

TRABALHO REMOTO PÓS-COVID-19: SAÚDE, EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA PARA TRABALHADORES DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

*Remote work post-covid-19: health, education, and
technology for automotive industry workers*

*Trabajo remoto post-covid-19: salud, educación y tecnología
para trabajadores de la industria automotriz*

Dóris Saldanha Dos Santos De Oliveira¹

Renata Burghausen Valença de Souza²

William Augusto Gomes de Oliveira Bellani³

Gabriela Eyng Possolli⁴

RESUMO

Esse estudo analisa os efeitos da pandemia de Covid-19 na implementação do trabalho remoto na indústria automobilística. A investigação avaliou os impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, além das medidas organizacionais relacionadas à segurança, à tecnologia da informação e à comunicação. Trata-se de uma pesquisa quantitativa realizada com 52 profissionais de uma empresa multinacional em São José dos Pinhais (PR), utilizando questionário estruturado com escala Likert, complementado por perguntas abertas que possibilitaram a coleta de dados qualitativos. Os dados foram analisados por estatística descritiva e inferencial, utilizando-se o teste Qui-quadrado. Os resultados evidenciaram benefícios, como redução do estresse e melhora na qualidade de vida, além de desafios, sobretudo para mulheres em situação de sobrecarga. A adaptação ao regime remoto foi facilitada por suporte tecnológico e comunicação interna eficiente, destacando-se a necessidade de regulamentações específicas e estudos aprofundados sobre desigualdades no trabalho remoto.

Palavras-chave: Pandemias. Saúde Ocupacional. Indústrias.

¹ Mestre em Ensino nas Ciências da Saúde. Faculdades Pequeno Príncipe, Curitiba, Paraná.

² Bolsista do Programa de Iniciação Científica. Acadêmica de Medicina. Faculdades Pequeno Príncipe, Curitiba, Paraná.

³ Doutor em Odontologia (Saúde Coletiva). Docente do Programa de Pós-Graduação em Ensino nas Ciências da Saúde. Faculdades Pequeno Príncipe, Curitiba, Paraná.

⁴ Pós-doutora em Filosofia. Secretária Estadual de Educação do Paraná, Curitiba, Paraná.

Autor de Correspondência:

* Renata Burghausen Valença de Souza. E-mail: renataburghausen@hotmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the effects of the COVID-19 pandemic on the implementation of remote work in the automotive industry. The investigation assessed the impacts on workers' physical and mental health, as well as organizational measures related to safety, information technology, and communication. This quantitative survey was conducted with 52 professionals from a multinational company in São José dos Pinhais, Paraná, Brazil, using a structured Likert-scale questionnaire, supplemented by open-ended questions that enabled the collection of qualitative data. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics, using the Chi-square test. The results highlighted benefits, such as reduced stress and improved quality of life, as well as challenges, particularly for women experiencing overwork. Adaptation to remote work was facilitated by technological support and efficient internal communication, highlighting the need for specific regulations and in-depth studies on inequalities in remote work.

Keywords: Pandemics. Occupational Health. Industry.

RESUMEN

Este estudio analiza los efectos de la pandemia de COVID-19 en la implementación del trabajo remoto en la industria automotriz. La investigación evaluó los impactos en la salud física y mental de los trabajadores, así como las medidas organizacionales relacionadas con la seguridad, la tecnología de la información y la comunicación. Esta encuesta cuantitativa se realizó con 52 profesionales de una empresa multinacional en São José dos Pinhais, Paraná, utilizando un cuestionario estructurado en escala Likert, complementado con preguntas abiertas que permitieron la recopilación de datos cualitativos. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba de chi-cuadrado. Los resultados destacaron beneficios, como la reducción del estrés y la mejora de la calidad de vida, así como desafíos, particularmente para las mujeres que experimentan exceso de trabajo. La adaptación al trabajo remoto se vio facilitada por el apoyo tecnológico y una comunicación interna eficiente, lo que destaca la necesidad de regulaciones específicas y estudios en profundidad sobre las desigualdades en el trabajo remoto.

Palabras clave: Pandemias. Salud Laboral. Industrias.

INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, trouxe profundas transformações nas relações de trabalho e na sociedade. No Brasil, medidas emergenciais como a Lei nº 14.020 foram implementadas, prevendo ações como a redução de jornadas, suspensão temporária de contratos e a ampliação do regime de trabalho remoto¹.

Como exemplo de medidas adotadas, destaca-se o *lay-off*. Adotado pela indústria como estratégia para enfrentar a retração econômica, sendo definido como uma forma juridicamente válida de adequação a cenários temporários de crise, sem comprometer a capacidade de recuperação da empresa. Outra medida destacada foi a concessão de férias coletivas, que contribuiu para mitigar os impactos econômicos sem que houvesse fechamento de postos de trabalho².

O trabalho remoto, único recurso viável para manter atividades administrativas e de gestão, demandou adaptação por parte dos trabalhadores e suporte das organizações, que precisaram fornecer tecnologias e capacitações para garantir a continuidade do trabalho remoto³. Entre as principais dificuldades enfrentadas, destacam-se as questões ergonômicas, a regulação emocional e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sendo a autorregulação um aspecto essencial para o bem-estar dos trabalhadores^{4,5}.

A produção industrial também sofreu impactos significativos, como uma queda de 27,2% em abril de 2020 em comparação com o mesmo período de 2019, segundo dados do IBGE. Além disso, mudanças na cadeia de fornecimento e a diversificação de estratégias para adaptação às condições adversas foram cruciais para a sobrevivência das indústrias⁶.

Diante das transformações impostas pela pandemia da Covid-19, torna-se indispensável compreender as implicações do trabalho remoto, especialmente no setor industrial, onde o trabalho remoto se apresentou como uma solução emergencial para a continuidade das atividades administrativas e de gestão. A partir desse cenário, a pergunta que norteia este estudo é: quais os impactos do trabalho remoto, implementado no contexto da pandemia, sobre a saúde física e mental dos trabalhadores da indústria automobilística e sobre as estratégias organizacionais de suporte? Assim, esse estudo busca sistematizar as influências dessa modalidade de trabalho na saúde física e mental dos trabalhadores, bem como nas ações organizacionais voltadas para segurança, tecnologia e comunicação.

MÉTODO

O presente estudo quantitativo foi realizado em outubro de 2020 com o objetivo de analisar os impactos do trabalho remoto na indústria automobilística, especialmente após a pandemia de Covid-19. Conduzida em uma empresa multinacional de origem francesa, com sede no Brasil, localizada em São José dos Pinhais (PR), a pesquisa envolveu 52 profissionais das áreas de Segurança Patrimonial, Tecnologia da Informação (TI) e Comunicação. A amostra incluiu funcionários diretos, indiretos, terceirizados, estagiários, menores aprendizes e gestores, todos com vínculo empregatício de pelo menos dois anos e atuação no regime de trabalho remoto. Profissionais sem vínculo empregatício, sem e-mail corporativo ou em licença-saúde durante a coleta de dados foram excluídos.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário eletrônico estruturado, elaborado no *Google Forms*, composto por itens organizados segundo a escala de Likert e por perguntas abertas. Os tópicos abordados foram adaptação ao trabalho remoto, horários flexíveis, conectividade, impacto do isolamento social, adequação das instalações e ergonomia, reuniões por videoconferência, capacitações sobre trabalho remoto, qualidade de vida durante a pandemia, adaptação a novos softwares e dispositivos de comunicação e medidas sanitárias adotadas pela organização. Além das respostas em escala, os participantes tiveram a possibilidade de escrever livremente, e esses relatos qualitativos foram considerados na análise para complementar a interpretação dos resultados.

A análise dos dados foi conduzida em duas etapas. Na primeira fase, utilizou-se a estatística descritiva, com organização dos dados em seis categorias: perfil dos participantes, cenário atual do setor, saúde mental e física, qualidade de vida no trabalho remoto, uso de tecnologia da informação e comunicação interna, e educação corporativa. As variáveis foram analisadas por meio de frequências relativas e percentuais. Na segunda fase, aplicou-se a estatística inferencial com o teste Qui-quadrado, a fim de verificar a independência das variáveis em função das características dos setores de origem dos participantes. Em casos de significância estatística, foram realizados testes de acompanhamento de resíduos ajustados.

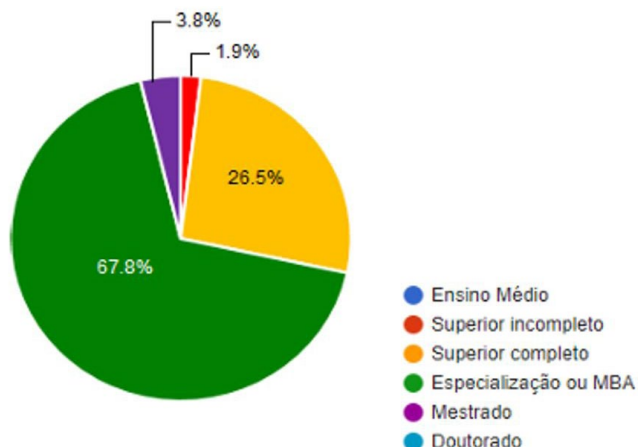
A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Pequeno Príncipe, com parecer nº 4.358.228. Para garantir a privacidade dos participantes, foram adotadas medidas rigorosas de segurança, como anonimização dos dados e seu armazenamento seguro em nuvem. Ao final do estudo, os dados serão excluídos, conforme os critérios éticos estabelecidos. Os resultados obtidos fornecem uma análise detalhada sobre os aspectos positivos e negativos do regime de trabalho remoto e do distanciamento social impostos pela pandemia de Covid-19, oferecendo *insights* valiosos sobre a adaptação das organizações e seus colaboradores a esse novo cenário de trabalho.

RESULTADOS

Foram obtidas 52 respostas ao questionário aplicado aos colaboradores das áreas de Engenharia, TI, Compras e Qualidade, correspondendo a uma taxa de resposta de 72% sobre um total de 72 indivíduos.

A amostra revelou predominância masculina (73%) e concentração etária entre 30 e 39 anos (50%), seguida pelas faixas de 40 a 49 anos (25%), 20 a 29 anos (13,5%) e acima de 50 anos. Quanto à escolaridade (Figura 1), mais de dois terços dos participantes possuem especialização ou MBA, enquanto pouco mais de um quarto possui graduação completa.

Figura 1 - Escolaridade dos Participantes da Pesquisa



Fonte: dados da pesquisa

As áreas mais impactadas pelo trabalho remoto, por se tratarem de setores de suporte indireto à produção, foram distribuídas da seguinte forma: Engenharia (30,8%), Qualidade (26,9%), Compras (25%) e TI (17,3%).

Antes da aplicação dos questionários aos colaboradores, foram realizadas entrevistas com gestores das áreas de engenharia, qualidade, compras e TI para compreender as estratégias adotadas na adaptação ao trabalho remoto. Os entrevistados relataram dificuldades iniciais nas primeiras duas semanas, devido à transição abrupta. (Quadro 1).

Quadro 1 - Perfil dos Gestores

Gestor	Sexo	Faixa Etária	Responsável	Tempo De Empresa
Gestor A	Masculino	30 a 39	Compras (Brasil)	de 5 a 10 anos
Gestor B	Masculino	30 a 39	Compras (Argentina)	de 10 a 15 anos
Gestor C	Masculino	40 a 49	Seg. Patrimonial	de 10 a 15 anos
Gestor D	Masculino	40 a 49	Engenharia	de 15 a 20 anos
Gestor E	Masculino	30 a 39	TI	de 5 a 10 anos
Gestor F	Masculino	40 a 49	Qualidade Fornecedores	de 10 a 15 anos
Gestor G	Feminino	30 a 39	Qualidade Projetos	de 15 a 20 anos

Fonte: dados da pesquisa.

Entre os sete gestores entrevistados, apenas um era do sexo feminino. Os gestores masculinos relataram maior facilidade na gestão remota, principalmente pela existência de um espaço adequado para o trabalho e pelo suporte doméstico de seus cônjuges. Em contrapartida, a gestora enfrentou desafios adicionais para equilibrar trabalho e afazeres domésticos, especialmente pela ausência de apoio externo.

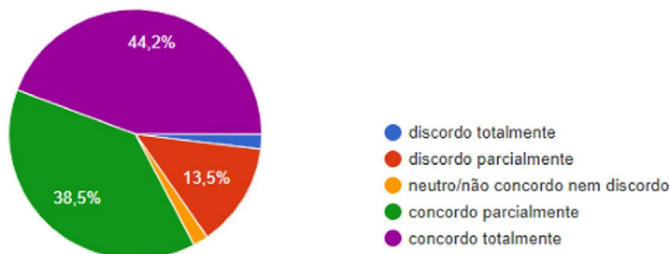
O gestor E, que já trabalhava remotamente, destacou a manutenção de sua rotina e os benefícios da flexibilidade. Já o gestor A relatou dificuldades iniciais, como ansiedade e isolamento, mas observou melhorias na qualidade de vida ao longo do tempo. O gestor C, cuja área exigia atividades presenciais, seguiu protocolos rigorosos de segurança sanitária, incluindo higienização, distanciamento e uso de EPIs.

Gestores das áreas de engenharia e TI mencionaram a adoção de ferramentas digitais para viabilizar o trabalho remoto e a disponibilização de equipamentos ergonômicos, contribuindo para uma adaptação mais eficiente. No geral, seis dos sete gestores destacaram melhorias na qualidade de vida, sobretudo pela economia de tempo com deslocamentos, permitindo maior dedicação a atividades físicas e à convivência familiar.

Saúde mental do trabalhador da indústria automobilística no trabalho remoto

A primeira afirmativa apresentada aos participantes sobre saúde mental referia-se à satisfação geral com o regime de trabalho exclusivamente remoto (Figura 2): "Estou satisfeito com o regime único de trabalho em trabalho remoto após alguns meses de trabalho".

Figura 2 - Satisfação com o trabalho remoto



Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito à produtividade, a segunda afirmativa analisada foi: "Estou me sentindo produtivo no meu dia a dia de trabalho em regime flexível". Os resultados indicaram que 55,8% dos participantes concordam com a afirmativa, 32,7% concordam parcialmente, 3,8% mantêm-se neutros e 7,7% discordam parcialmente.

Nas respostas abertas, observou-se uma percepção majoritariamente positiva em relação à produtividade no regime de trabalho remoto, com colaboradores afirmando que conseguem manter o foco nas tarefas diárias devido à redução de interrupções. Entretanto, alguns fatores foram apontados como prejudiciais à produtividade, incluindo o aumento no número de reuniões diárias, sistemas de trabalho ineficientes, a necessidade de atuar fora do horário regular de expediente e o acúmulo de responsabilidades, como a substituição de colegas durante períodos de férias. O impacto dessas questões fica explícito em comentários como:

"No dia de folga, eu parecia um vegetal tentando me recuperar de três ou quatro dias intensos".

Com relação ao retorno às atividades presenciais na empresa, a afirmativa "Ficarei satisfeito se, no próximo mês, receber comunicado de que deverei retornar às atividades na empresa fisicamente" gerou discordância: 42,3% dos participantes discordaram parcialmente, enquanto 23,1% discordaram totalmente. Nos relatos qualitativos, os participantes indicaram preferência por um modelo híbrido, com a possibilidade de comparecer presencialmente de um a dois dias por semana, em oposição aos cinco dias praticados anteriormente. Entre os comentários, destacam-se as seguintes declarações:

"Reforço que precisamos ter um balanço entre presencial e trabalho remoto";

"Eu ficaria em regime de trabalho remoto definitivamente, com visitas esporádicas ao escritório";

"Manter o trabalho remoto parcial e ter a oportunidade de contato com nossos colegas face a face";

"Preciso do contato com as pessoas; se pudesse escolher, iria à empresa duas vezes por semana".

Quanto ao impacto do isolamento social, a afirmativa "Sinto falta de contato presencial, e em alguns momentos, me entristeço por não poder sair e ver as pessoas" revelou que aproximadamente 80% dos



participantes percebem o isolamento como motivo de entristecimento. Relatos qualitativos reforçam essa percepção, especialmente entre colaboradores solteiros, que mencionaram frases como:

"Já estou conversando o tempo todo com as plantas, me sinto só e estressado";

"Vejo como necessário ao menos uma vez na semana ver pessoalmente a equipe e outros colegas".

Sobre a satisfação com a saúde mental, os resultados apontaram 69,3% de concordância, com os relatos categorizados em três principais aspectos:

1. Estresse e sobrecarga emocional: Relatos indicaram que a ausência de contato social contribui para altos níveis de estresse, especialmente entre colaboradores solteiros. Um exemplo destacado foi:

"A falta do contato social com outras pessoas resulta em alto nível de estresse, sobrecarga emocional e zero saúde mental. Mais horas trabalhadas, menos flexibilidade com a vida social".

2. Falta de contato social: Foi reforçada a necessidade de um equilíbrio entre trabalho presencial e remoto, conforme expresso na declaração:

"Precisamos ter um balanço entre o presencial e o trabalho remoto".

3. Excesso de uso do computador: Os participantes relataram o impacto negativo de longas horas em frente ao computador, como ilustrado na frase:

"O estresse é decorrente de muitas horas seguidas em frente ao computador".

Saúde física, ergonomia e qualidade de vida no trabalho remoto

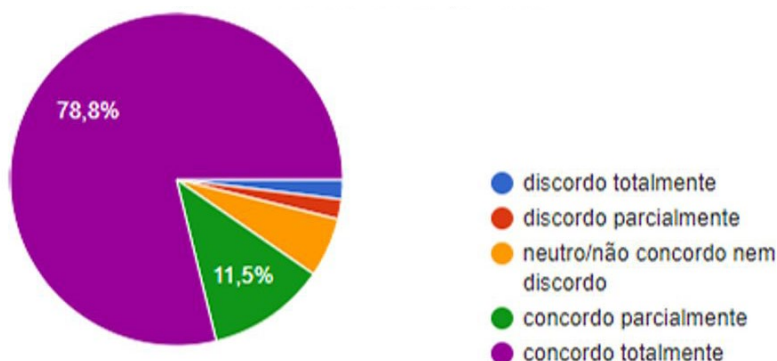
A primeira afirmativa analisada, que aborda a saúde física durante a pandemia, foi: "Alguém da minha família próxima faz parte de um grupo de risco para Covid-19, e por isso, sinto-me seguro em trabalhar em casa, estando mais protegido do contágio ou de trazer a doença para casa." Os resultados indicaram que 77% dos participantes concordam com a afirmativa, sendo que 63,5% concordam totalmente. Além disso, 15,4% mantiveram-se neutros e 7,7% discordaram totalmente.

A segunda afirmativa avaliou a adequação ergonômica do espaço de trabalho domiciliar: "Meu local de trabalho em trabalho remoto atende às minhas necessidades posturais e ergonômicas para trabalho no computador." Os dados revelaram que 19,2% dos participantes concordam totalmente, 38,5% concordam parcialmente, enquanto 5,7% demonstraram neutralidade. Em contrapartida, 21,2% discordam parcialmente e 15,4% discordam totalmente.

Ainda no âmbito ergonômico, investigou-se a presença de sintomas associados à postura inadequada e à permanência prolongada em frente ao computador, com a afirmativa: "Ao longo desse período em trabalho remoto, senti alguma dor ou sintoma que penso ser relativo à postura e tempo diante do computador." Para essa questão, 55% dos participantes concordaram, enquanto 39,2% discordaram e 5,8% permaneceram neutros.

Com relação ao ganho de tempo diário, a afirmativa "Estou satisfeito com o ganho de tempo diário, uma vez que não preciso me deslocar até a empresa" obteve elevado percentual de concordância total (78,8%). Os resultados detalhados estão apresentados na Figura 3.

Figura 3 - Ganho de tempo diário



Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito ao equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional no regime de trabalho remoto, avaliou-se a afirmativa: "Estou conseguindo, na medida do possível, separar atividades familiares, pessoais e o trabalho no regime de trabalho remoto." Os resultados indicaram que 76,9% dos participantes concordam com a afirmativa, sendo que 40,4% concordam totalmente.

TI no regime de trabalho remoto

No contexto da indústria analisada nesta pesquisa, foram fornecidos aos colaboradores notebooks configurados para atuação no regime de trabalho remoto. Esses equipamentos contavam com acesso aos sistemas nacionais e internacionais da montadora, VPN integrado e funcionalidades de segurança alinhadas às diretrizes da sede da multinacional.

A primeira afirmativa avaliada na sessão sobre TI foi: "Estou satisfeito com a minha conexão com internet e meu computador para realizar as minhas atividades diárias." Os resultados demonstraram que 65,4% dos colaboradores concordam com a adequação da infraestrutura física de TI para o trabalho remoto, incluindo os equipamentos fornecidos e a qualidade da conexão à internet em suas residências.

Nos comentários abertos, alguns participantes destacaram demandas específicas em relação à infraestrutura e ao suporte de TI, como:

"O que seria importante para auxiliar era uma ajuda na parte de tecnologia, com novos computadores, ajuda para a melhoria ergonômica e padronização de internet para que todos tenham a mesma performance";

"Acredito que necessitamos de mais auxílio quanto à compra dos equipamentos corretos para nosso escritório em casa";

"Enfrentei problemas de lentidão na rede".

Um comentário adicional abordou a evolução do trabalho remoto no contexto digital:

"O mundo aprendeu que, com a tecnologia atual, podemos trabalhar cada vez mais remotamente e, ainda assim, ser produtivos, criando melhor qualidade de vida para os funcionários sem comprometer a qualidade do trabalho".

A segunda afirmativa analisada referiu-se aos recursos corporativos de TI: "Estou satisfeito com os sistemas nacionais e internacionais adotados para o trabalho remoto e com o uso do VPN." Este aspecto obteve um dos maiores índices de aprovação, com 75% de concordância.

Por fim, avaliou-se a afirmativa relacionada ao suporte do setor de TI: "Estou satisfeito com a reatividade da TI em relação aos chamados abertos para verificar ou resolver problemas de conectividade ou erros de sistema." Os resultados indicaram que 65,3% dos participantes estão satisfeitos com a agilidade e o atendimento do setor de TI. 21,2% permaneceram neutros, enquanto 13,5% discordaram da afirmação.

Entre as respostas abertas, um participante destacou a facilidade de adaptação aos sistemas corporativos e ao uso do VPN:

"A adaptação tecnológica foi tranquila, pois os sistemas corporativos são os mesmos que conhecemos, e o VPN para acesso à rede foi fácil de aprender com os tutoriais incluídos no diretório".

Comunicação interna e educação corporativa no trabalho remoto

A primeira afirmativa analisada em relação à comunicação interna foi: "Estou satisfeito com as informações diárias recebidas via Intranet ou e-mail, e as orientações da minha gestão em relação à pandemia de Covid-19 e trabalho remoto." Os resultados indicaram que 40% dos participantes concordaram totalmente e 28,8% concordaram parcialmente com a afirmativa. Por outro lado, 19,2% optaram por não se posicionar, e 11% demonstraram insatisfação com as práticas de comunicação interna.

Sobre a clareza e objetividade das orientações para priorização de tarefas diárias e semanais, 65% dos colaboradores relataram satisfação com as informações recebidas e com a organização das atividades. Entretanto, 23% dos participantes permaneceram neutros, enquanto quase 12% discordaram quanto à clareza e adequação das instruções fornecidas.

Em relação ao fornecimento de materiais instrucionais e orientações para adaptação ao regime de trabalho remoto, os resultados foram mais divididos. Aproximadamente 52% dos participantes concordaram que a prática foi implementada de forma satisfatória, enquanto 21% optaram por não se posicionar, e 26,1% expressaram discordância quanto à existência ou efetividade desse apoio institucional.

No que se refere à realização de capacitações e ao apoio proporcionado por meio de reuniões e encontros, os resultados revelaram 15,4% de concordância total e 28,8% de concordância parcial. Entretanto, 32,7% permaneceu neutro em relação a essa questão, e cerca de 25% declararam insatisfação com as iniciativas de capacitação.

A análise estatística descritiva fundamentada na teoria permitiu a definição das frequências absolutas para cada tema analisado nas seis categorias de resultados. Posteriormente, aplicou-se o teste Qui-Quadrado para avaliar a prevalência das categorias em relação aos setores de origem dos 52 participantes, distribuídos entre Compras, Engenharia, Qualidade e TI.

Os dados foram obtidos por meio de um questionário estruturado, com questões em escala Likert de 5 pontos, cujas respostas foram organizadas no *Microsoft Excel* e analisadas quanto às frequências absolutas e relativas percentuais. O teste Qui-Quadrado para Bondade de Ajuste foi utilizado para comparar as frequências absolutas de cada categoria de resposta, enquanto o teste de Qui-Quadrado para Independência, combinado ao procedimento permutacional de Monte Carlo e à análise de Resíduos Ajustados, foi aplicado para investigar associações entre o grau de satisfação com o trabalho remoto, o sexo e a área de atuação.

As análises foram realizadas no *software XLStat*, com nível de significância de 0,05, e apresentaram resultados sumarizados por frequências relativas de concordância parcial e total, apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Análise das frequências relativas aos percentuais de concordâncias parciais e totais.

CATEGORIA TEMÁTICA	AFIRMATIVA ANALISADA	% CONCORDÂNCIA PARCIAL	% CONCORDÂNCIA TOTAL	% SOMATÓRIO CONCORDÂNCIAS	P-VALOR
Educação	Orientações sobre as prioridades e tarefas diárias e semanais informadas de forma clara e objetiva	32,7	32,7	65,4	0,0015
	Instruções, documentos e orientações claras e abrangentes que me ajudaram na fase de adaptação ao trabalho remoto, e aprendizagem de ferramentas TI e comunicação para o trabalho remoto	36,5	15,4	51,9	0,0089
Comunicação	Satisfação com as informações diárias recebidas via Intranet ou e-mail, e as orientações da minha gestão em relação à Pandemia Covid-19	28,8	40,4	69,2	0,0004
	Orientações sobre prioridades e tarefas diárias e semanais informadas de forma clara e objetiva	32,7	32,7	65,4	0,0015
Tecnologia	Satisfação com a minha conexão com internet e meu computador para realizar as minhas atividades diárias	38,5	26,9	65,4	0,0028
	Satisfação com os sistemas nacionais e internacionais adotados para o trabalho remoto e com o uso do VPN	32,7	42,3	75	< 0,0001
	Satisfação com a reatividade da TI em relação aos chamados abertos para verificar ou resolver problemas de conectividade ou erros de sistema	28,8	36,5	65,4	0,0019
Qualidade de vida	Satisfação com o ganho de tempo diário uma vez que não preciso me deslocar até a empresa	11,5	78,8	90,4	< 0,0001
	Dimensão e separação, na medida do possível, atividades familiares, pessoais e o trabalho no regime trabalho remoto	36,5	40,4	76,9	0,0005
	Falta de contato presencial com pessoas, em alguns momentos, me entristeço por não sair e não ver pessoas	40,4	36,5	76,9	< 0,0001
	Satisfação com a minha saúde mental	38,5	30,8	69,2	0,0019
Ergonomia	Local de trabalho em trabalho remoto atende as minhas necessidades posturais e ergonômicas para trabalho no computador	38,5	19,2	57,7	0,0120
	Ao longo desse período em trabalho remoto senti alguma dor ou sintoma que penso ser relativa à postura e tempo diante do computador	28,8	26,9	55,8	0,1175

Saúde Mental	Satisfação com o regime único de trabalho em trabalho remoto após alguns meses de trabalho	38,5	44,2	82,7	< 0,0001
	Produtividade no dia a dia de trabalho em regime flexível	32,7	55,8	88,5	< 0,0001
	Satisfação se, no próximo mês, receber comunicado que deverei retornar às atividades na empresa fisicamente	19,2	7,7	26,9	0,0001
	Familiar é parte de grupo de risco para Covid-19, por isso, há segurança ao trabalhar em casa	13,5	63,5	76,9	< 0,0001

Fonte: Dados da pesquisa

As questões relacionadas à Educação demonstraram diferenças estatísticas significativas quanto à clareza nas orientações sobre prioridades e tarefas diárias ($\chi^2 = 17,5$, $p = 0,0015$) e à instrução recebida para adaptação ao trabalho remoto ($\chi^2 = 13,5$, $p = 0,0089$). Observou-se maior frequência de concordância, indicando satisfação com as informações fornecidas.

Na dimensão de Comunicação, foram identificadas diferenças significativas na satisfação com as informações recebidas via intranet e e-mail ($\chi^2 = 20,5$, $p = 0,0004$) e com a clareza das orientações sobre tarefas ($\chi^2 = 17,5$, $p = 0,0015$). A maioria dos respondentes relatou satisfação com os meios e conteúdos comunicados sobre o trabalho remoto.

Em relação à Tecnologia, também foram observadas diferenças significativas nos graus de concordância quanto à qualidade da conexão de internet e equipamentos ($\chi^2 = 16,2$, $p = 0,0028$), sistemas adotados para o trabalho remoto ($\chi^2 = 24,4$, $p < 0,0001$) e suporte de TI ($\chi^2 = 17,1$, $p = 0,0019$). A maior parte dos participantes relatou satisfação com as condições tecnológicas.

No que se refere à Qualidade de Vida, os aspectos avaliados incluíram o ganho de tempo devido à ausência de deslocamento ($\chi^2 = 105,2$, $p < 0,0001$), separação de atividades familiares e profissionais ($\chi^2 = 17,7$, $p < 0,0005$), falta de contato presencial ($\chi^2 = 25,9$, $p < 0,0001$) e satisfação com a saúde mental ($\chi^2 = 17,0$, $p < 0,0019$). Os dados indicam que a maioria dos participantes está satisfeita com o ganho de tempo diário e a possibilidade de organizar suas rotinas, apesar de relatarem insatisfação com a ausência de interação presencial.

Sobre Ergonomia, identificou-se diferença significativa na adequação do ambiente de trabalho ($\chi^2 = 12,9$, $p = 0,012$), com pouco mais da metade dos participantes considerando seu local de trabalho satisfatório. Entretanto, a ocorrência de dores relacionadas à postura não apresentou diferença estatisticamente significativa ($\chi^2 = 7,4$, $p = 0,118$).

A análise da Saúde Mental revelou diferenças significativas em relação à satisfação com o trabalho remoto ($\chi^2 = 37,6$, $p < 0,0001$), sensação de produtividade ($\chi^2 = 36,5$, $p < 0,0001$) e segurança ao permanecer em casa ($\chi^2 = 41,7$, $p < 0,0001$). A maioria dos respondentes relatou sentir-se produtiva e protegida, mas não satisfeita com um possível retorno às atividades presenciais ($\chi^2 = 22,9$, $p = 0,0001$).

DISCUSSÃO

A predominância masculina na indústria automobilística reflete uma realidade persistente, com as mulheres representando 19,4% dos trabalhadores no mercado automobilístico no Brasil⁷. Quanto ao nível de escolaridade, os trabalhadores da pesquisa apresentam altos índices educacionais, com um aumento significativo do nível educacional geral. Dados do IBGE⁸ indicam que a proporção de pessoas com ensino superior completo triplicou, de 6,8% em 2000 para 18,4% em 2022. Contudo, o Brasil ainda está atrás de países desenvolvidos, onde mais de 30% da população tem diploma universitário.

A indústria automobilística também passou por transformações na organização do trabalho, transitando de um modelo taylorista-fordista para a adoção de técnicas de gestão japonesas, como o toyotismo^{9,10}. Este modelo exige trabalhadores altamente qualificados e polivalentes, em contraste com as tarefas repetitivas do fordismo⁹.

Embora o nível de escolaridade no setor automobilístico seja significativamente superior à média nacional, o país ainda enfrenta desafios relacionados à educação. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua mostram que 20,5% da população brasileira possui ensino superior completo, enquanto a taxa de analfabetismo é de 5,5%, com desigualdades regionais e raciais¹¹. A partir da década de 1990, a oferta de cursos de especialização e pós-graduação aumentou substancialmente no Brasil, impulsionada pelas mudanças tecnológicas e pela crescente demanda por profissionais qualificados^{12, 13}.

A pandemia de Covid-19 trouxe desafios inéditos à indústria automobilística, com a paralisação de linhas de montagem, demissões e a adoção de medidas como o trabalho remoto para funções administrativas e o *lay-off* para preservar empregos operacionais. Segundo Angonese¹⁴, as empresas precisaram implementar estratégias inovadoras para manter atividades remotamente, enquanto trabalhadores das linhas de produção enfrentaram suspensão de contratos, férias coletivas e redução de jornadas.

O *lay-off* foi uma alternativa para ajustar-se à crise econômica, evitando demissões definitivas². Em 2020, a produção de veículos no Brasil caiu 35%, impactando a cadeia produtiva, com atrasos devido à escassez de matérias-primas e redução de turnos¹⁵.

Áreas como Segurança do Trabalho precisaram desenvolver protocolos rigorosos para garantir a proteção de trabalhadores presenciais, incluindo o uso de máscaras, higienização de ambientes e monitoramento de saúde. Essas ações refletiram a complexidade de manter operações em um contexto de incertezas e restrições globais. Em suma, a pandemia expôs fragilidades e estimulou transformações na dinâmica organizacional da indústria automobilística, evidenciando a importância de estratégias resilientes para enfrentar crises futuras.

Os dados da pesquisa mostraram que 74% dos trabalhadores gostaram do trabalho remoto, mas enfrentaram desafios como aumento da carga de trabalho, reuniões excessivas e dificuldades em decisões. Apesar disso, 55,8% relataram sentir-se produtivos. Esses resultados refletem tendências observadas em estudos globais: 77% das pequenas e médias empresas brasileiras adotaram o trabalho remoto no início da pandemia, com uma média global de 60%, e 74% dos funcionários aprovaram o formato e um terço gostariam de manter a mudança após a pandemia¹⁶.

No entanto, o isolamento social foi apontado como uma das principais dificuldades. Na pesquisa, 80% dos participantes admitiram que a falta de contato presencial afetou negativamente sua saúde mental. Relatos qualitativos destacaram sentimentos de solidão, especialmente entre trabalhadores solteiros. Esse dado é corroborado por estudos internacionais, que enfatizam a importância de interações sociais naturais para o bem-estar emocional¹⁷.

O trabalho remoto, intensificado pela pandemia, trouxe novos desafios à saúde física, mental e à qualidade de vida dos colaboradores. A pesquisa com trabalhadores da indústria automobilística revela aspectos cruciais para o sucesso desse modelo, como a corresponsabilidade das empresas em garantir condições adequadas para o desempenho profissional em casa.

Do ponto de vista ergonômico, muitos colaboradores relataram dores físicas devido ao tempo prolongado diante do computador. A falta de uma estrutura adequada em casa foi identificada como um problema, destacando a necessidade de medidas preventivas, como pausas regulares e orientações sobre postura. A literatura sugere práticas simples, como alongamentos e ajustes na mobília, para minimizar os impactos negativos à saúde física e mental¹⁹.

O trabalho remoto também trouxe benefícios, como o ganho de tempo diário (78,8% de concordância) e a possibilidade de maior convivência familiar, redução de estresse e mais tempo para atividades pessoais. No entanto, muitos enfrentaram dificuldades para separar as atividades pessoais e profissionais (76,9% de concordância), além de desafios relacionados ao compartilhamento de espaços domésticos e à cultura "sempre on"²⁰.

A pesquisa mostra que o sucesso do trabalho remoto depende de uma abordagem equilibrada que integre produtividade, saúde e qualidade de vida, com a empresa desempenhando um papel essencial na promoção de condições adequadas para o trabalho em casa²¹.

A infraestrutura de TI é crucial para a implementação e manutenção do trabalho remoto, exigindo equipamentos adequados, conectividade confiável e suporte técnico eficiente. Durante a transição para o trabalho remoto, observou-se que muitas indústrias forneceram notebooks configurados com sistemas necessários, acesso à VPN e diretrizes de segurança. Contudo, desafios surgiram, como a performance variável dos equipamentos cedidos e a necessidade de aumentar a velocidade da internet residencial, muitas vezes custeada pelos próprios colaboradores.

A comunicação interna no regime de trabalho remoto enfrentou desafios significativos. A manutenção de um contato regular, com reuniões fixas e acompanhamento contínuo, foi essencial para garantir o alinhamento entre equipes e gestores²². Apesar do suporte oferecido, persistiram lacunas, como a sobrecarga de trabalho e insatisfações sobre a participação dos colaboradores no planejamento de tarefas. Embora tenham sido realizados esforços de capacitação remota e o uso de *e-learning*, o *microlearning* se destacou como uma ferramenta útil para adaptação rápida às mudanças. No entanto, a pesquisa apontou a necessidade de ações mais inclusivas e igualitárias entre os setores para melhorar o engajamento e a eficiência.

Além disso, a comunicação institucional se concentrou em orientações sobre saúde, distanciamento social e segurança, reforçando a importância de informações claras. As ações educacionais e normativas sanitárias foram essenciais para engajar os colaboradores e prepará-los para a continuidade do trabalho remoto e o retorno presencial²³. A pesquisa também revelou que muitos trabalhadores preferem modelos híbridos, com um a dois dias presenciais por semana, a fim de equilibrar produtividade e interação social¹⁸.

CONCLUSÕES

A análise dos dados evidenciou que a pandemia trouxe impactos relevantes na implementação do trabalho remoto, revelando tanto benefícios quanto desafios. Entre os principais achados, destacam-se a redução do estresse, a melhora na qualidade de vida proporcionada pela economia de tempo com deslocamentos e a adaptação progressiva dos trabalhadores à nova realidade. Por outro lado, verificou-se a sobrecarga enfrentada por mulheres, especialmente mães, que acumularam responsabilidades domésticas e profissionais, resultando em repercussões negativas.

No campo da saúde mental, observou-se um período inicial de ansiedade, seguido de adaptação e percepção de ganhos no bem-estar. Já na saúde física, o suporte ergonômico contribuiu para maior satisfação dos colaboradores. A transição foi facilitada pelo apoio educacional, pela comunicação interna ativa e pelo acompanhamento próximo dos gestores. Setores como TI e Compras, com maior familiaridade prévia com práticas digitais, apresentaram maior facilidade de adaptação, favorecida pelo uso de notebooks e acesso seguro a plataformas corporativas.

Quanto às limitações, ressalta-se o número restrito de participantes, concentrados em uma única empresa, o que limita a generalização dos resultados. Além disso, destaca-se a necessidade de aprofundar a investigação sobre os desafios enfrentados por mulheres no regime remoto, bem como a importância de futuras pesquisas que subsidiem a criação de regulamentações trabalhistas específicas para esse modelo de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao Programa de Iniciação Científica da Fundação Araucária pelo apoio financeiro para a realização deste trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 [Internet]. Diário Oficial da União. 7 jul 2020 [citado 1 set 2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm
2. Alouche LF, Fioravante TM. Lay-off: uma alternativa para as indústrias enfrentarem o atual contexto econômico brasileiro. Almeida Advogados [Internet]. 2014 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://almeidlaw.com.br/download/Lay-off-port-28082014.pdf>.
3. Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª ed. Barueri, SP: Manole; 2014.
4. Polydoro SAJ, Azzi RG. Autorregulação da aprendizagem na perspectiva da teoria sociocognitiva: introduzindo modelos de investigação e intervenção. Psicol. educ. [Internet]. 2009 [citado 1 de set 2025];(29):75-94. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752009000200005&lng=pt&nrm=iso.
5. Geller IV, Ilkiu GSM, Amarantes WA, Ruski MV, Gonzales DA. Não foi só ensinar: alterações osteomusculares em docentes no sistema home office de ensino. Espac. Saude [Internet]. 2023 [citado 22 de mar 2025];24. Disponível em: <https://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosaude/article/view/903>
6. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BR). Produção industrial cai 18,8% em abril [Internet]. 2020 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27853-producao-industrial-cai-18-8-em-abril>.
7. Diário Indústria e Comércio. Mês da Mulher: setor automotivo vivencia ascensão feminina [Internet]. 2024 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: https://www.diarioinduscom.com.br/Noticias/835217/mes_da_mulher:_setor_automotivo_vivencia_ascensao_feminina
8. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BR). Censo Demográfico Brasileiro [Internet]. 2022 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42742-censo-2022-proporcao-da-populacao-com-nivel-superior-completo-aumenta-de-6-8-em-2000-para-18-4-em-2022>.
9. Tenório FG. A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo. Rev. Adm. Pública [Internet]. 2011 [citado 1 de set 2025];45(4):1141–72. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/7DZRgxs8gXXWKGps4HWZxCQ/?lang=pt>
10. Maitan Filho PL, Simões JM. Entre o alto desempenho e a precarização: uma análise sobre as configurações do trabalho na indústria automobilística. Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) [Internet]. 2015 [citado 1 de set 2025];13(2):124–40. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/view/2991/2733>
11. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BR). PNAD Contínua [Internet]. 2024 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/17270-pnad-continua.html>
12. Ruas R. Mestrado modalidade profissional: em busca da identidade. Rev adm empres [Internet]. 2003 [citado 1 de set 2025];43(2):55–63. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/TH9DrP3Qz4BD8gXMJMPWHqt/?lang=pt>
13. Vergara SC, Afonso CW. MBA e MPA: diferenças e similaridades. Rev. de Adm. Pública [Internet]. 2005 [citado 1 de set 2025];39(6):1283-1302. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6798>

14. Angonese RM. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajuda-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. SEBRAE/PR [Internet]. 2020 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>
15. Bond L. Indústria automobilística recupera níveis de produção e exportação. Agência Brasil [Internet]. 2020 dez 7 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-12/industria-automobilistica-recupera-niveis-de-producao-e-exportacao#:~:text=A%20ind%C3%BAstria%20automobil%C3%ADstica%20recuperou%2C%20no,de%20Ve%C3%ADculos%20Automotores%20\(Anfavea\).](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-12/industria-automobilistica-recupera-niveis-de-producao-e-exportacao#:~:text=A%20ind%C3%BAstria%20automobil%C3%ADstica%20recuperou%2C%20no,de%20Ve%C3%ADculos%20Automotores%20(Anfavea).)
16. CNN Brasil. Home office: chefes e funcionários relatam problemas, mas a avaliação é positiva. CNN Brasil [Internet]. 2020 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/home-office-chefes-e-funcionarios-relatam-problemas-mas-a-avaliacao-e-positiva/>.
17. Faust H, Foglio E. Should working from home become the standard? An exploratory study of social relations in remote work. Master's Degree Project. Lund University, School of Economics and Management; 2020 [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9011953&fileId=9011961>.
18. Sewell G, Taskin L. Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies* [Internet]. 2015 [citado 1 de set 2025];36(11):1507–29. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840615593587>
19. Gomes CAO, Dias MEF, Lima MM, Santos ML, Almeida SB, Cassimiro TS. A ergonomia no home office. São Paulo: Centro Paula Souza; [Trabalho de Conclusão de Curso] [Internet]. 2022 [citado 1 set 2025]. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/9189?locale=pt_BR
20. Derks D, Bakker AB, Peters P, Wingerden PV. Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations* [Internet]. 2016 [citado 1 de set 2025];69(5):1045–68. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726715601890>
21. DigiLândia. Qualidade de vida no trabalho remoto. DigiLândia [Internet]. [s.d.] [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://www.digilandia.io/trabalho/qualidade-de-vida-no-trabalho-remoto/>.
22. Endomarketing. Comunicação interna no home office. Endomarketing [Internet]. [s.d.] [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://endomarketing.tv/comunicacao-interna-no-home-office/>.
23. Target Multimídia. E-learning: uma alternativa para engajar em tempos de home office. Target Multimídia [Internet]. [s.d.] [citado 1 de set 2025]. Disponível em: <https://www.targetmultimidia.com.br/blog/e-learning-uma-alternativa-para-engajar-em-tempos-de-home-office/>.



APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA

IMPLICAÇÕES DO REGIME DE TRABALHO EM HOME OFFICE NA SAÚDE DO TRABALHADOR DA INDÚSTRIA NO ANO DE 2020

DADOS GERAIS:

Sexo: () Masculino () Feminino

Faixa Etária:

() Até 20 anos () 20 - 29 anos () 30 – 39 anos
() 40 – 49 anos () 50 – 59 anos () Acima de 60

Escolaridade máxima:

() Ensino Médio (completo ou cursando) () Superior incompleto
() Especialização ou MBA () Mestrado () Doutorado

Área de trabalho:

() TI () Compras () Qualidade () Engenharia

Analise as afirmativas a seguir de acordo com a escala apresentada:

SAÚDE MENTAL

1. Estou satisfeito com o regime único de trabalho em home office após alguns meses de trabalho.

- () discordo totalmente
- () discordo parcialmente
- () neutro/não concordo nem discordo
- () concordo parcialmente
- () concordo totalmente

2. Estou me sentindo produtivo no meu dia a dia de trabalho em regime flexível.

- () discordo totalmente
- () discordo parcialmente
- () neutro/não concordo nem discordo
- () concordo parcialmente
- () concordo totalmente

3. Ficarei satisfeito se, no próximo mês, receber comunicado que deverei retornar às atividades na empresa fisicamente.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

4. Alguém da minha família próxima faz parte de grupo de risco para Covid-19, e por isso, sinto-me seguro em trabalhar em casa, estando mais protegido do contágio ou de trazer a doença para casa.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

ERGONOMIA:

5. Meu local de trabalho em home office atende as minhas necessidades posturais e ergonômicas para trabalho no computador.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

6. Ao longo desse período em Home Office senti alguma dor ou sintoma que penso ser relativa à postura e tempo diante do computador.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

QUALIDADE DE VIDA:

7. Estou satisfeito com o ganho de tempo diário uma vez que não preciso me deslocar até a empresa.

- () discordo totalmente
- () discordo parcialmente
- () neutro/não concordo nem discordo
- () concordo parcialmente
- () concordo totalmente

8. Estou conseguindo dimensionar e separar, na medida do possível, atividades familiares, pessoais e o trabalho no regime home office.

- () discordo totalmente
- () discordo parcialmente
- () neutro/não concordo nem discordo
- () concordo parcialmente
- () concordo totalmente

9. Sinto falta de contato presencial com as pessoas, e em alguns momentos, me entristeço por não poder sair e ver as pessoas.

- () discordo totalmente
- () discordo parcialmente
- () neutro/não concordo nem discordo
- () concordo parcialmente
- () concordo totalmente

10. Estou satisfeito com a minha saúde mental.

- () discordo totalmente
- () discordo parcialmente
- () neutro/não concordo nem discordo
- () concordo parcialmente
- () concordo totalmente

TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO

11. Estou satisfeito com a minha conexão com internet e meu computador para realizar as minhas atividades diárias.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

12. Estou satisfeito com os sistemas nacionais e internacionais adotados para o trabalho remoto e com o uso do VPN.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

13. Estou satisfeito com a reatividade da TI em relação aos chamados abertos para verificar ou resolver problemas de conectividade ou erros de sistema.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

COMUNICAÇÃO

14. Estou satisfeito com as informações diárias recebidas via Intranet ou e-mail, e as orientações da minha gestão em relação à Pandemia Covid-19.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

15. As orientações sobre as prioridades e tarefas diárias e semanais foram informadas de forma clara e objetiva.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

EDUCAÇÃO

16. Recebi instruções, documentos e orientações claras e abrangentes que me ajudaram na fase de adaptação ao Home Office, e na aprendizagem de ferramentas de TI e comunicação para o trabalho remoto.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

17. As ações de capacitação, reuniões e encontros remotos para explicar e treinar os trabalhadores para detalhes do trabalho em home office ou uso de softwares e outras ferramentas foram fundamentais.

- discordo totalmente
- discordo parcialmente
- neutro/não concordo nem discordo
- concordo parcialmente
- concordo totalmente

18. Relate a sua visão pessoal sobre o Home Office e as mudanças nas relações de trabalho iniciadas em 2020 a partir da Pandemia da Covid-19 (Lay-off, home office, MP 936, redução de jornada, PDV).



DATA DE SUBMISSÃO:30/03/2025 | DATA DE ACEITE: 26/09/2025

