

São Paulo, 13 de outubro de 2025.

OFÍCIO N° 08 /2025

Assunto: Pesquisa de Opinião sobre Modernização da Jornada de Trabalho no IPEM-SP.

AO INSTITUTO DE PESOS E MEDIDAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - IPEM - SP

A/C DO SR. MARCOS HELENO GUERSON DE OLIVEIRA JUNIOR

DIGNÍSSIMO SUPERINTENDENTE

Rua Santa Cruz, 1922, 5º Andar, Vila Gumercindo,

São Paulo – SP CEP 04122-002

Senhor Superintendente

O SINDICATO DOS EXECUTORES DE METROLOGIA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SIEMESP, entidade que congrega a categoria dos servidores do Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo - IPEM-SP, neste ato representado por seu Presidente, vem respeitosamente perante Vossa Senhoria, i. dirigente superior, encaminhar o que se segue abaixo referente a pesquisa feita junto aos nossos associados.

1. O Siemesp, como representante sindical dos empregados públicos do Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo, vem por meio deste apresentar os resultados da **Pesquisa de Opinião sobre Modernização da Jornada de Trabalho no IPEM-SP**, realizada entre 28 de agosto e 30 de setembro de 2025.

2. A pesquisa surgiu como consequência de uma série de reclamações de empregados do IPEM-SP a respeito da forma como a autarquia trata a jornada trabalhista de seus recursos humanos, especialmente a respeito da possibilidade de teletrabalho e de flexibilidade de horário. Não são poucos os empregados desmotivados e fatigados por conta de rigidez de jornada de trabalho ainda em vigor por meio da Portaria IPEM-SP 72/2008, somada à falta de reajuste salarial adequada.

3. Sabemos que os tempos atuais nos apresentam tecnologias de informação e comunicação que até pouco tempo eram inimagináveis. Não à toa, o Poder Executivo paulista instituiu, há passados 8 anos, o decreto nº 62.648, de 27 de junho de 2017, versando sobre o teletrabalho na Administração Pública Direta e Autárquica.



4. Até o momento, o IPEM-SP nunca aderiu ao aludido decreto, à exceção dos decretos supervenientes na época da pandemia de Covid-19 que também versaram sobre o teletrabalho em caráter temporário. E, até onde sabemos, nunca houve no IPEM-SP um debate amplo sobre a instituição desta modalidade de trabalho.

5. Além disso, há de se considerar que o IPEM-SP é sediado na maior metrópole brasileira, onde são vários os fatores que diminuem a eficiência do trabalho, como congestionamentos, problemas e greves no transporte público, tempo de deslocamento, entre outros. A possibilidade de teletrabalho pode trazer bem-estar aos empregados do IPEM-SP, diminuir o estresse, diminuir custos do IPEM-SP com infraestrutura e aumentar a eficiência do trabalho.

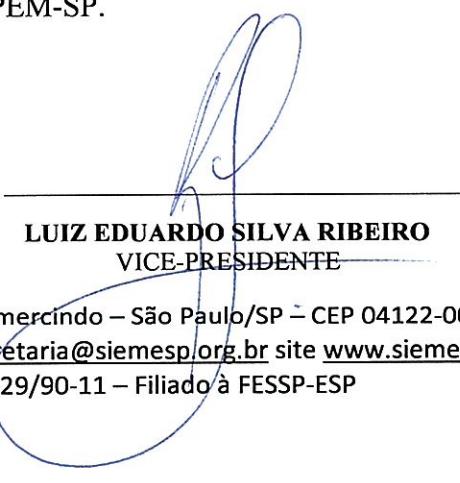
6. Há, ainda, casos de empregados que apresentam enfermidades que impedem seu deslocamento ao IPEM-SP, mas cujas condições médicas permitiriam o teletrabalho em tempo integral. Pelo contrário, hoje o IPEM-SP prefere manter esses mesmos empregados sob afastamento médico, perdendo força de trabalho desnecessariamente, e desmotivando seu pessoal devido à perda do prêmio de produtividade. Paralelamente a esse fato, os empregados que permanecem ativos ficam desnecessariamente sobrecarregados com o trabalho que poderia ser executado remotamente pela pessoa enferma que possua condições médicas para execução do trabalho remoto.

7. Aliada à possibilidade de teletrabalho, a flexibilidade de horário de trabalho torna-se conveniente pelos mesmos motivos. Não faz muito tempo, houve administração no IPEM-SP que se ocupou em fiscalizar o cumprimento rígido de horário de trabalho tal como estabelecido pela Portaria IPEM-SP 72/2008, sem, todavia, preocupar-se com a qualidade e a produtividade do trabalho. Não obstante, uma breve leitura do decreto nº 52.054, de 14 de agosto de 2007, mostra que a flexibilidade de horário é perfeitamente possível e, em alguns casos, desejável.

8. Estas são algumas das considerações que viabilizaram a **Pesquisa de Opinião sobre Modernização da Jornada de Trabalho no IPEM-SP**, e cujos resultados apresentamos no anexo a seguir. Pedimos ao IPEM-SP, que hoje busca modernizar seus processos por meio do programa conhecido como IPEM 4.0, considerar analisá-la e debater amplamente a possibilidade de instituição de teletrabalho, seja em regime híbrido ou total, a depender da função e das condições de saúde de seus empregados, bem como a possibilidade de cumprimento flexível de jornada de trabalho, ou mesmo de instituição formal de banco de horas.

9. Sem mais para o momento, o Siemesp coloca-se à disposição para colaborar com a modernização da jornada de trabalho no IPEM-SP.


JOAO JOACI RICARTE FILHO
PRESIDENTE


LUIZ EDUARDO SILVA RIBEIRO
VICE-PRESIDENTE

Rua Santa Cruz, 2029 – Vila Gumercindo – São Paulo/SP – CEP 04122-002
Fone/fax (11) 5061-4180 - e-mail secretaria@siemesp.org.br site www.siemesp.org.br
CNES nº24000.003229/90-11 – Filiado à FESSP-ESP

ANEXO AO OFÍCIO Nº 08/2025

RELATÓRIO DE RESULTADOS DA PESQUISA DE OPINIÃO SOBRE A MODERNIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO IPEM-SP

Resultados coletados entre 28 de agosto e 30 de setembro de 2025 por meio da plataforma Google Formulários

Caras empregadas e caros empregados do IPEM-SP,

Nestes 58 anos em que o IPEM-SP esteve atuando em prol da sociedade paulista, muita coisa mudou, em especial as ferramentas de tecnologia da informação e da comunicação, que hoje permitem novas modalidades de trabalho.

É sabido que o IPEM-SP busca, atualmente, novas formas de atuação e a modernização de seus processos, alinhado às novas tecnologias e às atuais demandas da sociedade. Porém, o SIEMESP identifica que a forma que o IPEM-SP trata a jornada de trabalho de seus empregados continua a mesma desde a era pré-digital.

Hoje, o IPEM-SP mantém em vigor a Portaria nº 072/2008, que estabele a jornada fixa de trabalho 100% presencial das 8 h às 17 h, com apenas 10 minutos de tolerância (art. 10). Esta Portaria foi publicada há 17 anos, num contexto social e tecnológico diferente da atualidade. Daí, põem-se as perguntas:

- 1) Faz sentido um horário fixo de trabalho 100% presencial com toda a tecnologia da informação e comunicação disponível hoje?*
- 2) Existe lógica numa tolerância de 10 minutos em regiões metropolitanas onde são vários os fatores que podem fazer com que o trabalhador se atrasse?*
- 3) E ainda, faz sentido que o trabalhador compareça presencialmente ao IPEM-SP todos os dias, gastando seu próprio tempo e dinheiro, além do gasto de energia da autarquia para mantê-lo presencial, realizando tarefas que poderiam muito bem ser executadas de qualquer outro lugar com um computador e acesso à internet?*

*Diante disso, o SIEMESP gostaria de sua opinião a respeito de **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** e sobre o **TELETRABALHO**, com vistas à diminuição dos custos do trabalhador do IPEM-SP com transporte, ao maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e, por consequência, diminuição de custos do IPEM-SP devido à atual exigência de trabalho 100% presencial para todos os seus empregados.*

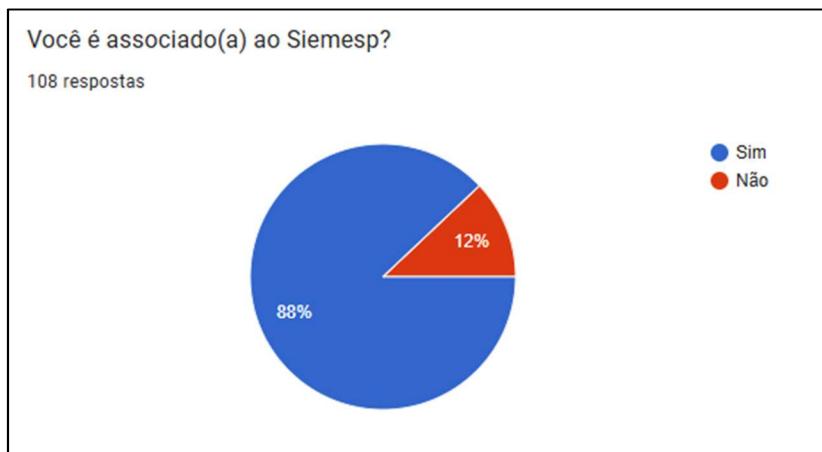
Esta pesquisa aplica-se a todas as carreiras do IPEM-SP.

A identificação neste formulário é facultativa. Porém, este formulário coleta endereços de e-mail dos respondentes para validação das respostas.

Para responder a esta pesquisa, é necessário logar em uma conta Gmail/Google.

Deste já, o SIEMESP agradece pela sua participação.

1. INFORMAÇÕES PARA DADOS ESTATÍSTICOS

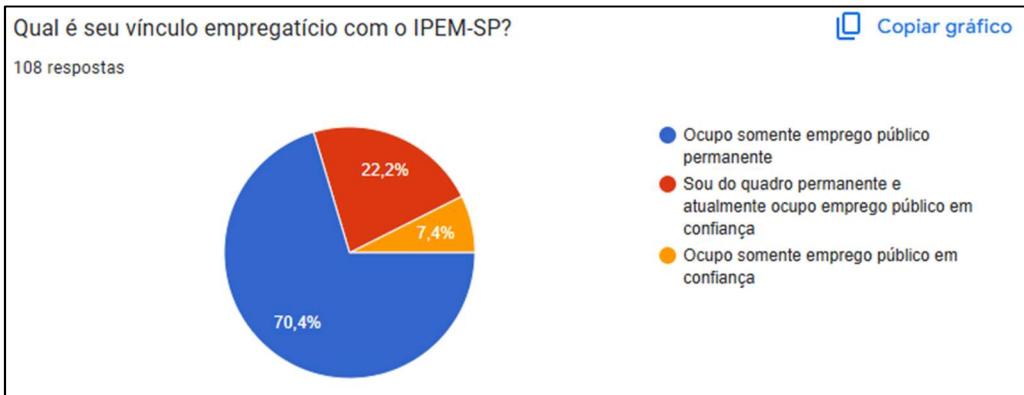


108 empregados do IPREM-SP responderam à pesquisa, dos quais 95 (88%) são associados ao Siemesp.

Local de lotação no IPREM-SP	Qtde. de participantes
1. Sede (Santa Cruz)	34
2. Centro Tecnológico (Muriaé...)	34
3. null	13
4. Campinas	3
5. São José dos Campos	3
6. Araçatuba	3
7. São Carlos	3
8. Ribeirão Preto	2
9. Santo André	2
10. Sorocaba	2
11. Capital Norte	2
12. Santos	2
13. Presidente Prudente	1
14. São José do Rio Preto	1
15. Marília	1
16. Capital Leste	1
17. Piracicaba	1

Os participantes da pesquisa responderam de 17 endereços distintos do IPREM-SP, a maioria da Sede e do Centro Tecnológico. 13 participantes não informaram o local de lotação (item 3 da tabela).

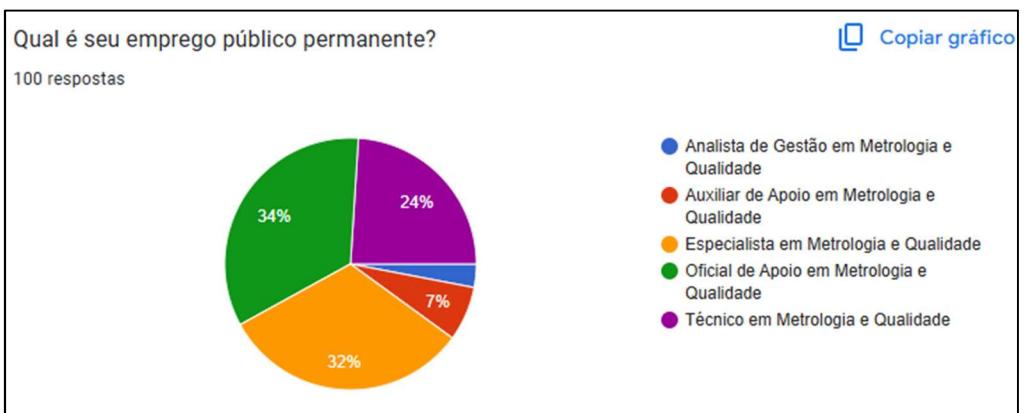
2. SOBRE O VÍNCULO COM O IPEM-SP



100 respondentes (92,6%) são do quadro permanente do IPEM-SP, dos quais 24 (22,2%) ocupam algum emprego público em confiança.

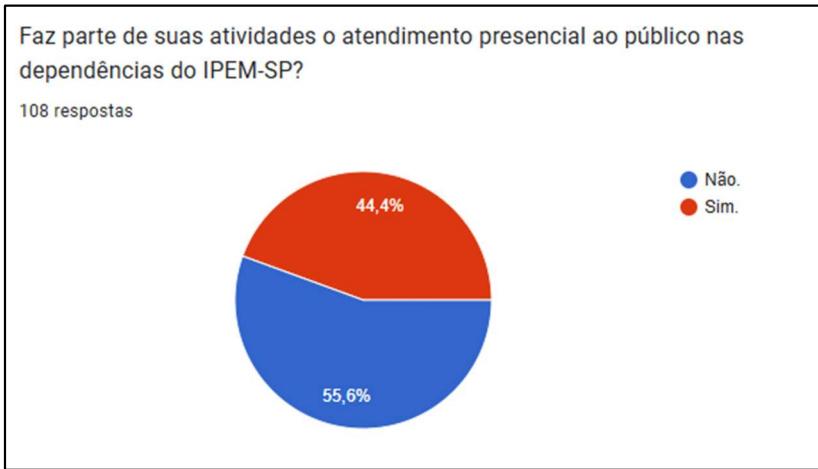
8 respondentes (7,4%) ocupam somente emprego público em confiança.

A quantidade de ocupantes de emprego público em confiança, sejam pertencentes ou não ao quadro permanente do IPEM-SP, é de 32.



Dos respondentes integrantes do quadro permanente do IPEM-SP, 34 são oficiais de apoio, 32 são especialistas, 24 são técnicos, 7 são auxiliares de apoio e 3 são analistas.

3. ATENDIMENTO PRESENCIAL AO PÚBLICO

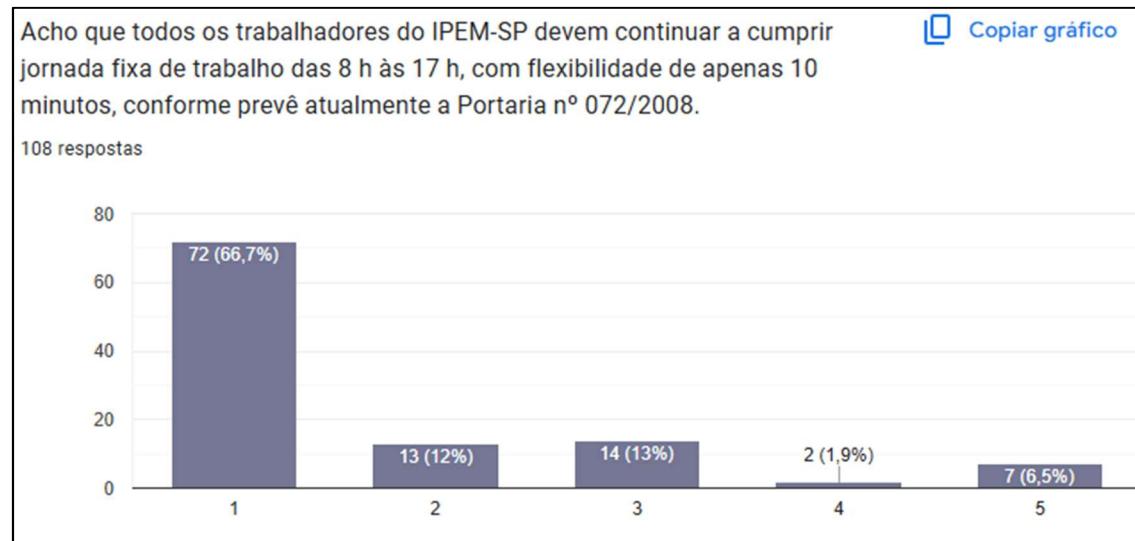
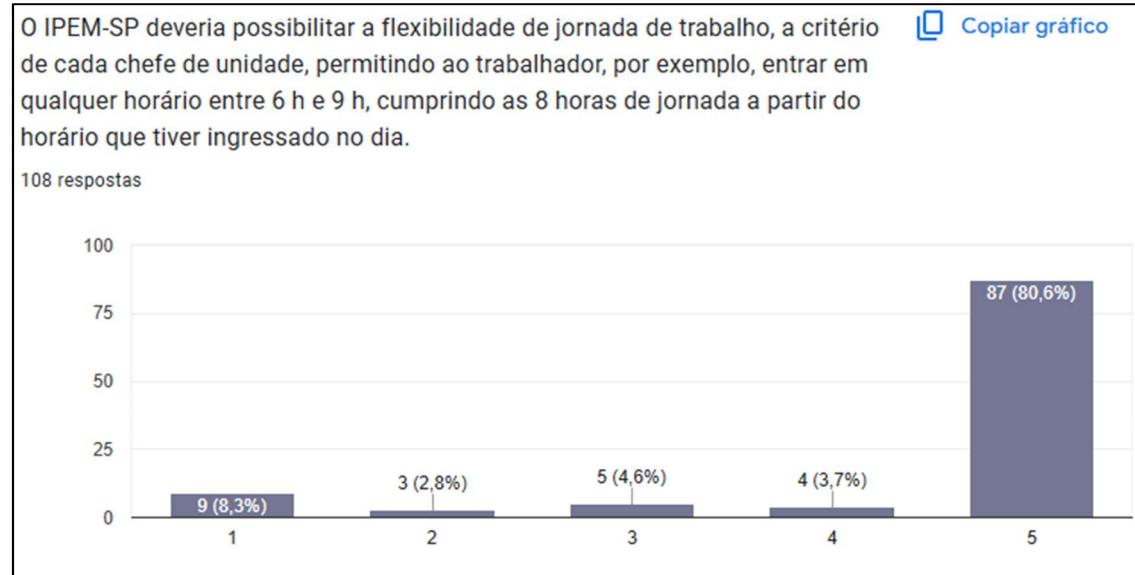


60 (55,6%) respondentes afirmaram não atender presencialmente ao público durante suas atividades.

4. OPINIÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO E SOBRE O TELETRABALHO

Para cada questão a seguir, os respondentes escolheram alternativas de 1 a 5, nas quais 1 representa “discordo totalmente” e 5 representa “concordo totalmente”.

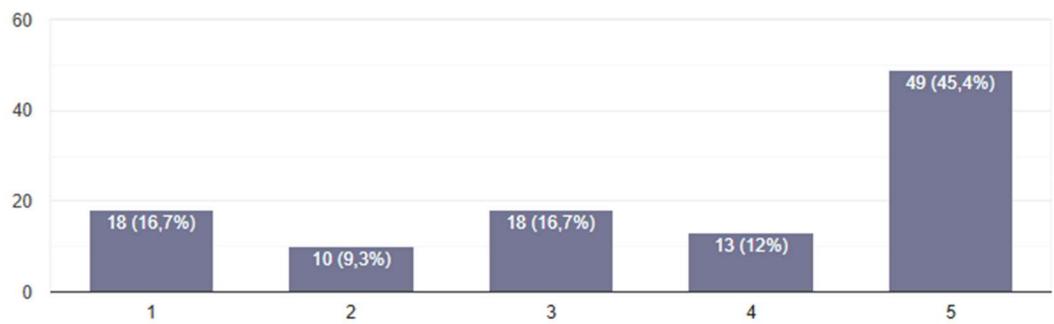
- 1 - discordo totalmente**
- 2 - discordo parcialmente**
- 3 - não concordo nem discordo**
- 4 - concordo parcialmente**
- 5 - concordo totalmente**



O IPEM-SP não deveria se preocupar com a jornada de 8 horas diárias e sim com as 40 horas semanais. Ou seja, o trabalhador pode trabalhar quantas horas precisar em cada dia da semana, desde que a soma total da semana seja igual a 40 horas. Assim, o trabalhador teria mais flexibilidade para seus assuntos pessoais.

 [Copiar gráfico](#)

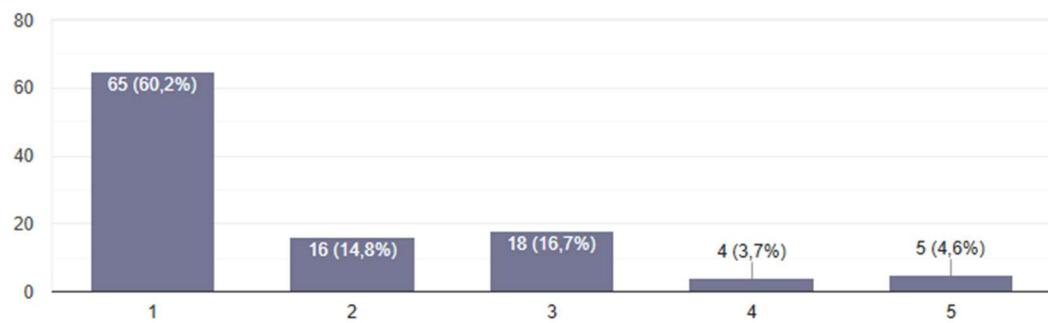
108 respostas



O IPEM-SP deve manter trabalho 100% presencial para todos, assim como é hoje, mesmo que o trabalho possa ser executado remotamente.

 [Copiar gráfico](#)

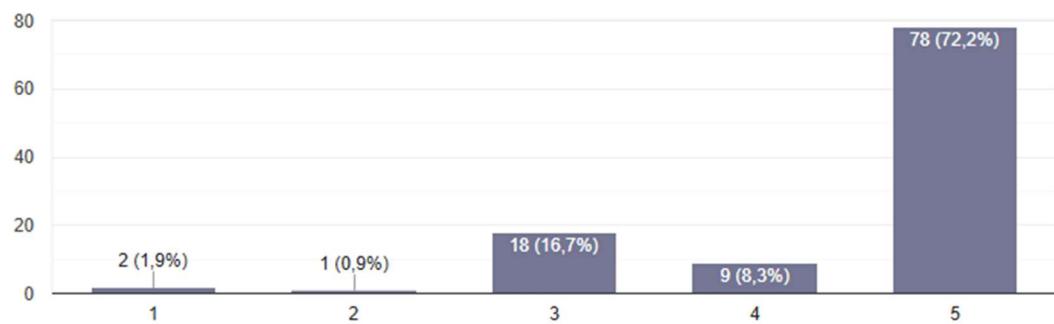
108 respostas



O IPEM-SP deveria instituir a possibilidade de teletrabalho, a critério de cada chefe de unidade e a depender do tipo de atividade, onde o trabalhador poderia trabalhar de qualquer local com computador e acesso à internet.

 [Copiar gráfico](#)

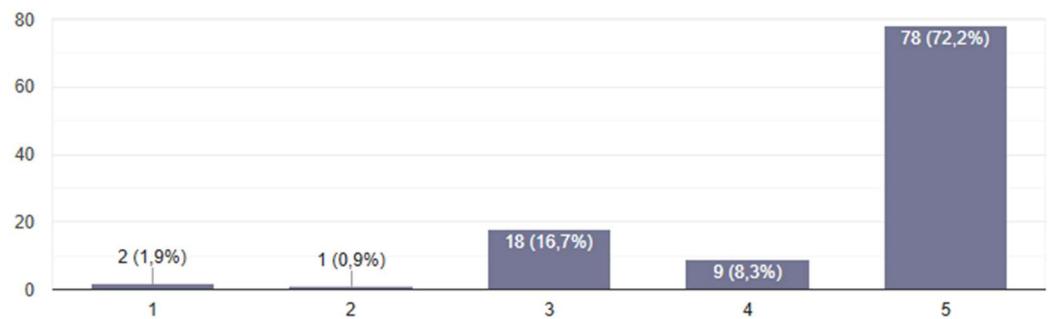
108 respostas



O IPEM-SP deveria instituir a possibilidade de teletrabalho, a critério de cada chefe de unidade e a depender do tipo de atividade, onde o trabalhador poderia trabalhar de qualquer local com computador e acesso à internet.

Copiar gráfico

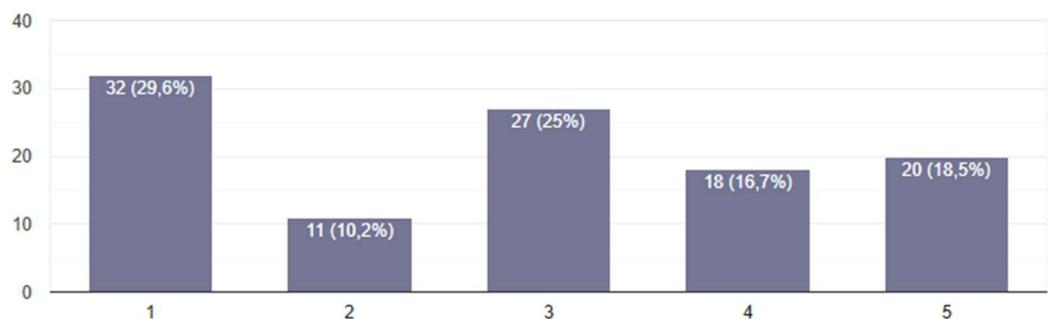
108 respostas



O empregado em teletrabalho, justamente por estar em teletrabalho, deve cumprir horário fixo de trabalho das 8 h às 17 h.

Copiar gráfico

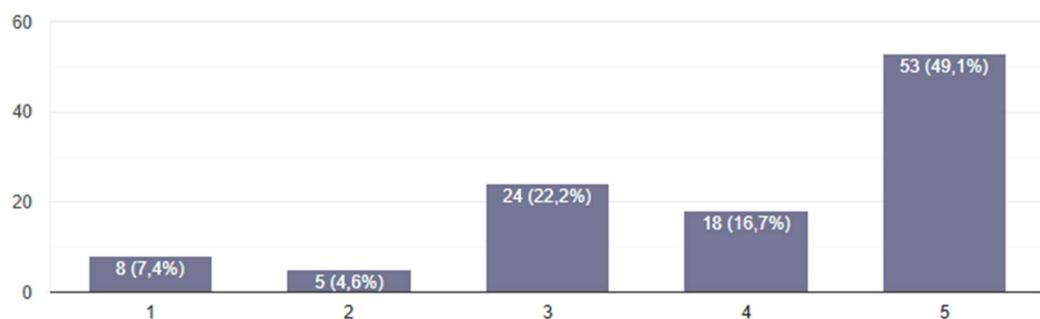
108 respostas



O empregado em teletrabalho pode ter flexibilidade de horário tal qual os empregados que trabalham presencialmente.

Copiar gráfico

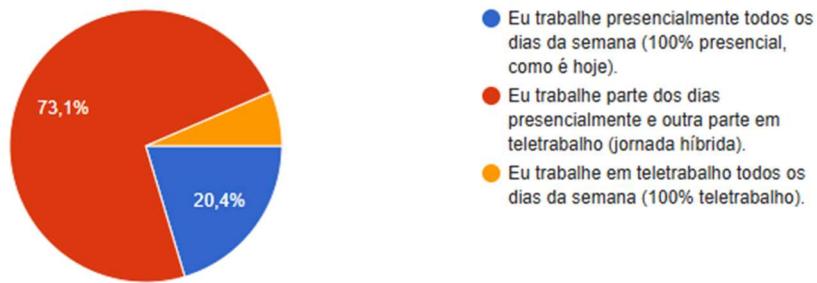
108 respostas



Considerando as minhas atribuições dentro do IPEM-SP, para mim, o melhor tipo de jornada de trabalho seria aquele onde:

Copiar gráfico

108 respostas



22 respondentes (20,4%) afirmam que seria melhor continuar trabalhando presencialmente todos os dias. 79 pessoas (73,1%) afirmam que a melhor jornada de trabalho seria a de modalidade híbrida (parte presencial, parte remota).

7 pessoas (6,5%) afirmam que a melhor jornada seria a 100% remota.

A soma de respondentes que gostariam da existência de teletrabalho é de 86 pessoas (79,6% dos respondentes).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

29 respondentes registraram considerações finais sobre o assunto, as quais disponibilizamos *ipsis litteris* a seguir:

1. Concordo com o favorecimento da tecnologia em favor da instituição e do servidor!
2. Eu como técnico metrológico, pra mim deveria ir na segunda feira , pegar o trabalho da semana toda e retornar na sexta-feira

3. DESDE QUE FAÇAMOS COM RESPONSABILIDADE PODE SER FLEXIVEL NA MINHA OPINIAO.

4. Trabalho na área fim, portanto fora das dependências do IPEM-SP. Existe uma grande perda de tempo e dinheiro no deslocamento até a sede do IPEM SP. Vivo um exemplo claro desta situação. Moro em Franca SP e trabalho na Delegacia Regional de Ribeirão Preto. Saio de casa às 5:30 e retorno às 19:00, com uma flexibilidade como proposto, poderia executar as atividades com maior eficiência sem a obrigação de estar presencialmente na sede, partindo da minha casa direto para o local da execução dos trabalhos. Com ganho substancial de tempo.

5. Obrigado

6. Reposição das perdas salariais

7. É preciso avaliar muito bem as questões acima . Muitas áreas de atuação , seria bem tranquilo , exemplo RH. Já o pessoal de rua , poderia ser misto quando não estiver atuando. Sair de casa direto para o campo com a viatura , seria uma possibilidade , que traz agilidade, claro que isso aumentaria e muito a responsabilidade do Técnico, podendo ser opcional. Tudo deve ser feito com regras bem claras , não só sob comando dos delegados, para que aja imparcialidade.

8. A minha Sugestão é que faça uma escala 3 dias teletrabalho e dois dias presencial.

9. Estou afastado novamente pois apresentei um documento médico solicitando o retorno na modalidade home office. Foi negado em consequência ao retornar presencialmente fui afastado e internado devido o ambientetóxico. Acredito que poderia estar trabalhando remotamente, sei que é possível pois sou técnico readaptado para o adm.

10. Minha sugestão é 2 dias home office e 3 presencial, através do revezamento.

11. Nenhuma . Boa ideia

12. No caso de equipes de fiscalização em campo deve ser presencial. Alguns casos do administrativo poderia ser híbrido.

13. A proposta é interessante, mas no caso de laboratórios de metrologia talvez a jornada em horário flexível e híbrido seja adequado, o que depende também do volume de trabalho, por exemplo, calibração e verificação ainda não tem como fazer remotamente porque depende do manuseio de equipamentos, mas elaboração de documentos, planilhas poderia ser remoto. Em alguns casos, o ambiente tranquilo ajuda no trabalho que exige mais concentração. Por outro lado, como o pessoal remoto seria monitorado? Presencialmente já ocorre uma certa desorganização e uma gestão pouco eficiente, será que não ficaria ainda mais confuso? E como fica as equipes que

trabalham na Periódica? Em fim, é uma proposta que precisa ser bem elaborada. Mesmo assim, parabéns a Siemesp pela iniciativa.

14. Excelente abordagem do tema

15. Muito complicado esse assunto... temos diversos tipos de trabalho: administrativo presencial, fiscalização (externo)... técnicos que acompanham os especialistas. Esse tema precisa ser muito bem analisado, para não reforçarmos as desigualdades. Não esquecendo que o IPEM teria que se adequar conforme a legislação que rege o trabalho remoto.

16. Fico feliz com a nova proposta de jornada trabalhista e a possibilidade de home office. Vejo que o lado das pessoas que tem déficit na mobilização por acidentes ou deficiências vão ser beneficiadas com a possibilidade do online.

17. Prezados....concordo com a iniciativa mas sugiro também que o horário de almoço quando presencial seja estendido para 1h30min a 2h tendo em vista as dificuldades de almoçar em tão pouco tempo nos horários propostos (restaurante cheio ou até chegar em casa quem mora perto)

18. Tele trabalho é somente para serviços Administrativos

19. As tarefas administrativas, como planejamento, elaboração de relatórios, programação, análise de dados e gestão de documentos, são predominantemente baseadas em processos digitais. Isso as torna ideais para o teletrabalho. A flexibilidade do trabalho remoto para essas funções pode aumentar a produtividade individual, permite a redução de custos operacionais e melhora a qualidade de vida do servidor, fatores que contribuem para a eficiência geral da organização. Em contraste, as atividades técnicas e de fiscalização, como as realizadas por instituições como o IPEM-SP, exigem a presença física. A natureza dessas tarefas se baseia em: Verificação de Instrumentos, Inspeção de Produtos e Manutenção de Padrões. O modelo de trabalho deve ser adaptado à natureza da função. O teletrabalho é uma ferramenta poderosa para otimizar funções de administrativas, mas a essência do trabalho técnico e de fiscalização depende da interação com o mundo físico. Assim, a fiscalização deve continuar a ser realizada presencialmente para que a Infraestrutura da Qualidade mantenha a sua integridade e continue a proteger o consumidor e as relações de mercado. A não ser que num futuro próximo tenhamos monitoramento remoto e acesso aos dados de uma nuvem metrológica. E para as atividades em teletrabalho, seria necessário um app que faça o monitoramento ou acompanhamento da produção da pessoa em teletrabalho.

20. Flexibilização no horário presencial e tele trabalho caminhando juntos, garantindo maior qualidade de vida. Produtividade, comprometimento e resultados devem ser considerados acima de tudo.

21. No meu trabalho, atendo público, (fiscalização) existente a necessidade de ser presencial.

22. Como qualquer iniciativa, faz-se necessário que no o sucesso de sua obtenção, que o resultado conquistado seja justo para todas as partes. Isso significa que: para aqueles que desfrutarem do teletrabalho, que esses servidores realmente trabalhem efetivamente; pois, se já presencialmente (em 8 horas) alguns não fazem absolutamente NADA, que o teletrabalho não signifiquem férias duplamente remuneradas, às custas de quem realmente trabalha!! Há de se criar mecanismos eficientes de segurança, que venham a comprovar a realização e a eficácia do teletrabalho.

23. Equipes de fiscalização tem meta diária a cumprir então não precisa estar presente na sede todos os dias e sim comparecer na sede só segunda-feira pra pegar o serviço e sexta-feira pra entregar

24. A possibilidade de jornada de trabalho remoto ou híbrido, preferencialmente para quem mora mais distante.

25. O TELE TRABALHO DE SER REGIDO POR QUANTIDADE E QUALIDADE DE TRABALHO E NAO POR HORA TRABALHADO, AFINAL TEM GENTE Q NAO TRABALHA MAS FAZ 8 HS TODOS OS DIAS

26. Obviamente, nem todas as atividades permitem o teletrabalho, mas acredito que aquelas que forem adequadas e com um controle de registros online, sim poderiam ser adaptadas a esta modalidade. Porém, para a grande parte do principal escopo do Ipem que são as Equipes Metrológicas de Fiscalização diretamente nas atividades de "Rua", essas não seriam diferentes dos procedimentos que já são hoje, podendo somente variar de faixa de horários inclusive atendendo as variações necessárias. E ainda em casos pontuais, os horários de trabalho nas atividades de Metrologia em Campo, vão além das 8h diárias, devendo essas a serem compensadas ou ainda recompensadas.

27. A atividade fim não tem como trabalhar de forma remota, mas algumas da atividade meio sim. E a definição deveria vir da alta direção ou de um grupo de trabalho e não do chefe imediato, pra não haver favorecimento

28. Minha sugestão é: trabalhar 03 dias presencial e 02 dia em home com revezamento.

29. O IPEM deveria instituir, oficialmente, um banco de horas. Dependendo do serviço executado muitas vezes para viabilizar a execução do serviço é necessário trabalhar além do horário normal, ficando as horas excedentes a cargo do superior imediato, dessa forma sem anuênciam formal pelo IPEM.

Fim do relatório.