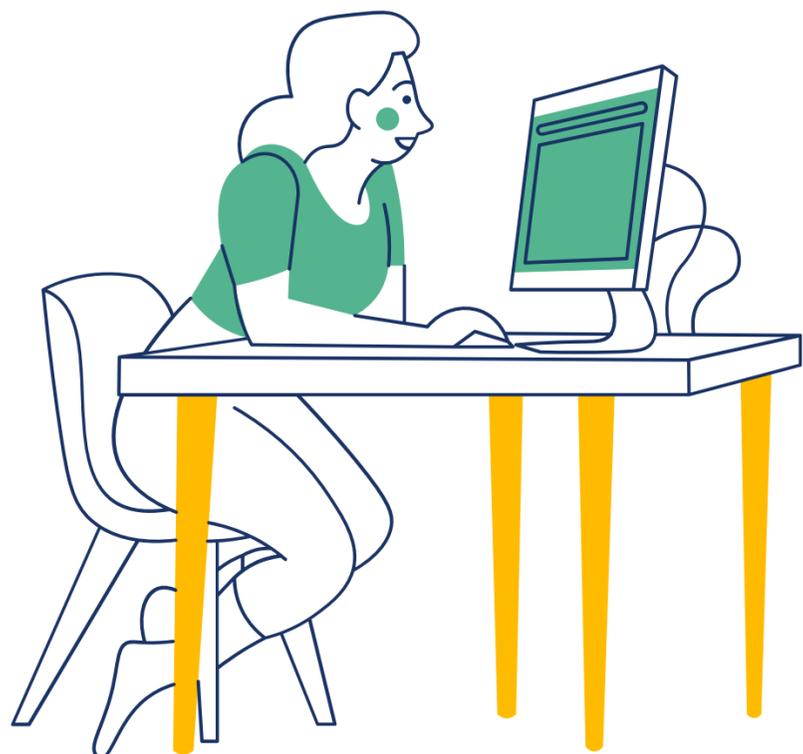
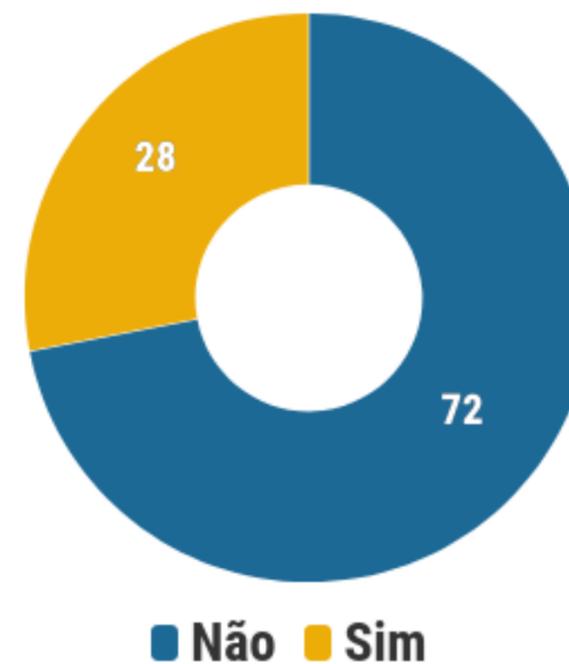
### Equipamentos utilizados para trabalhar



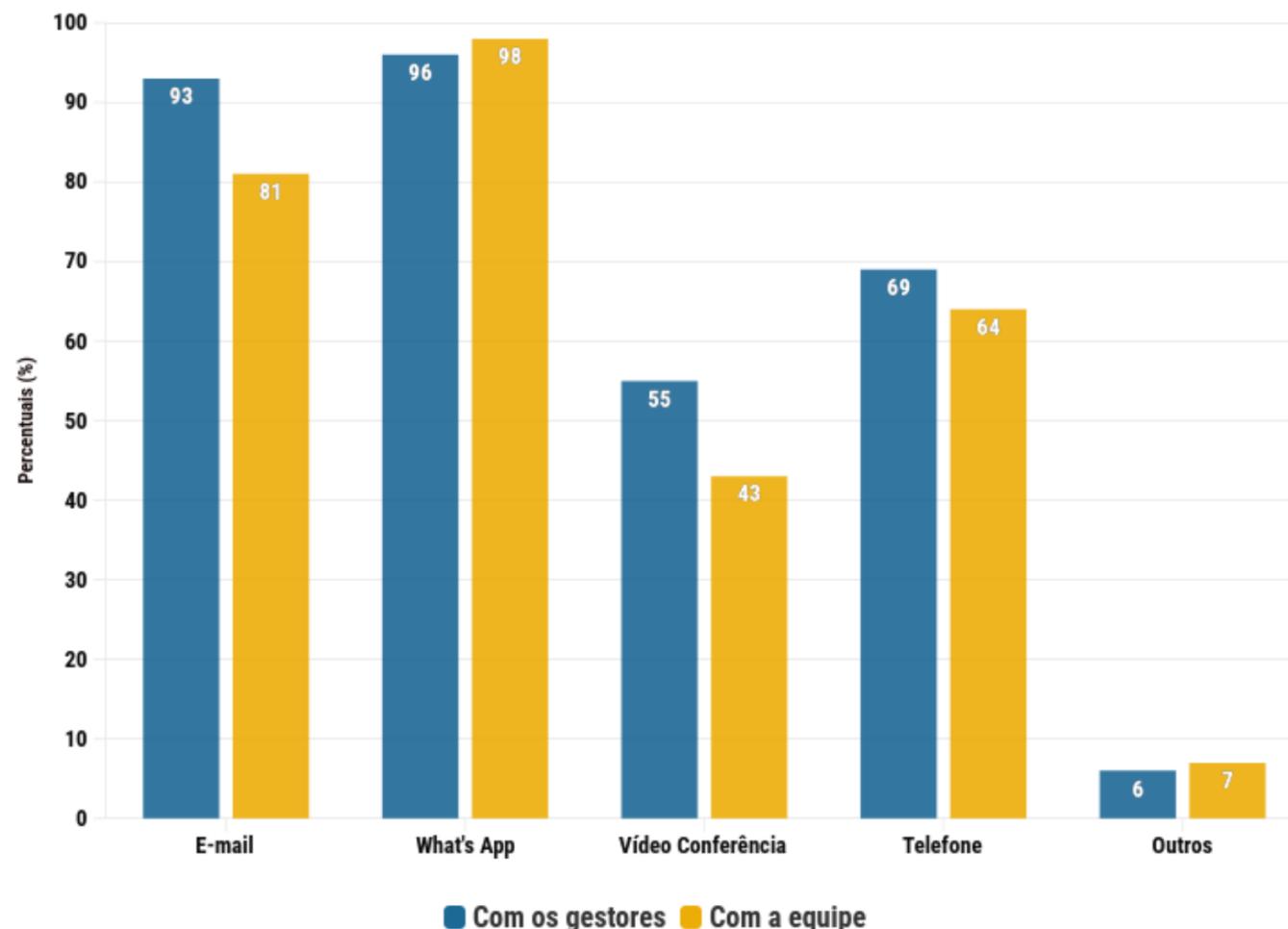
### Previsão de reembolso pelo IBGE (%)



### Equipamento cedido pelo IBGE?



### Meios de comunicação utilizados



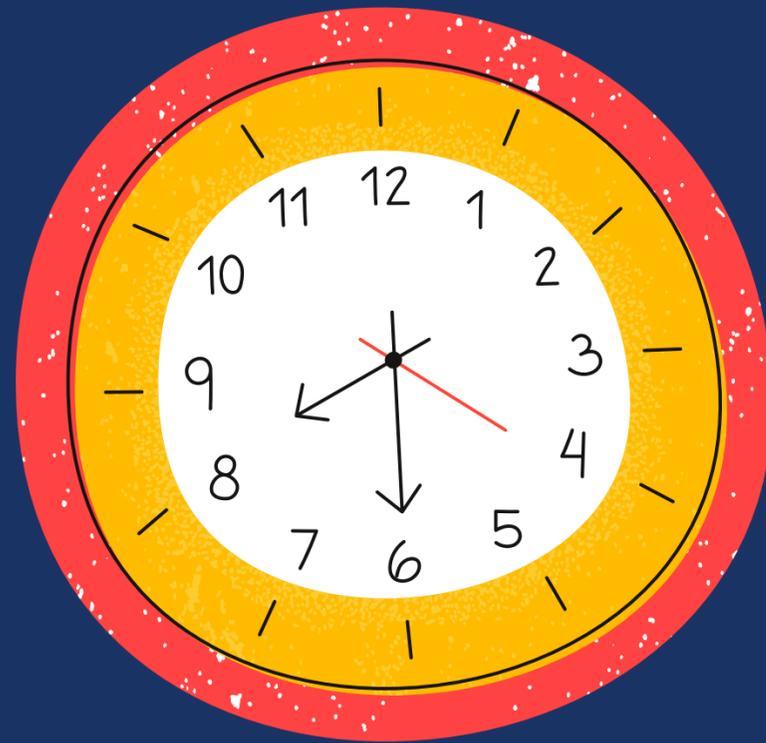
A combinação Celular e Notebook se mostrou o principal meio de realização do teletrabalho. Até a data da coleta, 72% dos trabalhadores estavam realizando teletrabalho a partir de seus próprios equipamentos pessoais. Essa limitação implica em ônus para os trabalhadores que devem arcar com a aquisição e desgaste dos equipamentos. A diversidade de padrões tecnológicos acarreta também em uma não padronização para as soluções em informática.

A Executiva Nacional da ASSIBGE-SN encaminhou ofício com a solicitação de ajuda de custo aos trabalhadores em teletrabalho, para seus custos extras de energia elétrica, internet e outros.

Até a data da entrevista, 77% dos entrevistados afirmam que estão cientes de que não existe previsão de ressarcimento de despesas o que demonstra que o custo do teletrabalho foi transferido em boa medida para o trabalhador.

O WhatsApp se mostrou o principal meio de comunicação entre chefes, subordinados e equipes. É necessário ponderar o fato do aplicativo de comunicação estar instalado em equipamentos particulares dificultando a divisão entre hora de trabalho e hora de descanso. A facilidade da conversa direta com as chefias é um fator positivo. No entanto, pode apontar uma invasão da vida pessoal. Outros riscos a serem considerado é o de compartilhamento de dados e mensagens retiradas de seu contexto, ambos facilitados neste tipo de plataforma.

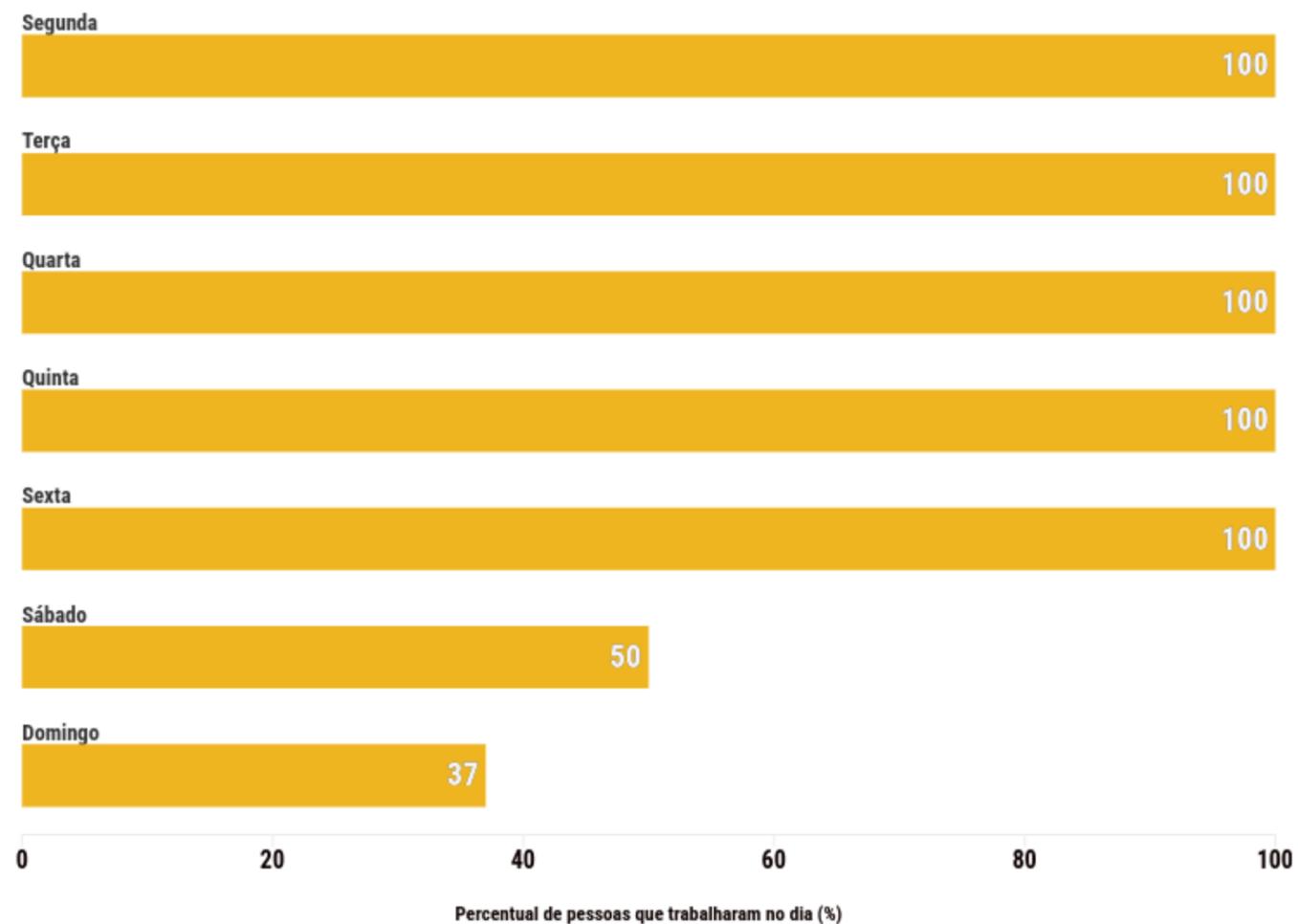




# HORAS, DIAS E TURNOS TRABALHADOS



### Dias trabalhados na semana

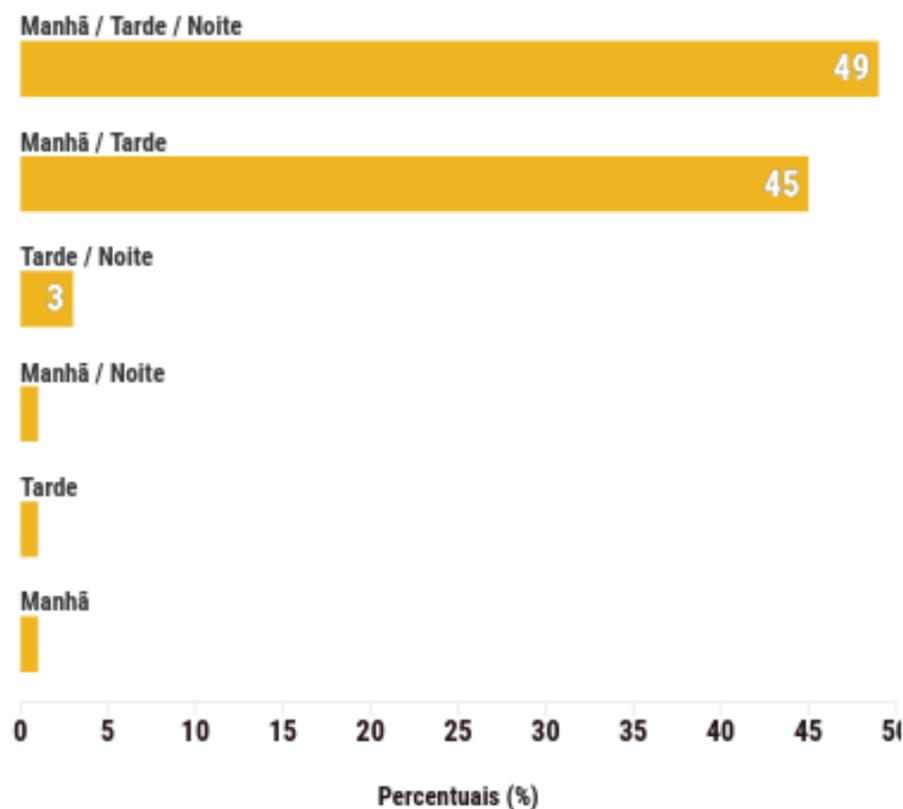


Percentual expressivo dos trabalhadores realizou teletrabalho em dias considerados de descanso, 50% realizaram alguma atividade de trabalho aos sábados e 37% aos domingos. Trabalhadores que dividem atividade entre o campo e a sede apresentam percentual mais elevado, 53% realizou atividade de trabalho no fim de semana. A característica da coleta por telefone a fim de realizar entrevistas teve um peso considerável nesse resultado. Muitos entrevistadores realizaram ligações nos sábados e domingos a fim de atingir metas.

No quesito trabalho no feriado, 61% das pessoas responderam que trabalharam em algum feriado, 35% responderam que não trabalharam nos feriados e 4% dos informantes não respondeu.



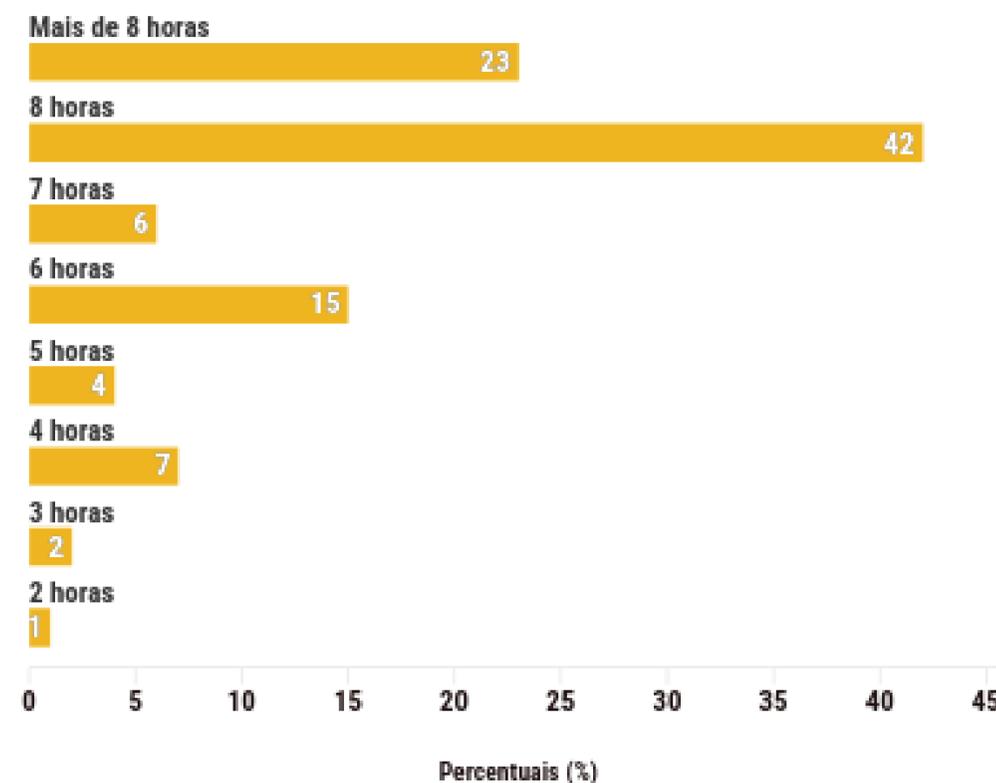
## Turnos trabalhados



Quanto aos turnos de trabalho, 49% dos trabalhadores utilizaram manhã, tarde e noite para realização do teletrabalho. Isso significa que em determinados dias poderia haver escolhas por turnos diferentes, adequando a rotina de trabalho à rotina doméstica (cuidados com a família, disponibilidade de equipamentos, horários de isolamento em relação aos demais membros da família).

Em que pese a possibilidade de uma reorganização dos horários de trabalho em função de possíveis demandas pessoais, o

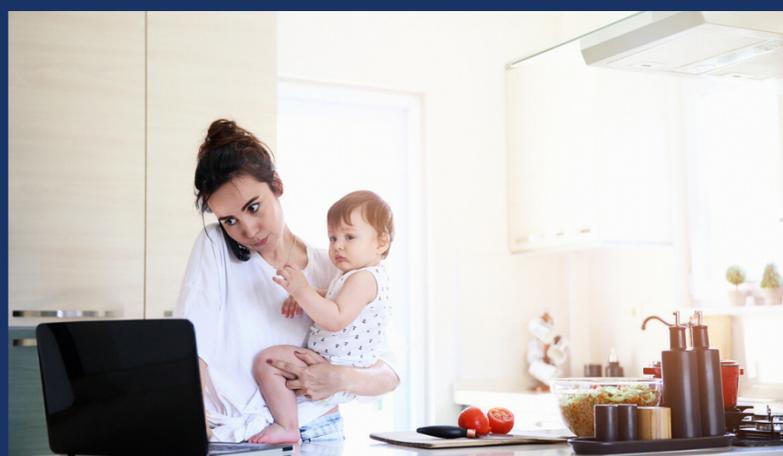
## Horas trabalhadas por dia



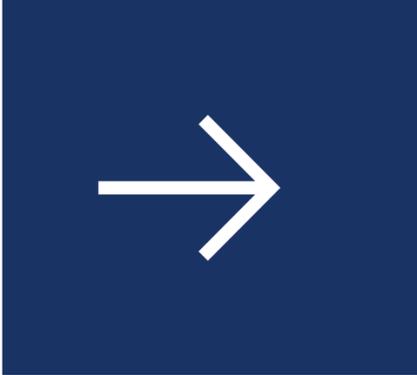
expressivo número de trabalhadores que incluem o turno da noite para realizar atividade de trabalho demonstra a desregulamentação da organização do trabalho baseado em um padrão coletivo, passando a ser regido por demandas individuais dos trabalhadores. Sobre a média de horas trabalhadas por dia, a maior parte alegou estar cumprindo 8 horas diárias (42%). No entanto, há alguns pontos que merecem atenção. O primeiro, de que 23% responderam trabalhar mais do que 8 horas por dia.

É possível que este número corresponda ao quantitativo de pessoas que faria o mesmo em regime presencial ou que estas pessoas estejam sobrecarregadas e acumulando novas funções com o novo regime de trabalho. No entanto, em regime presencial, todos aqueles que realizam mais do que 8 horas de trabalho por dia possuem seus créditos extraordinários computados e podem usufruir desta compensação depois. Em teletrabalho, este dado fica perdido e a dimensão de horas extras trabalhadas deixa de ser responsabilidade do empregador. Em contrapartida, 35% dos informantes alegaram estar realizando menos do que 8 horas de trabalho por dia. Esta relação pode indicar maior produtividade do trabalho para estas pessoas, mas pode também ser reflexo das alterações de metas e fluxos de trabalho no contexto da pandemia. Estes dados são importantes e inconclusivos, poderão ser investigados mais a fundo em pesquisas continuadas a respeito do teletrabalho.

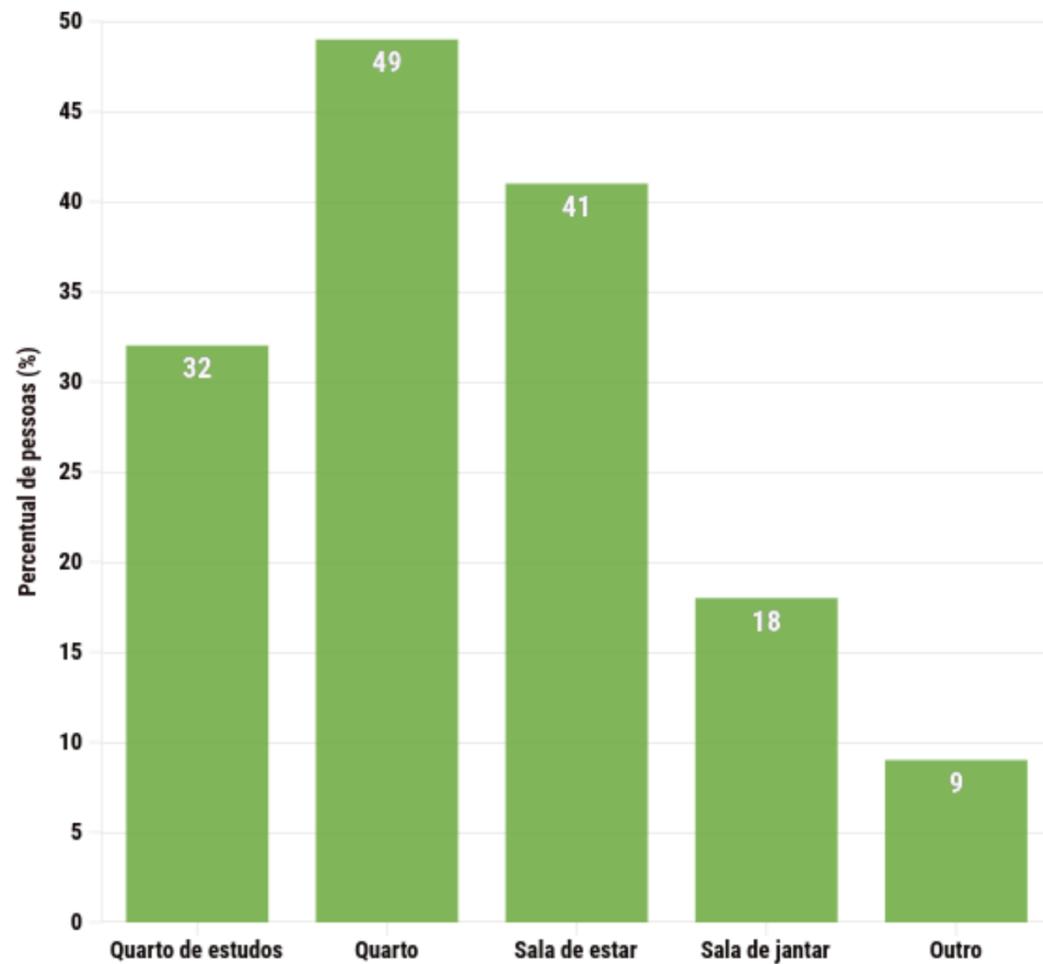




# CONDIÇÕES DE TRABALHO E ATIVIDADES DOMÉSTICAS



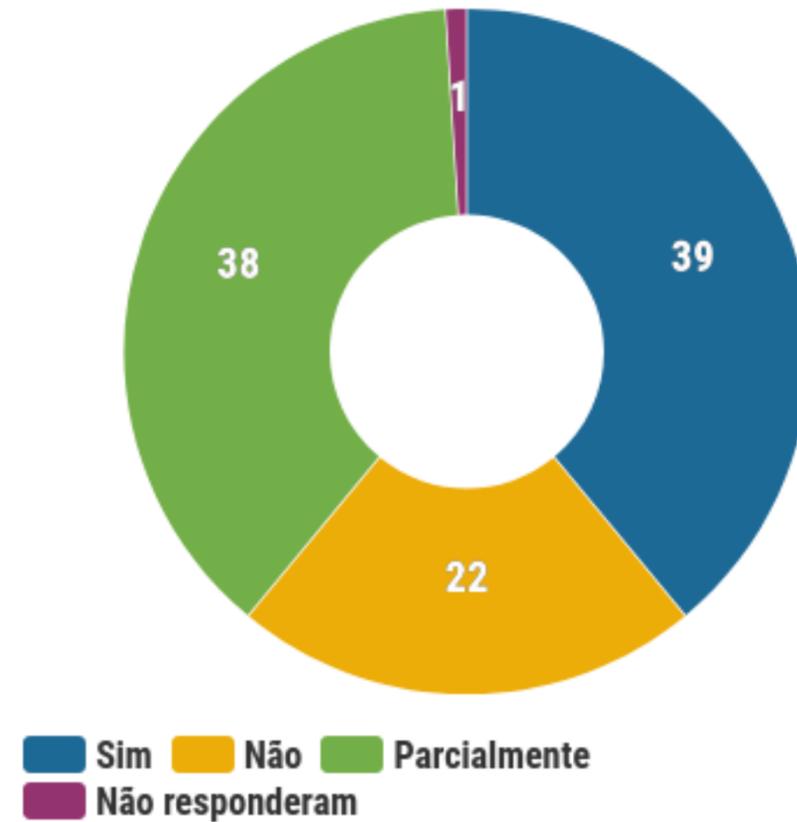
### Cômodos utilizados para trabalhar



Apenas 32% dos trabalhadores possuíam um cômodo específico para a realização do teletrabalho (quarto de estudos). A grande maioria adaptou cômodos da casa para a realização das atividades. Esta limitação pode provocar efeitos negativos para a realização das atividades, tais como os efeitos ergonômicos ou mesmo irritabilidade ao dividir o cômodo com outros membros do domicílio.

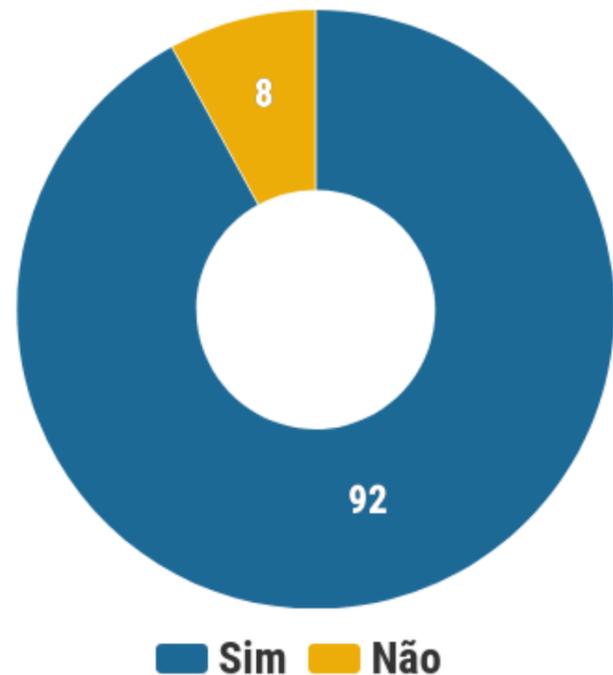


### Conseguem se isolar dos demais moradores durante o trabalho - em %

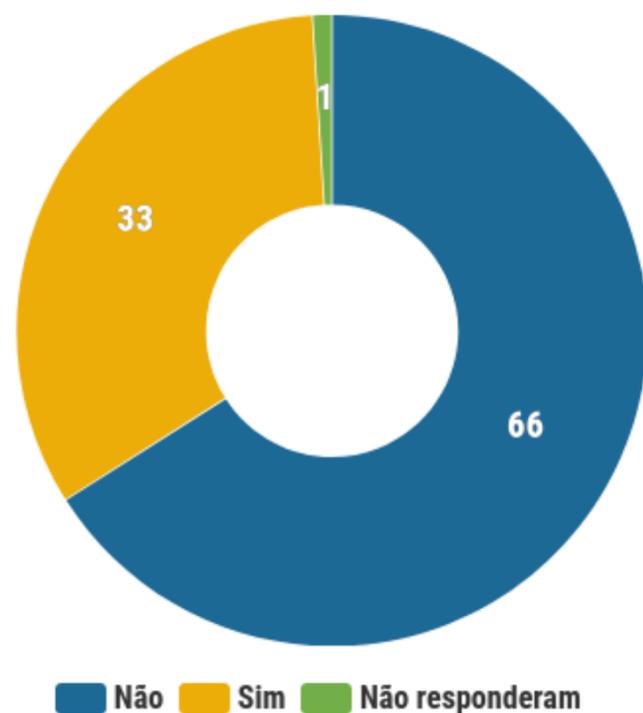


O fator isolamento, que é fundamental para a realização de atividades analíticas e técnicas, se mostrou garantida apenas para 39% dos trabalhadores.

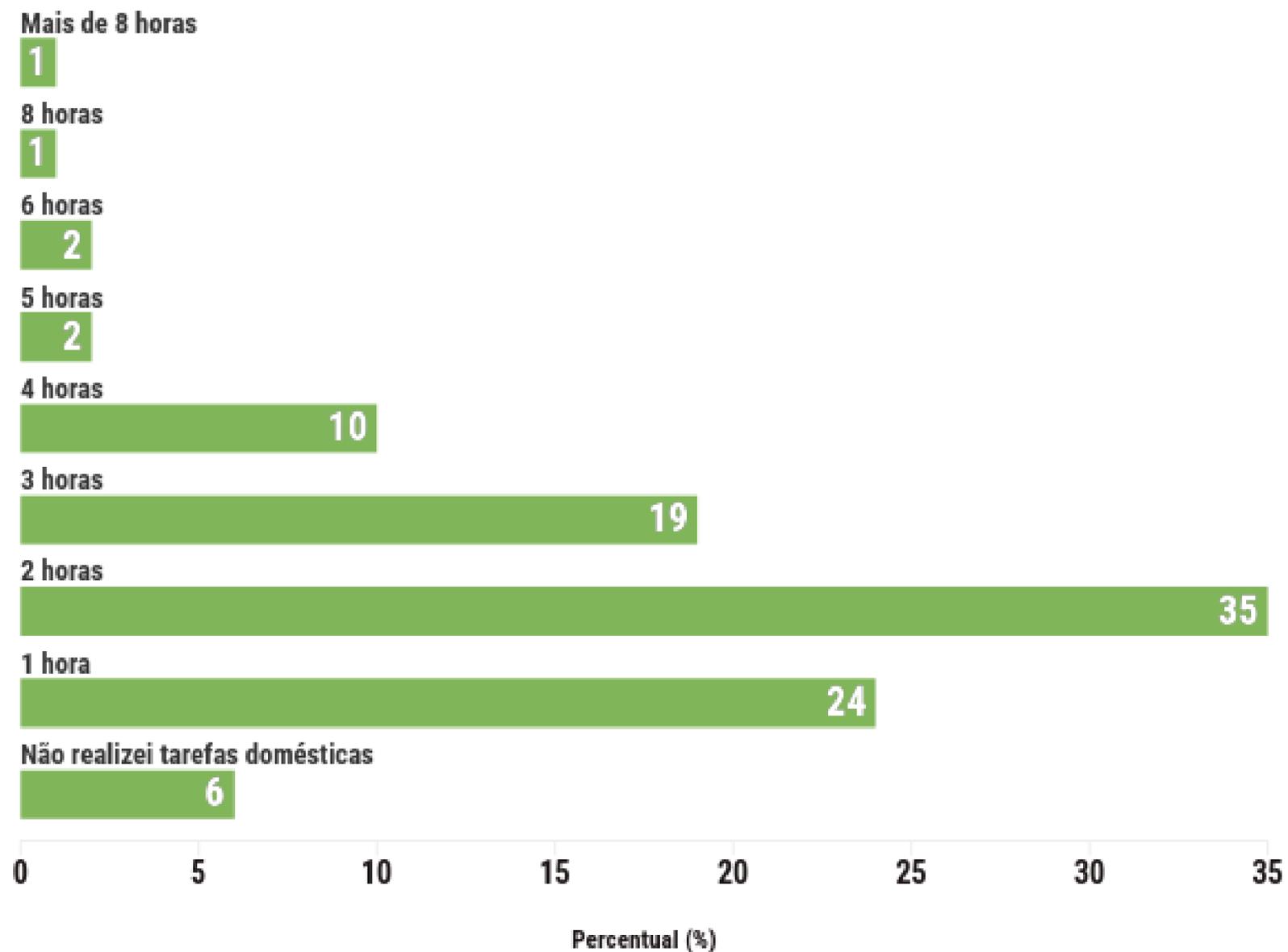
Tem realizado tarefas domésticas - em %



Cuida de algum dependente - em %



Horas gastas com tarefas domésticas por dia - em %



A necessidade de realização das tarefas domésticas foi relatada por 92% dos trabalhadores, tendo 88% dos informantes apontado o dispêndio de 1 a 4 horas diárias com trabalho doméstico.

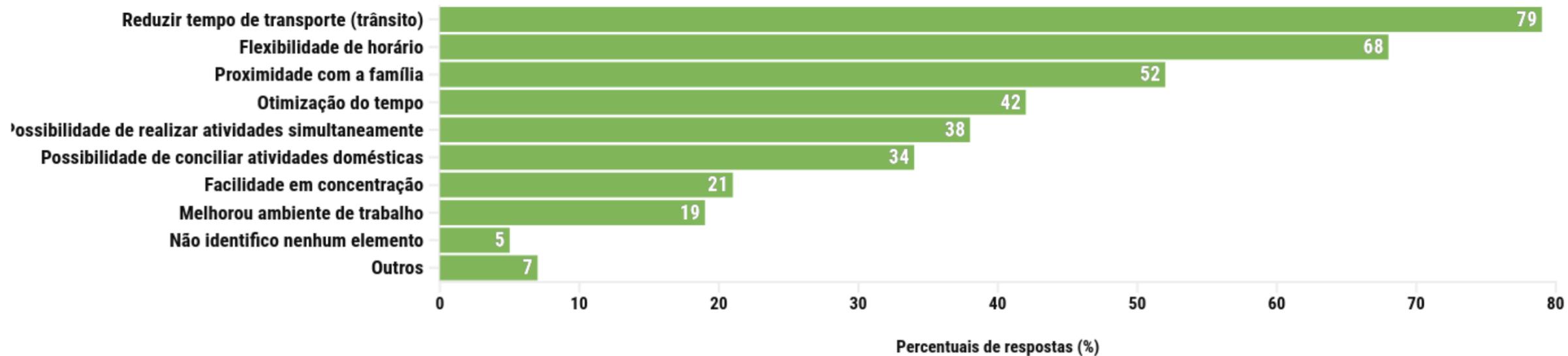
Aproximadamente um terço dos respondentes (33%) informaram serem responsáveis pelo cuidado de um ou mais dependentes. O tempo gasto entre afazeres domésticos e cuidados de dependentes (no caso de crianças e adolescentes, incluem também atividades escolares realizadas em casa em virtude do fechamento de escolas) pode confundir-se com a jornada de trabalho, na medida em que a dinâmica domiciliar-familiar não cessa enquanto se realiza a atividade laboral, ao contrário, a circunda.



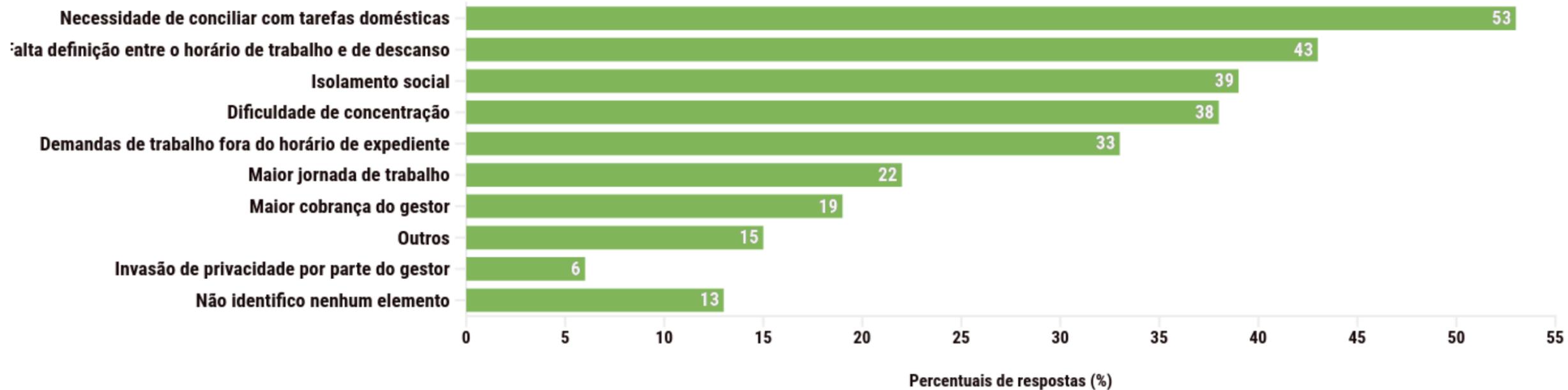


# AVALIAÇÃO SOBRE O TELETRABALHO E A PRODUTIVIDADE

### Pontos Positivos do Teletrabalho



### Pontos negativos do teletrabalho



## Elementos Positivos (%)

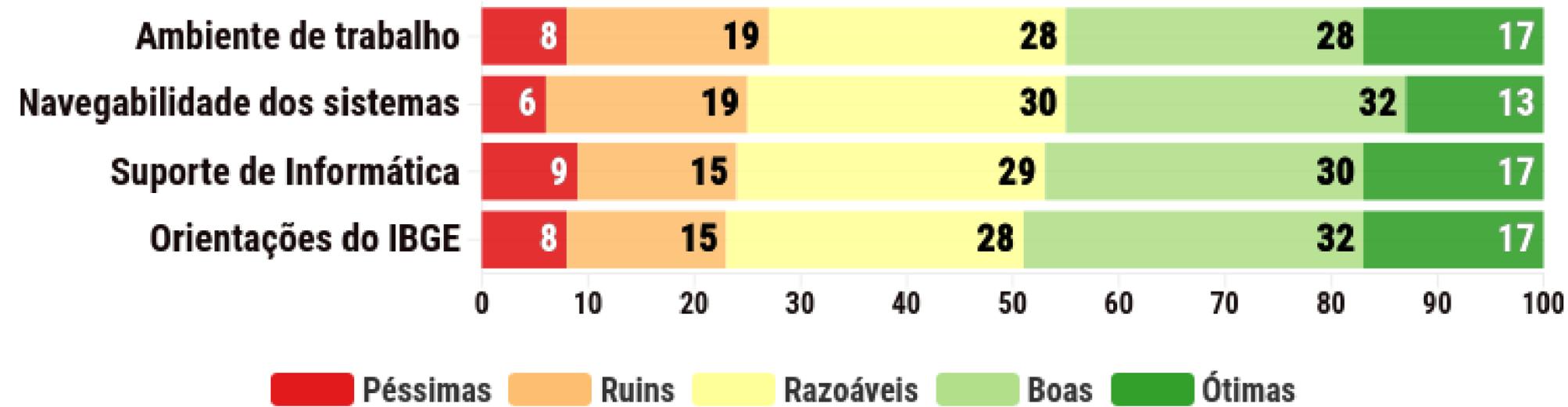
A redução no tempo de locomoção foi o elemento positivo escolhido por quase 79% dos entrevistados, o que revela uma das principais debilidades das cidades brasileiras, o trânsito. Seguido de flexibilidade de horário (68%) e proximidade de da família (52%). Importante relacionar as escolhas e avaliações dos trabalhadores do IBGE com as condições de trabalho vigentes. Presencialmente, há um controle rígido da jornada de trabalho e normativos internos que impõem restrições de tempo rigorosas para cuidados com a própria saúde e de familiares, quando comparado a outros órgãos.

## Elementos Negativos (%)

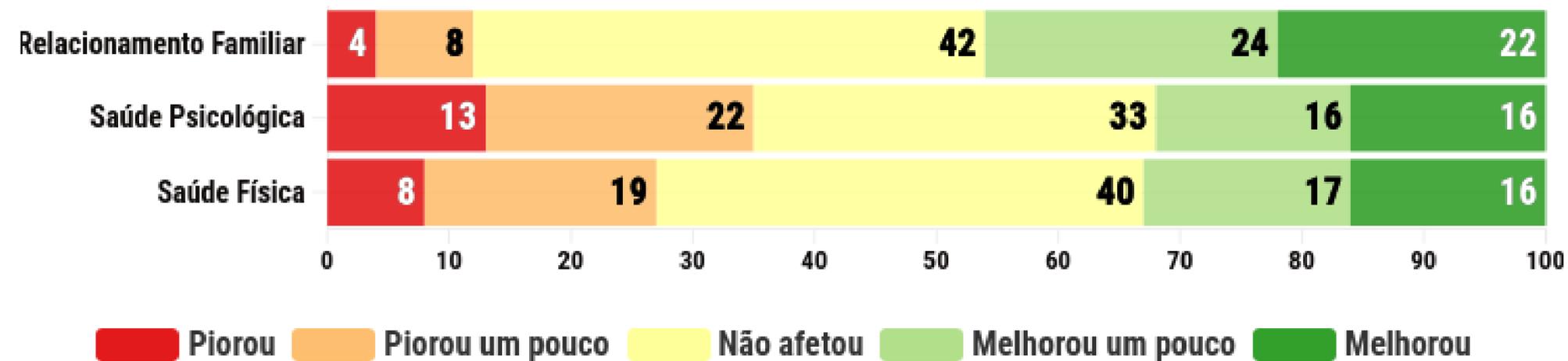
A necessidade de conciliação do teletrabalho com atividades domésticas, a falta de definição de horários e o isolamento social se mostraram os principais efeitos negativos para os participantes da pesquisa, foram os elementos negativos do teletrabalho mais lembrados pelos trabalhadores, 53%, 43% e 39%, respectivamente. É importante levar em consideração que essa avaliação está também influenciada pelo contexto de pandemia e pelas limitações impostas por ela, tal como expresso em diversos questionários no espaço reservado para comentários.



### Avaliação: Condições de Trabalho - em %

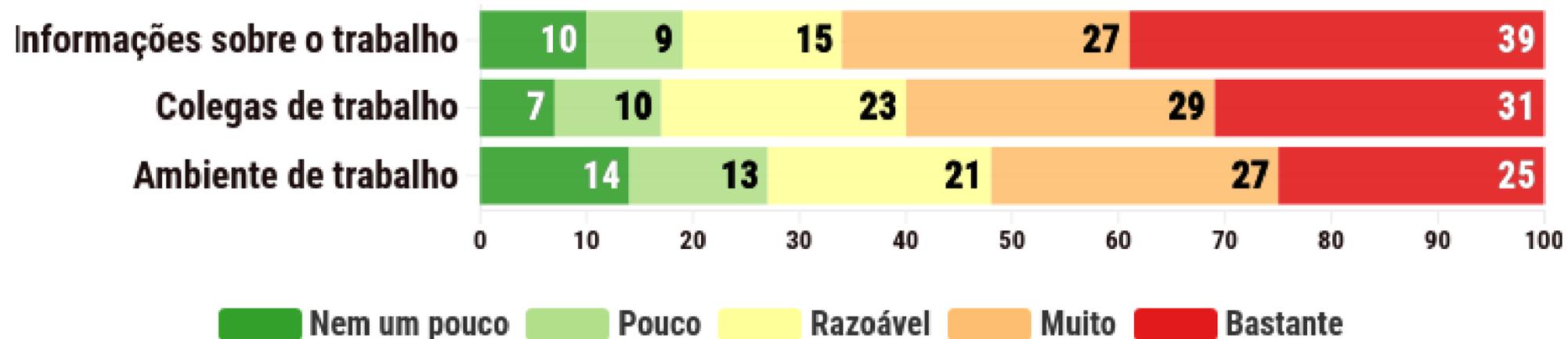


### Avaliação: saúde e relações familiares - em %





### Avaliação: Do que sentem falta - em %

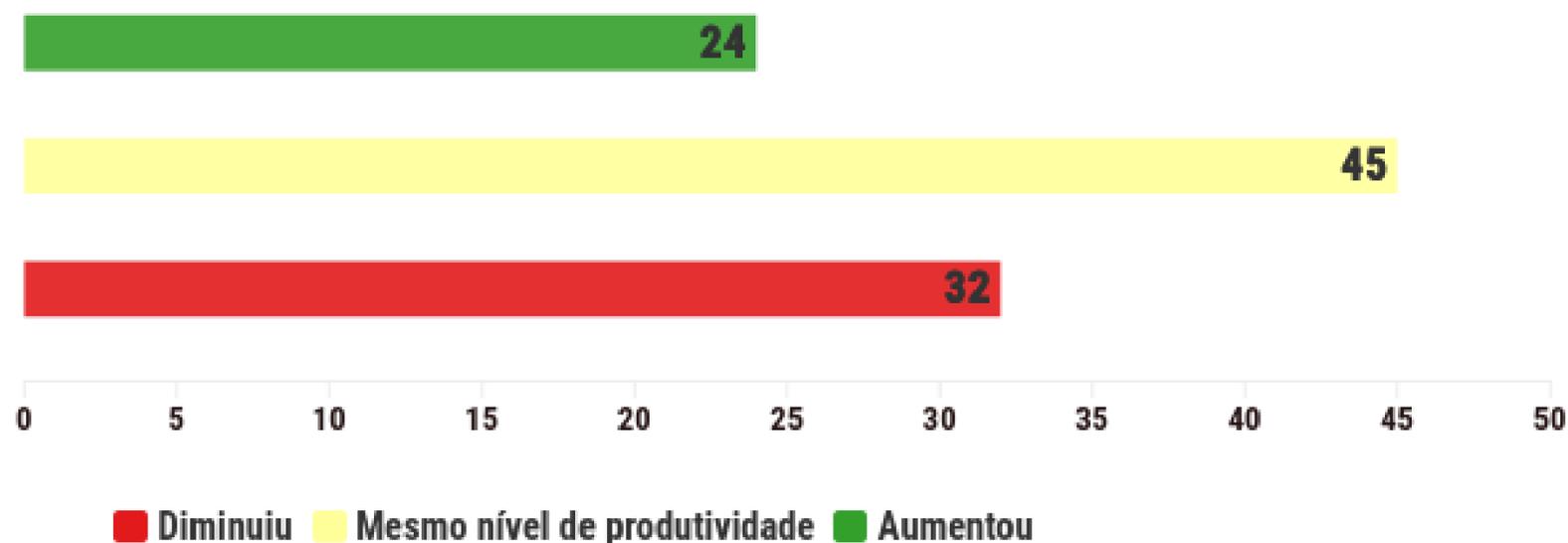


Maior parte dos trabalhadores sentem falta dos colegas de trabalho, do ambiente de trabalho e da troca de informações presenciais, pois foi superior o número de pessoas que, na escala de 1 a 5 marcou os itens 4 e 5, muito ou bastante, para esses três quesitos. Os trabalhadores censitários e os trabalhadores temporários foram os que sentiram mais falta dos colegas durante o teletrabalho, a soma das escalas 4 e 5 representou respectivamente, 69% e 61,4%. Também foram os trabalhadores censitários os que sentiram mais falta de informações presenciais sobre o teletrabalho, 76,8%, o que reflete a dificuldade dessa parcela em se inteirar dos processos do IBGE, tendo em vista o pouco tempo de casa e as características do cargo de trabalhador temporário para realizar o censo. A estes foi colocado o desafio de realizar, em pouquíssimo tempo, também a PNAD Covid, uma pesquisa experimental de grande responsabilidade para o IBGE.

O ambiente de trabalho fez muita ou bastante falta para 49,2% dos servidores que responderam à pesquisa. Para 26,2% o ambiente de trabalho não fez falta nem um pouco ou fez pouca falta. Esse é o maior percentual entre os itens avaliados. As condições estruturais e humanas dos ambientes de trabalho são responsáveis pela avaliação negativa por trás desse retorno dos trabalhadores. É preciso aprofundar junto aos trabalhadores as razões pelas quais o ambiente de trabalho tornou-se, ou sempre foi para alguns, um ambiente tão desagradável para realizar suas atividades laborais. O segmento de nível superior foi o que sentiu menos falta do ambiente trabalho, 37,5% sentiu nenhuma ou pouca falta.

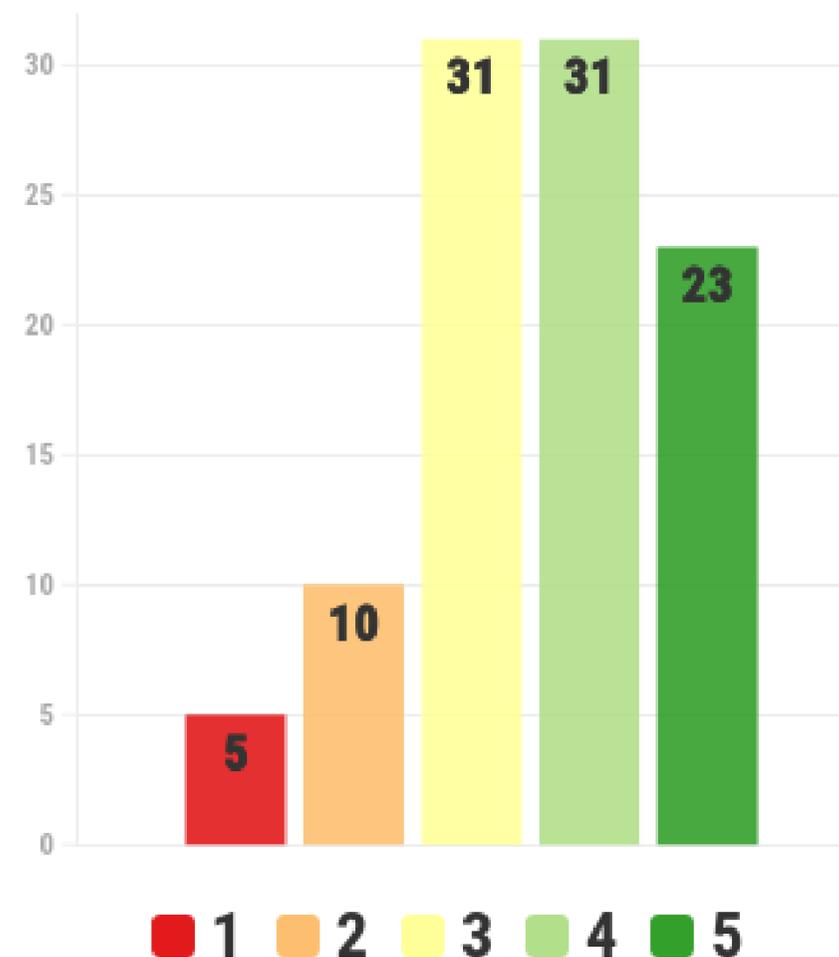


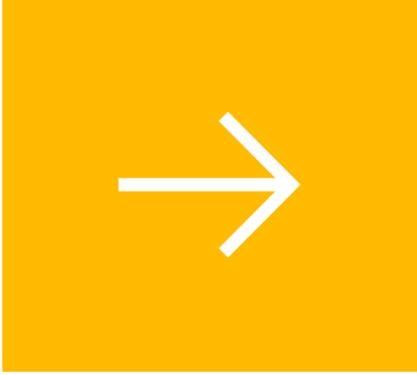
## Autoavaliação da produtividade no teletrabalho



Em média, 45% dos respondentes à pesquisa concluíram que sua produtividade ficou igual em teletrabalho com relação ao regime de trabalho presencial, 24% concluíram que a produtividade melhorou e outros 32% entendeu que sua produtividade caiu. Observando a autoavaliação sobre a produtividade considerando o cargo da pessoa, a pesquisa apontou que entre as categorias presentes no IBGE, o segmento de nível superior concluiu que a produtividade aumentou (34%) mais do que diminuiu (25%), ainda que maior parte, assim como para os demais grupos, considerou que a produtividade ficou a mesma (40%).

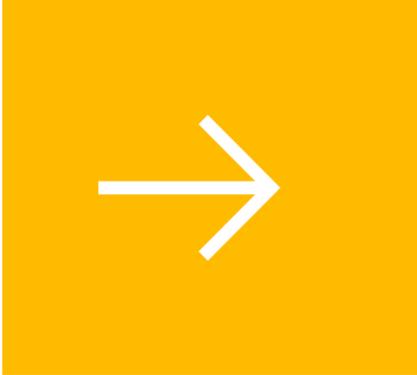
## Nota para satisfação com o teletrabalho (em %)



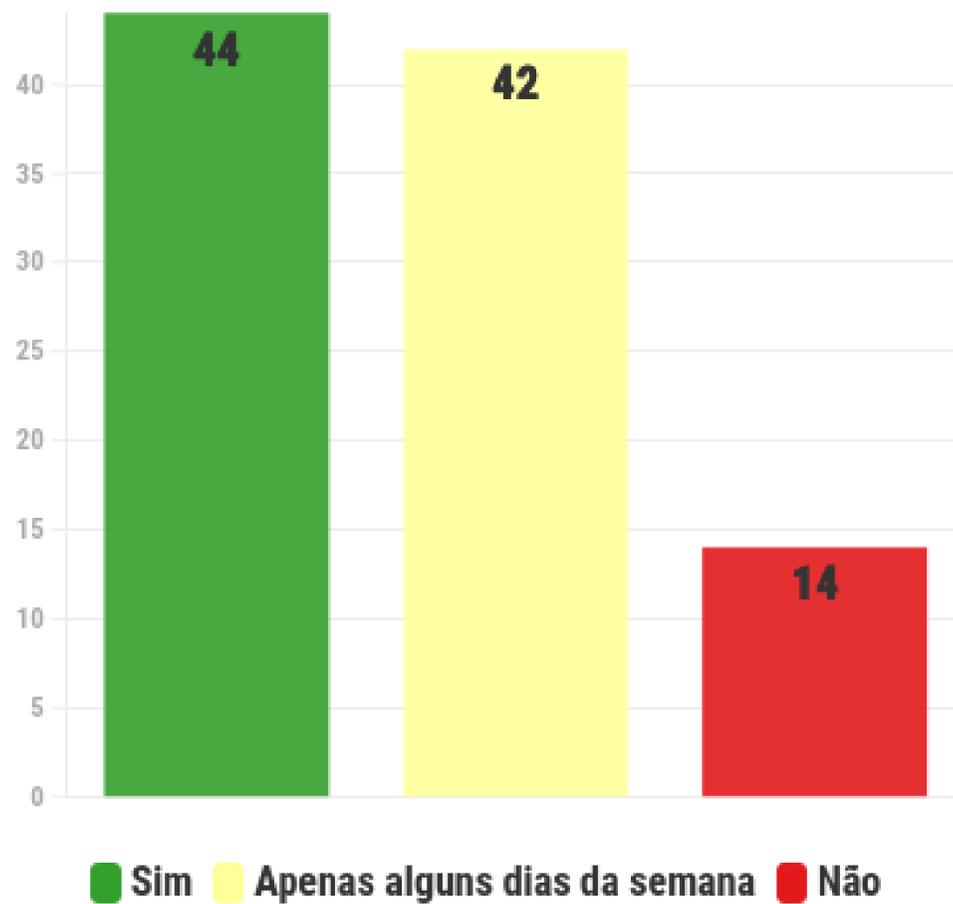


# TELETRABALHO E MUNDO PÓS PANDEMIA

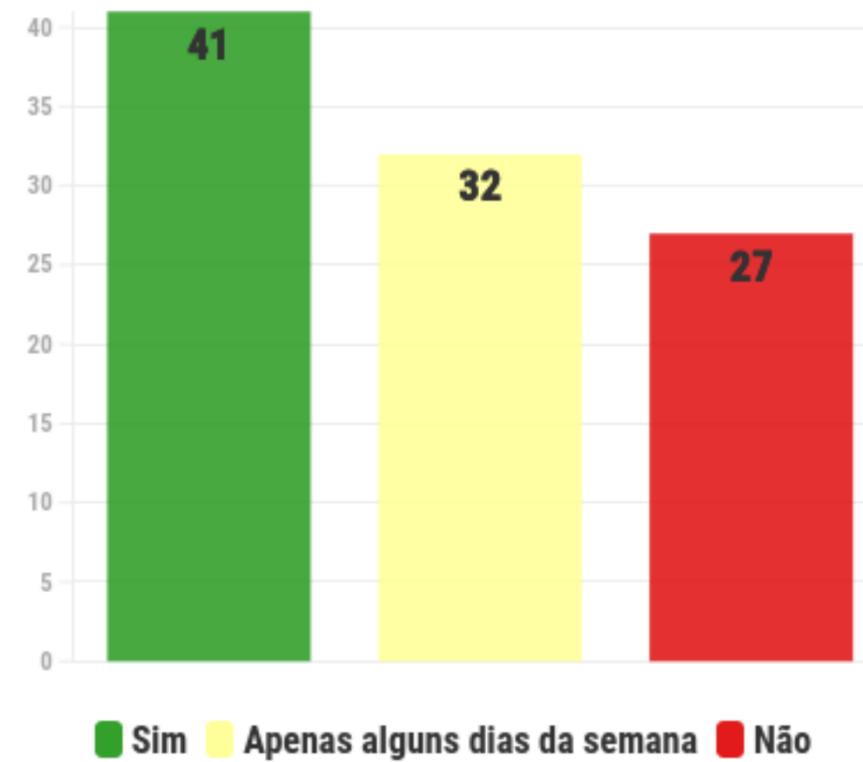




### Aceitaria trabalhar em regime de teletrabalho - em %



### Aceitaria trabalhar em regime de teletrabalho arcando com os custos - em %





Quando perguntado aos trabalhadores do IBGE se aceitariam trabalhar em regime de teletrabalho depois da quarentena, 42,0% entendeu que poderia trabalhar nesse regime apenas algumas vezes na semana, enquanto outras 43,7% trabalharia em quarentena sem restrições. Apenas 14,1% não aceitaria trabalhar em regime de quarentena.

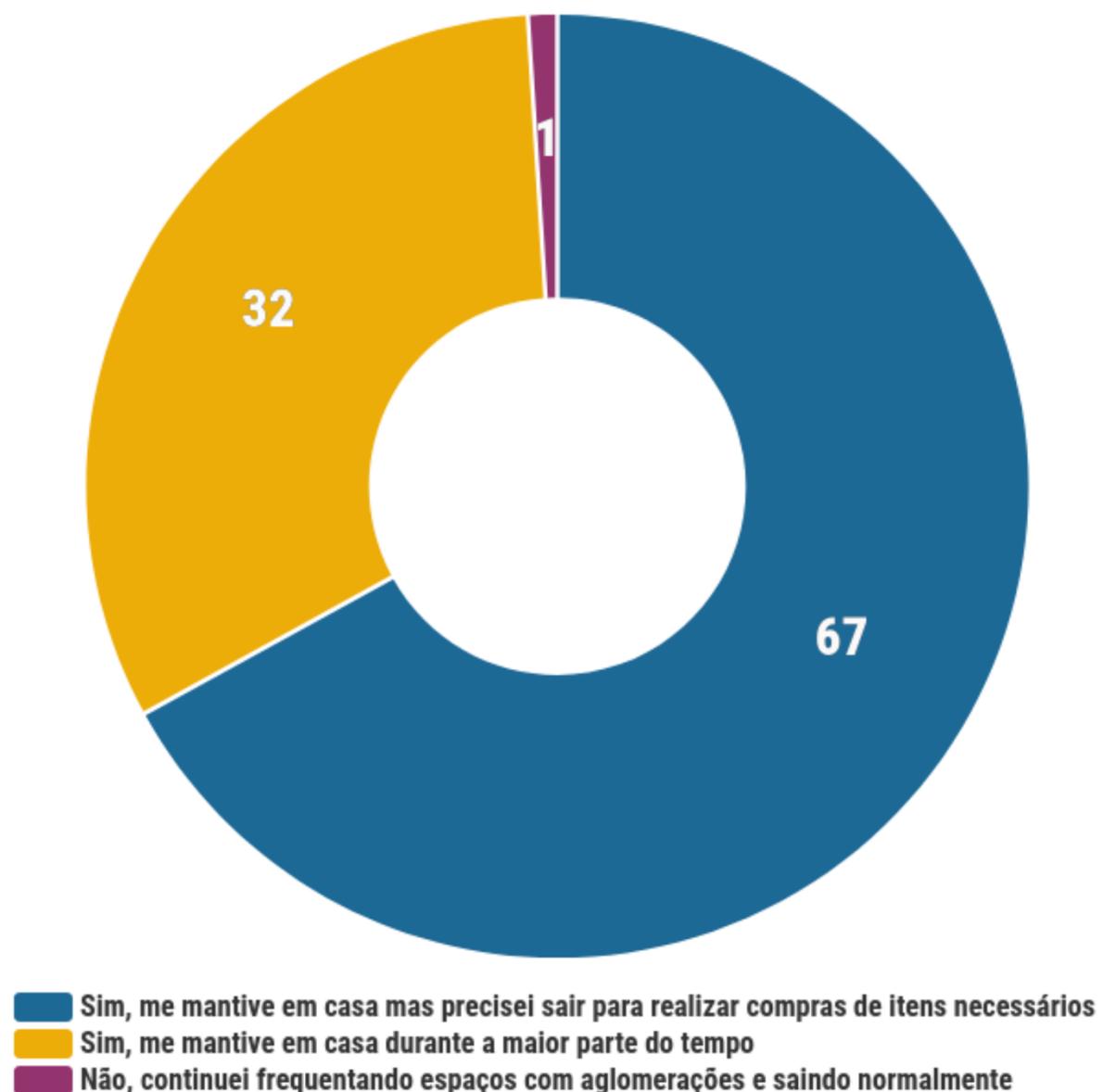
Entre as pessoas que trabalham na sede do IBGE (Diretorias, Unidade Estadual, Agência de coleta), maior parte, 47,8%, o maior percentual, aceitaria trabalhar em teletrabalho, enquanto 40,7% aceitaria trabalhar nesse regime apenas alguns dias. O significativo percentual de pessoas circunscrita a esses locais de trabalho que fez essas duas opções pode estar relacionado ao fato das restrições de controle exagerado da jornada de trabalho, que impõe sérias restrições à qualidade de vida do trabalhador, o convívio com sua família, cuidados com a sua saúde psicológica e física, bem como aos ambientes nada solidários e sem discussão coletiva sobre o trabalho e sobre a instituição.

Para todos os cargos haveria aceitação ao regime de teletrabalho no período pós pandemia. Essa aceitação é maior entre os trabalhadores de nível superior, pois 48% aceitaria apenas algumas vezes e 52% aceitaria sem restrições, enquanto 7% informou que não aceitaria.

A aceitação ao teletrabalho predomina em todas as faixas etárias, sendo menor para os maiores de 50 anos, 39,2% aceitaria alguns dias de teletrabalho e 32,5% aceitaria sem restrições.

Ocorreu diminuição da aceitação do teletrabalho quando o servidor assume arcar com os custos do trabalho, entretanto manteve-se a tendência de aceitação geral deste regime de trabalho. A aceitação plena diminuiu de 44 para 40%. Os que aceitariam com restrição passam de 42 para 32% enquanto aqueles que não aceitariam, passam de 14 para 27%. A aceitação ao teletrabalho predomina em todas as faixas etárias, sendo menor para os maiores de 50 anos, 39,2% aceitaria alguns dias de teletrabalho e 32,5% aceitaria sem restrições.

### Tem conseguido se manter em quarentena? Respostas em %



O teletrabalho combinado ao conjunto de informações que os trabalhadores tiveram acesso apresentou grande eficiência na manutenção da quarentena. A busca por parte da ASSIBGE-SN nas primeiras semanas em que o vírus se instalou no país permitiu a preservação dos trabalhadores em seus domicílios o que permitiu o controle da contaminação dos trabalhadores, das suas famílias bem como dos ambientes onde possivelmente esses trabalhadores estariam circulando: empresas, prefeituras e domicílios.

A posição intransigente do sindicato quanto à demanda de teletrabalho nas primeiras semanas permitiu que as orientações emitidas pela Organização da Saúde fossem ajustadas ao longo de várias RCDs, bem como através da denúncia de casos que fugiam as orientações.

67% dos trabalhadores se mantiveram em quarentena rígida e 32% uma quarentena mais flexível e apenas 1% afirmou se manter frequentando ambientes com aglomerações.



# O enigma do teletrabalho, reflexões sobre a nova divisão espacial do trabalho



O levantamento realizado sobre as condições do teletrabalho no IBGE durante a pandemia do novo coronavírus, com a participação de 13% da força de trabalho do instituto, nos revela um aparente paradoxo. Por um lado, os trabalhadores apontaram condições adversas na realização do teletrabalho (realização de atividade em feriados e fins de semana, jornada de trabalho estendida, perda de convívio com colegas, despesas com a atividade). Por outro, o mesmo conjunto de trabalhadores parece estar disposto a continuar realizando suas atividades à distância mesmo depois da pandemia. Essa aparente contradição suscita um conjunto de questionamentos que servem muito mais como pontos de partida para um debate junto a categoria do que uma resposta conclusiva sobre quais os impactos do teletrabalho para os trabalhadores.

Algumas questões suscitadas pelos resultados da pesquisa sobre o teletrabalho no IBGE que podem nortear o debate junto a categoria são: Porque a inclinação pelo teletrabalho se mostra mais clara em determinados perfis de trabalhadores do que em outros?



Os trabalhadores avaliam que os elementos apontados como negativos na realização do teletrabalho serão compensados pelos elementos positivos? As avaliações sobre o teletrabalho poderão ser decifradas apenas por escolhas guiadas por uma racionalidade individual verificadas nas respostas ao questionário? O teletrabalho se apresenta como uma opção segura na superação dos problemas vividos no cotidiano dos trabalhadores (assédio, más condições de trabalho, ergonomia, falta de participação em projetos institucionais)? A opção pelo teletrabalho resolve os problemas vividos no cotidiano dos trabalhadores a partir de uma solução individual ou ela se aplica para toda a categoria?

A decodificação do enigma apresentado nas respostas ao questionário depende de uma análise que vá além das respostas fechadas da pesquisa e interprete os resultados à luz de um contexto mais amplo, no qual os aparentes ganhos iniciais de bem-estar poderão estar atrelados a perdas coletivas no longo prazo. Vamos contextualizar os resultados, analisando três fatores que podem ter influenciado as avaliações sobre o teletrabalho.

O primeiro fator a considerar é a influência do contexto pandêmico sobre as respostas dos trabalhadores. A pandemia alterou as condições de vida dos trabalhadores de forma repentina e trouxe muitas incertezas sobre o futuro. Escolas fechadas, afastamento de diaristas e trabalhadores domésticos, possibilidade de infecção, restrição na mobilidade urbana e a incerteza sobre a permanência no trabalho são fatores que influenciaram as avaliações em alguns itens, conforme muitos relataram no espaço para comentários. É razoável deduzir que o teletrabalho fora do contexto de pandemia e quarentena, possivelmente, seria realizado com mais tranquilidade e os efeitos estressores sinalizados na pesquisa seriam atenuados.

O segundo fator que deve ser considerado foi o crescente número de mortes causadas pelo Covid-19 e a total incapacidade do Governo Federal em lidar com a crise sanitária. O aumento no número de casos de Covid-19 pode ter influenciado as respostas de muitos trabalhadores, receosos em retornar aos locais de trabalho. Pontuar negativamente o teletrabalho poderia sinalizar um retorno prematuro ao ambiente de trabalho.

Nesse contexto de incertezas, os trabalhadores manifestaram preocupação, em primeiro lugar, com a preservação das suas

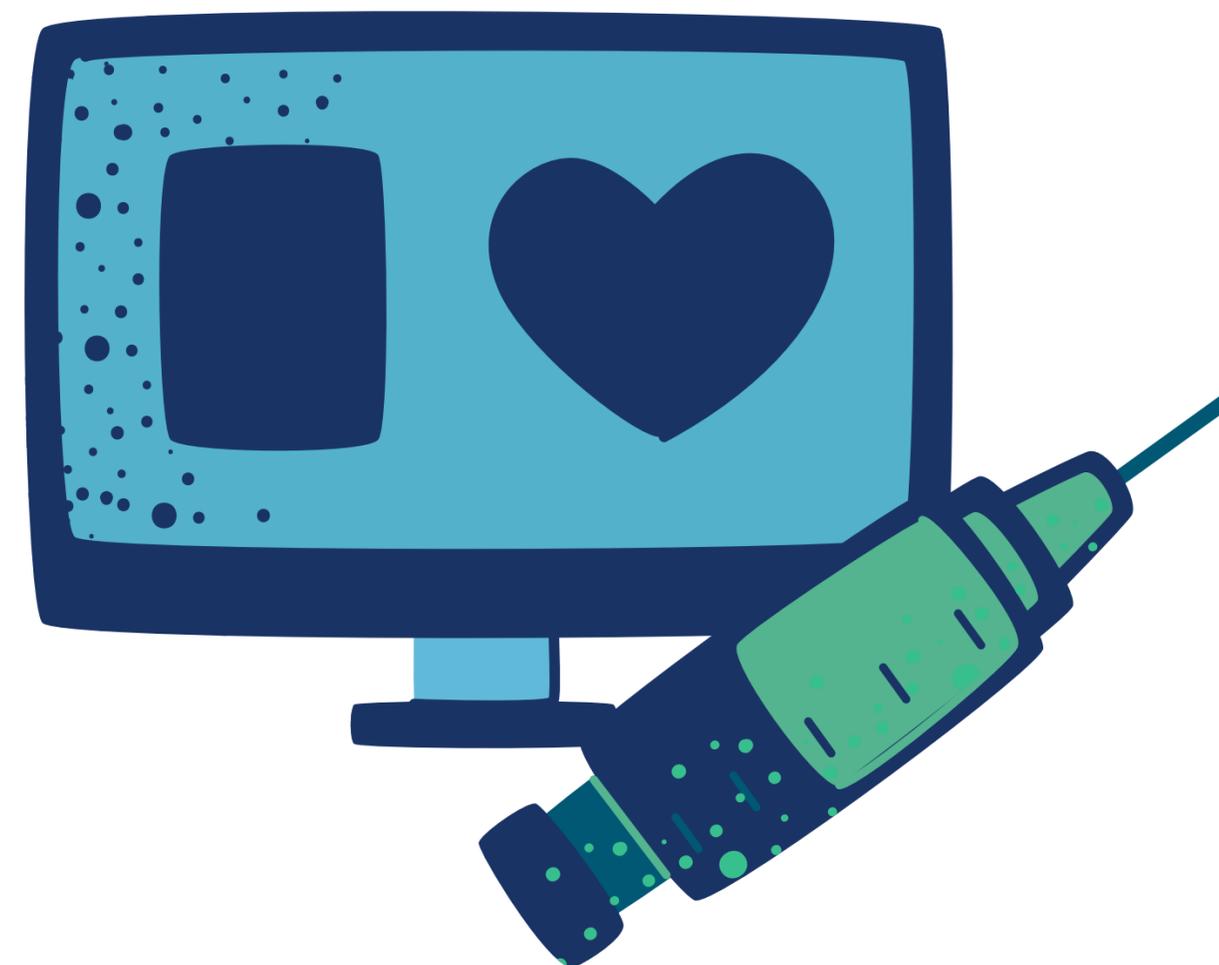
vidas e das suas famílias, bem como em manter seus empregos e a capacidade de renda. É importante pontuar que hoje o IBGE conta com 60% da força de trabalho contratada temporariamente – sem estabilidade, portanto.

O terceiro fator que deve ser considerado é temporalidade. A avaliação sobre o teletrabalho foi realizada no segundo mês de isolamento social. Neste contexto, os trabalhadores ainda não tinham sido submetidos a um longo período de trabalho em domicílio. Sendo assim, as avaliações sobre os efeitos do teletrabalho estavam restritas aos primeiros meses de experiência.

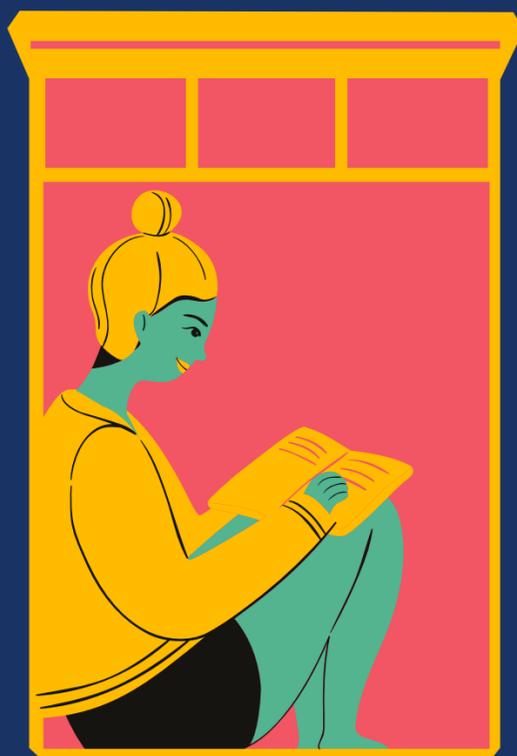
Os fatores descritos anteriormente não invalidam os resultados obtidos, apenas circunscreve o contexto de análise. Todos os resultados estão submetidos aos fatores descritos anteriormente, mas, ainda assim, permitem refletir sobre essa modalidade de organização do trabalho. A pesquisa retratou o teletrabalho em um momento específico, mas traz elementos das diferentes percepções sobre o teletrabalho dentro da categoria.



Inicialmente, deve-se pontuar a importância da exigência intransigente que a ASSIBGE-SN realizou ao defender o afastamento dos trabalhadores do IBGE dos seus ambientes de trabalho, bem como das atividades de campo. Essa exigência se estendeu para os trabalhadores terceirizados também. O trabalho de conscientização e fiscalização do cumprimento das medidas adotadas contribuíram para evitar que algumas chefias, em nome da produção, mantivessem trabalhadores em atividade. Fruto desses esforços, o teletrabalho, em pouco tempo, se tornou uma regra na instituição durante a pandemia. E, infelizmente, ainda não há, segundo critérios científicos e médicos, como por exemplo, após quatorze dias de curvas de contaminação e mortes registradas descendentes, como recomenda a FIOCRUZ, condições para a suspensão do isolamento social e o retorno em massa ao trabalho presencial. Portanto, a ASSIBGE segue reivindicando a manutenção do teletrabalho como medida de preservação da vida dos trabalhadores.



A opção dos trabalhadores pelo teletrabalho, para além da pandemia, tem como pano de fundo as condições atuais e concretas que envolvem o cotidiano organizacional do IBGE: carga horária, poucos instrumentos para participação nas tomadas de decisão, ambientes assediadores, estruturas físicas precárias e quase nenhum tipo de assistência social para lidar com problemas dos trabalhadores. Deve-se considerar também nessa opção os problemas contemporâneos das nossas cidades: congestionamentos de trânsito, transporte público precário e custoso, violência urbana, problemas de estacionamento de veículos em centros urbanos. Em suma, em muitos casos, tanto o ambiente de trabalho, como o deslocamento ao trabalho são desagradáveis ou até nocivos.



O gerenciamento eletrônico da jornada de trabalho utilizado normalmente (SECAF) pelo IBGE impõe um controle exagerado na administração do tempo dos trabalhadores, gerando queixas constantes relativas ao pagamento de horas. O controle dos horários combinado com as deficiências do trânsito nas grandes e médias cidades brasileiras impõe sérias restrições à qualidade de vida do trabalhador, reduzindo o convívio com sua família, e afetando a sua saúde psicológica e física. Esses fatores podem estar influenciando os trabalhadores a se inclinarem a modalidades de trabalho em domicílio, mesmo arcando com custos adicionais. Nesse sentido, o teletrabalho pode ser interpretado como um atenuante para as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e não como uma construção coletiva para a superação definitiva dos problemas. A luta pela redução da carga horária sem redução de vencimentos é uma bandeira histórica do movimento sindical e poderia atenuar os efeitos negativos das jornadas de trabalho que consomem todo o período do dia.





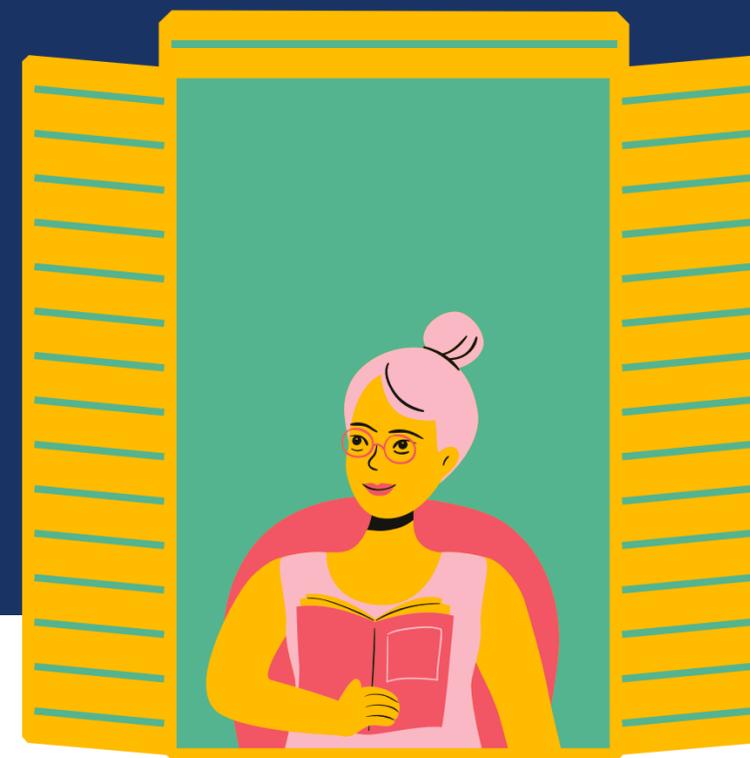
Outro aspecto relevante, é o fato de nossos ambientes não contarem com discussão coletiva sobre o trabalho, forma de fazer, objetivos, etc., o que atribui significado ao próprio trabalho, bem como sobre a instituição e seus projetos. Ao longo dos anos e em diferentes governos, o IBGE jamais desenvolveu instrumentos amplos de discussão e participação dos trabalhadores nos projetos institucionais, nem mesmo nos projetos de Recursos Humanos. Há anos, o sindicato pleiteia a escolha da sua Presidência, Diretores e Chefes de Unidades Estaduais a partir de um amplo debate de projetos e escolha através do voto dos trabalhadores. No entanto, o IBGE mantém as escolhas ou por decisões políticas ou por processos seletivos a portas fechadas realizados por bancas escolhidas pela própria instituição o que torna as escolhas sempre pouco participativas e, não raramente, os trabalhadores que colocam em campo os trabalhos do IBGE desconhecem os projetos.

Tem feito falta a troca de informações presenciais sobre o trabalho durante a pandemia. Em teletrabalho, não existe a possibilidade de trocas não planejadas de conhecimento, como as que ocorrem em uma pausa para tomar um café ou encontrando um colega no corredor. Muitas vezes essa é única forma pela qual os trabalhadores acessam algumas informações, já que a comunicação interna do IBGE é altamente verticalizada e muitas vezes não alcança a base, ou ocorre de forma desencontrada. Informações sobre as pesquisas e outros processos de trabalho, compartilhadas em reuniões de direção e nas diretorias, não são repassadas para os trabalhadores responsáveis pelo dia a dia da produção. Fluxos comunicacionais que já se mostravam complicados no cotidiano presencial, podem se deteriorar ainda mais por meio digital. A alienação dos trabalhadores tende a piorar em contexto de teletrabalho, mantendo-se as dinâmicas atuais, dificultando a ideia de corpo institucional.



Um dos elementos trazidos pela pesquisa é a menor aprovação ao teletrabalho entre funcionários mais velhos. É preciso entender esse resultado. A diferença de percepção entre as gerações seria fruto de uma diferença na relação com as tecnologias de trabalho a distância, ou seria resultado de diferentes formas de se relacionar com o IBGE e com os colegas de trabalho? Essa maior adaptabilidade ao teletrabalho poderia gerar uma nova divisão espacial do trabalho? Na qual determinados perfis estariam em melhores condições de realização do teletrabalho e se distanciaram cada vez mais daqueles que não o realizam, trocando as tensões do espaço urbano e a precarização das instalações do IBGE por ambientes domésticos. O teletrabalho traria em si mais um passo para a segregação dos trabalhadores e por isso reduziria a possibilidade de diferentes pessoas, com diferentes credos, visões de mundo e de diferentes níveis de renda e escolaridade se encontrem em um espaço coletivo?

A pesquisa nos traz elementos importantes, mas na medida em que a adoção do teletrabalho em regime permanente se torna uma perspectiva possível, é preciso aprofundar nossas avaliações. A experiência pontual de teletrabalho, seja de dois meses (como no momento em que se realizou a pesquisa), seja agora, já próxima de completar quatro meses, no contexto específico da pandemia, não nos permite anteciper por inteiro quais seriam as consequências plenas de um regime de teletrabalho permanente. Novas questões se colocam.



Situações que pareciam confortáveis após dois meses continuarão confortáveis por seis meses, dois anos? Uma situação de teletrabalho permanente exigiria mais gastos por parte dos trabalhadores (aquisição de computador, mesa, cadeira, etc)? Se sim, haveria alguma compensação por parte do IBGE? Haveria flexibilidade de horário em uma situação de teletrabalho permanente, ou os mecanismos de controle do SECAF serão adaptados ao trabalho a distância, podendo inclusive se tornarem ainda mais severos? Haverá mais autonomia ou mais controle num ambiente altamente mediado pela tecnologia? Podem ser desenvolvidos mecanismos para compensar a ausência de comunicação presencial? O funcionário em teletrabalho, ao longo do tempo, enfraqueceria sua relação pessoal com os colegas e sua identidade enquanto trabalhador do IBGE? Essa nova modalidade de trabalho acirraria conflitos na categoria, ao criar uma divisão entre aqueles que terão condições de realizar o teletrabalho e aqueles que não terão? Se a instituição adotar o modelo de teletrabalho de forma ostensiva, haverá redução da infraestrutura física – fechamento de agências, por exemplo?

Muitos problemas que enfrentamos no trabalho presencial, como precarização, assédio, debilidade de infraestrutura, questões de saúde laboral, controle de tempo e produção, organização do trabalho, falta de treinamento nas áreas meio, entre outras, se apresentam também no regime de teletrabalho, ainda que de forma distinta. Trabalhando presencialmente ou a distância, a continuidade das nossas mobilizações é essencial para combater a precarização e garantir condições adequadas de trabalho.



O sindicato tem como tarefa alertar para as possíveis consequências de mudanças em regimes de trabalho e, como sempre, constituir foco de resistência à precarização. A compreensão da forma como os trabalhadores encaram o teletrabalho é uma informação importante para construção das mobilizações sindicais no contexto pós-pandemia.



"A luta gera conquistas"

JULHO DE 2020

SAUDAÇÕES SINDICAIS



**ASSIBGE**

Sindicato Nacional