



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

MIRLENE OLIVEIRA COSTA

TRABALHO HOME OFFICE ODS 3 E NR 1

SÃO PAULO – SP
06/2025

TRABALHO HOME OFFICE ODS 3 E NR 1

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Jd Ângela, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção da habilitação profissional de Técnico de Nível Médio em Administração sob a orientação da Professora M^a: Dalvanete F. Silva de Oliveira

SÃO PAULO - SP

06/2025

MIRLENE OLIVEIRA COSTA

TRABALHO HOME OFFICE ODS 3 E NR 1

Aprovada em: ____ / ____ / ____

Conceito: _____

Banca de Validação:

Professor.....
Etec Jd Angela

Professor
Etec Jd Angela

Professor
Etec Jd Angela

SÃO PAULO – SP
2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a mim e a todos os amigos que me apoiaram nesta trajetória acadêmica, em especial aqueles que sempre acreditaram em meu potencial.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, pela força e sabedoria concedida.

Agradeço também à minha orientadora, professora Dalvanete, pelo apoio, paciência e orientação.

A minha amiga Taiane, pela colaboração e incentivo. Graças a vocês desafiei-me a mim mesma.

EPÍGRAFE

“o sucesso e a soma de pequenos esforços repetidos dia a pos dia.”
(Robert Collier)

RESUMO

Esta pesquisa tem como tema o Trabalho em Home Office na administração da Empresa JTI, destacando sua relação com o **ODS-3**, que busca promover saúde e bem-estar, e com a **NR1**, que orienta sobre a prevenção de riscos ocupacionais. Mostra os benefícios, como flexibilidade e qualidade de vida, e os desafios, como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O estudo de caso da empresa **JTI** exemplifica a aplicação prática dessas diretrizes.

ABSTRACT

The work analyzes home office in administration, highlighting its relation to **SDG-3** (Health and Well-being) and **NR1**, which provides guidance on occupational risk prevention. It shows benefits such as flexibility and quality of life, and challenges such as balancing personal and Professional life. The case study of the company **JTI** exemplifies the practical application of these guidelines

LISTA DE ABREVIATURA- SIGLAS

ODS 3- Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

NR1- Norma Regulamentadora número 1.

JTI-Japan Tobacco International

SUMÁRIO

1.Introdução.....	10
1.2.Metodologia.....	10
1.3. Conceito.....	12
2. Evolução do trabalho home office.....	17
2.1. Home Office na Administração.....	18
2.2. Como o home office evoluiu.....	21
2.3.Tecnologia e gestão a distância.....	23
3. Desafios do trabalho home office.....	27
3.1. Desafios e organização normativa.....	27
3.2. Vantagens.....	28
3.3. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional no home office.....	31
4. Futuro do home office.....	34
4.1. Regulamentação.....	35
4.2. Modelo hibrido.....	36
5. Estudo de caso na empresa JTI.....	38
5.1. Estudo de caso através do formulário google forms.....	38
5.2. Pesquisa sobre o modelo de trabalho.....	39
5.3. Análise de resultado.....	46
6. Conclusão.....	47
7.Referências bibliograficas.....	48

1. INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia e a necessidade de adaptação aos novos modelos de trabalho têm sido impulsionados e transformados significativamente nas organizações. O trabalho home office, também conhecido como teletrabalho, passou de uma alternativa emergencial para uma realidade consolidada em diversas empresas ao redor do mundo. No contexto da administração, esse modelo impacta diretamente as formas de gestão, produtividade e relacionamento interpessoal nas organizações.

A pandemia da COVID-19 acelerou a implementação do home office, exigindo mudanças rápidas e efetivas na administração empresarial. As empresas precisaram ser adequar, garantindo a manutenção de suas atividades e, simultaneamente, preservando a saúde e o bem-estar de seus colaboradores.

Nos últimos anos, o home Office tornou-se uma prática cada vez mais comum nas empresas, principalmente devido ao avanço da tecnologia e à necessidade de adaptação a novos modelos de trabalhos.

O home Office permite que os colaboradores desempenhem suas funções fora do ambiente corporativo, trazendo vantagens e desafios tanto para as organizações quanto para os profissionais.

Este trabalho busca analisar o conceito de home Office na administração, sua evolução ao longo do tempo, o impacto da tecnologia, os desafios e benefícios dessa modalidade e suas perspectivas futuras.

1.2 METODOLOGIA

Este trabalho utilizou uma pesquisa exploratória e descritiva para compreender o home office, com foco especial na relação com o ODS-3, que trata da saúde e bem-estar, e a NR1, que estabelece diretrizes para a segurança e saúde no trabalho. A pesquisa exploratória serviu para entender melhor como o home office pode afetar a saúde física e mental dos trabalhadores. Já a pesquisa descritiva foi usada para relatar como a empresa JTI aplica o home office, analisando também se ela segue as orientações da NR1 e promove ações alinhadas com o ODS-3.

A abordagem escolhida foi qualitativa, pois buscou interpretar e compreender como o home office influencia a saúde e a segurança dos colaboradores, além de

identificar boas práticas que contribuem para o bem-estar no trabalho. Ao mesmo tempo, utilizou-se uma parte quantitativa, com a aplicação de um questionário aos colaboradores da JTI, para levantar dados numéricos sobre o impacto do home office na saúde, qualidade de vida e condições de segurança no ambiente de trabalho.

A empresa JTI foi escolhida como estudo de caso por ter implementado o modelo de home office e ser uma referência na área. O estudo de caso permitiu analisar de forma mais profunda como a empresa cuida da saúde e segurança dos seus colaboradores, conforme orienta a NR1, e como contribui para o cumprimento do ODS-3, que visa garantir uma vida saudável e promover o bem-estar de todos.

O principal instrumento de coleta de dados foi o questionário, que incluiu perguntas objetivas e subjetivas. Algumas das perguntas foram: “O home office melhorou sua saúde física ou mental?” e “A empresa oferece orientações sobre segurança e saúde conforme a NR1?”. Assim, foi possível compreender a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no home office e se há preocupação com o bem-estar e a segurança.

Além do questionário, foi realizada uma revisão bibliográfica, consultando livros, artigos científicos, sites oficiais e documentos normativos, como a própria NR1, que fala sobre a obrigatoriedade da gestão de riscos ocupacionais, mesmo no home office, e o ODS-3, que reforça a importância de ações para promover a saúde e o bem-estar no trabalho.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de abril e maio de 2025, respeitando os princípios éticos da pesquisa, garantindo o anonimato e o sigilo das respostas dos participantes.

Os dados obtidos foram organizados em gráficos e tabelas, facilitando a análise. A partir disso, foi feita uma análise crítica, comparando a prática da empresa JTI com o que dizem a NR1 e o ODS-3, verificando se as ações da empresa realmente promovem a saúde e a segurança dos trabalhadores no modelo de home office.

Por fim, todas as informações foram reunidas neste TCC, buscando contribuir para a discussão sobre a importância do home office ser aplicado de forma segura e

saudável, sempre respeitando as normas de segurança do trabalho e promovendo o bem-estar dos colaboradores, conforme orientam a NR1 e o ODS.

1.3 CONCEITO

O home office, também conhecido como trabalho remoto, é uma forma de exercer as atividades de trabalho fora do ambiente físico da empresa. Com o avanço da tecnologia, muitas empresas adotaram esse modelo, especialmente após a pandemia da Covid-19. A empresa JTI (Japan Tobacco International), uma multinacional do setor de tabaco, também implementou o home office em várias de suas unidades.

Essa mudança trouxe muitos impactos positivos e negativos para os trabalhadores e para a empresa. Por isso, é importante entender como o home office funciona dentro da realidade da JTI e de que forma ele se relaciona com a saúde, o bem-estar dos funcionários e as normas de segurança no trabalho.

Um dos principais objetivos da ONU (Organização das Nações Unidas) até 2030 é promover o desenvolvimento sustentável. Para isso, foram criados os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O ODS 3 trata da Saúde e Bem-Estar, promovendo uma vida saudável e o bem-estar para todos, em todas as idades. Dentro desse contexto, o home office pode contribuir para o ODS 3, desde que seja feito com responsabilidade.

Trabalhar de casa pode ajudar na saúde física e mental do trabalhador. A pessoa evita o trânsito, tem mais tempo com a família e pode fazer seus próprios horários, desde que cumpra suas metas. Isso reduz o estresse e melhora a qualidade de vida. Além disso, com a redução de deslocamentos, também há menos poluição e impacto ambiental.

Na JTI, o modelo híbrido de trabalho foi implantado para trazer mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os funcionários têm acesso a recursos como notebooks, cadeiras ergonômicas e suporte psicológico. empresa também investe em treinamentos online e programas de bem-estar.

Por outro lado, o home office também traz desafios. Muitos trabalhadores sentem isolamento social, têm dificuldade para separar o tempo de trabalho do tempo pessoal, e às vezes trabalham mais do que o normal. Também é comum a falta de

estrutura adequada em casa, como cadeiras ruins, mesas improvisadas e internet lenta.

É nesse ponto que entra a importância da NR 1, a Norma Regulamentadora n.º 1, do Ministério do Trabalho e Emprego. Ela trata das Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A NR 1 foi atualizada e agora considera também o trabalho remoto. Ela diz que a empresa continua responsável por cuidar da segurança e da saúde do trabalhador, mesmo quando ele trabalha de casa.

Segundo a NR 1, a JTI precisa identificar os riscos do home office e oferecer orientações aos funcionários. Isso inclui o uso correto de móveis, a iluminação, o tempo de descanso e o apoio psicológico. A empresa também deve manter a comunicação com o colaborador e garantir que ele saiba como agir em situações de risco.

Além disso, é necessário que o funcionário participe dos treinamentos sobre saúde e segurança no trabalho, mesmo que a distância. A responsabilidade é dos dois lados: tanto da empresa quanto do colaborador. O empregador fornece os recursos e a informação, e o trabalhador deve seguir as orientações.

Na prática, a JTI tem buscado seguir essas orientações. A empresa promove palestras, fornece apoio ergonômico e incentiva pausas durante a jornada. Isso ajuda a manter a produtividade sem prejudicar a saúde.

O home office também exige novas formas de liderança. Os gestores precisam confiar mais nos funcionários, acompanhar por metas e resultados, e não apenas pelo horário. A comunicação é essencial. As reuniões virtuais, os grupos de mensagem e os feedbacks constantes são ferramentas usadas pela JTI.

Outro ponto importante é a adaptação da cultura organizacional. A empresa precisa manter o sentimento de equipe, mesmo com cada um em sua casa. Para isso, a JTI promove encontros virtuais, eventos online e campanhas internas que fortalecem os valores da empresa.

Em resumo, o home office na JTI é uma prática que veio para ficar, mas precisa ser feita com responsabilidade. A empresa tem adotado medidas que atendem ao ODS 3, promovendo saúde e bem-estar. Também segue a NR 1, garantindo a segurança no ambiente de trabalho, mesmo fora da sede física da empresa.

Esse modelo traz flexibilidade, qualidade de vida e mais autonomia. Porém, exige atenção aos detalhes e compromisso de todos os envolvidos. Com uma boa

gestão, o home office pode ser uma ferramenta poderosa para o crescimento da empresa e o desenvolvimento dos profissionais.

Portanto, é importante que os técnicos em administração entendam esse novo cenário e saibam aplicar os conceitos de saúde, segurança e bem-estar no dia a dia do trabalho. Assim, contribuímos para uma sociedade mais equilibrada, produtiva e saudável.

FIGURA 1- TRABALHO HOME OFFICE



FIGURA 2 - TRABALHO HOME OFFICE



FIGURA 3 - TRABALHO HOME OFFICE



FIGURA 4 - TRABALHO HOME OFFICE



2. EVOLUÇÃO DO TRABALHO HOME OFFICE

O trabalho home office evoluiu muito ao longo do tempo. Antigamente, a maioria das pessoas precisava ir até o local de trabalho todos os dias. O escritório era o lugar onde as tarefas eram feitas, com horário fixo, uniforme e regras rígidas. No começo, o trabalho à distância era raro, pois não existiam muitas ferramentas para isso. Não tinha internet rápida, nem aplicativos de mensagens ou reuniões online. A comunicação era feita por telefone fixo ou cartas, o que dificultava muito trabalhar fora da empresa. Mas, com o avanço da tecnologia, tudo mudou. A internet ficou mais rápida, surgiram os notebooks, os celulares inteligentes, as videoconferências e as redes sociais. Tudo isso facilitou que as pessoas pudessem trabalhar de qualquer lugar, desde que tivessem um computador e conexão com a internet. O home office começou a ser mais usado por profissionais que trabalhavam com informática, marketing digital, design, atendimento ao cliente e outras áreas que não exigem presença física. Mas foi durante a pandemia da COVID-19, em 2020, que o home office se espalhou de vez.

Muitas empresas tiveram que fechar temporariamente e mandar os funcionários trabalharem de casa para evitar a transmissão do vírus. Isso foi uma medida importante para proteger a saúde das pessoas, respeitando o que orienta o ODS-3, que fala sobre garantir saúde e bem-estar para todos. Depois disso, muitas empresas perceberam que o home office pode ser uma boa opção mesmo sem pandemia. Ele ajuda a reduzir custos com aluguel de escritórios, energia elétrica e transporte dos funcionários. Além disso, o home office diminui o tempo de deslocamento dos trabalhadores, o que melhora a qualidade de vida e reduz o estresse. Menos tempo no trânsito significa mais tempo para cuidar da saúde, fazer exercícios físicos, descansar e conviver com a família. Tudo isso ajuda a cumprir o ODS-3. Mas o crescimento do home office também mostrou a importância de cuidar da segurança e da saúde do trabalhador em casa. A NR1 passou a ser ainda mais importante, pois lembra que a empresa deve orientar os funcionários sobre como organizar seu espaço de trabalho de forma segura, mesmo longe da empresa. Por exemplo, é preciso ter uma cadeira confortável, uma mesa na altura certa e iluminação adequada para evitar problemas de saúde, como dores na coluna, cansaço visual e estresse.

Hoje em dia, muitas empresas adotaram o modelo híbrido, que mistura o trabalho presencial com o home office. Assim, os funcionários podem ir alguns dias ao escritório e trabalhar em casa nos outros. Esse modelo também surgiu como resultado da evolução do home office e da necessidade de equilibrar produtividade com bem-estar. Outra evolução importante é que os trabalhadores também mudaram sua mentalidade. Antes, muitos achavam que trabalhar de casa era sinônimo de preguiça ou de falta de responsabilidade. Agora, ficou claro que o home office pode ser eficiente e produtivo, desde que haja organização, planejamento e compromisso. Além disso, as leis trabalhistas também estão evoluindo. Antes, não havia muita clareza sobre os direitos e deveres de quem trabalha de casa.

Agora, vários países, incluindo o Brasil, estão criando regras para proteger os trabalhadores remotos. Isso está alinhado com a NR1, que garante saúde e segurança no ambiente de trabalho, e com o ODS-3, que busca proteger a saúde de todos. Em resumo, a evolução do home office foi impulsionada pela tecnologia, pela necessidade de proteger a saúde das pessoas e pela busca de qualidade de vida. Hoje ele é uma realidade consolidada, mas que precisa ser feita com responsabilidade, segurança e foco no bem-estar dos trabalhadores

2.1 HOME OFFICE NA ADMINISTRAÇÃO

O termo Home Office significa, literalmente, "escritório em casa". É uma forma de trabalho remoto que permite ao funcionário realizar suas atividades profissionais fora do ambiente tradicional da empresa, geralmente a partir da sua residência. Essa prática ganhou força nos últimos anos, especialmente com os avanços tecnológicos e, mais recentemente, com a pandemia da COVID-19, que obrigou empresas e colaboradores a se adaptarem a uma nova realidade.

Trabalhar de casa parecia, até pouco tempo atrás, um privilégio de poucos profissionais autônomos ou freelancers, mas a mudança repentina nas dinâmicas de trabalho fez com que o Home Office passasse a fazer parte do cotidiano de diversas áreas, inclusive da administração. Na área administrativa, muitas funções são compatíveis com essa modalidade, já que grande parte do trabalho pode ser realizada com o uso de computadores, internet e ferramentas de gestão online.

O Home Office, quando bem estruturado, pode oferecer muitos benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Para o funcionário, há vantagens como a

redução do tempo de deslocamento, economia de dinheiro com transporte e alimentação, e a possibilidade de ter mais tempo com a família. Para a empresa, os benefícios incluem a diminuição de custos operacionais, aumento da produtividade, menor rotatividade e maior satisfação dos colaboradores.

No entanto, apesar dos pontos positivos, o Home Office também apresenta desafios que precisam ser enfrentados. A falta de um ambiente adequado em casa, o isolamento social, a dificuldade de separar vida pessoal e profissional, e até mesmo problemas ergonômicos podem impactar negativamente a saúde e o bem-estar do trabalhador.

E é aí que entra a importância da ODS-3 e da NR1 nesse contexto. A ODS-3 (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 3) da ONU tem como objetivo "assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades". Quando pensamos no Home Office, precisamos analisar como ele influencia a saúde física e mental do trabalhador. A implementação desse modelo precisa considerar aspectos como qualidade de vida, ergonomia, pausas adequadas, carga horária equilibrada, e apoio psicológico.

Já a NR1 (Norma Regulamentadora nº 1) estabelece diretrizes e responsabilidades sobre segurança e saúde no trabalho. Ela determina, por exemplo, que a empresa deve garantir condições adequadas de trabalho, mesmo em regime remoto. Isso significa que, mesmo que o funcionário esteja em casa, ele ainda está sob responsabilidade da empresa no que diz respeito à saúde ocupacional. A NR1 também fala sobre a necessidade de treinamentos e orientações sobre riscos e prevenção de acidentes, além da obrigação da empresa em promover um ambiente saudável e seguro.

No caso do Home Office, aplicar a NR1 implica orientar o colaborador sobre como montar um ambiente de trabalho saudável em casa, considerando postura, iluminação, mobiliário adequado, entre outros fatores. Também envolve oferecer suporte técnico, comunicação eficiente e acompanhamento psicológico, caso necessário.

Outro ponto essencial da ODS-3 é a preocupação com o bem-estar emocional. No Home Office, muitas pessoas sentem-se isoladas, solitárias, e até mesmo sobrecarregadas, principalmente quando trabalham em horários irregulares ou precisam cuidar de filhos ao mesmo tempo. A empresa precisa pensar em estratégias

para apoiar seus colaboradores, como oferecer momentos de integração virtual, horários flexíveis e até atendimento psicológico remoto.

A junção da ODS-3 com a NR1 no contexto do Home Office na administração forma uma base fundamental para garantir que essa modalidade de trabalho seja sustentável, saudável e segura. O objetivo não é apenas manter a produtividade, mas sim assegurar que o trabalhador se sinta bem, esteja protegido, motivado e amparado em todas as dimensões da sua saúde: física, mental, emocional e social.

Empresas que ignoram esses princípios podem enfrentar diversos problemas, como o aumento do número de afastamentos por doenças ocupacionais, queda na produtividade, desmotivação da equipe e até processos trabalhistas. Por isso, investir em qualidade de vida no trabalho remoto é algo que deve ser levado a sério.

Além disso, outro aspecto da NR1 é a avaliação de riscos no ambiente de trabalho, que também deve ser feita no modelo remoto. Isso significa que a empresa pode precisar adaptar seus processos de segurança, realizar checklists de ergonomia e criar formulários para entender como o colaborador está trabalhando em casa. Essa avaliação é importante para que a empresa tome decisões mais conscientes e direcione ações de melhoria contínua na rotina do colaborador.

A tecnologia é uma grande aliada nesse processo, pois permite que reuniões, treinamentos e avaliações de saúde ocupacional sejam feitas online. Plataformas como o Zoom, Google Meet, Microsoft Teams e outras ferramentas colaborativas ajudam a manter a comunicação entre equipe e líderes, evitando o sentimento de abandono profissional.

Além disso, é fundamental que os gestores estejam preparados para lidar com o novo modelo. A liderança à distância exige inteligência emocional, comunicação clara e confiança mútua. Os líderes precisam estar atentos às necessidades individuais dos colaboradores e promover um ambiente digital que respeite limites, valorize entregas e estimule o engajamento.

Em resumo, entender o que é Home Office vai muito além de apenas trabalhar de casa. Envolve uma nova forma de organizar a vida profissional, onde saúde, segurança e bem-estar são pilares essenciais para o sucesso. Aplicar os princípios da ODS-3 e as diretrizes da NR1 nesse processo não é apenas uma recomendação, mas uma obrigação ética e legal para garantir um trabalho remoto eficiente, humano e sustentável.

Nos próximos tópicos, vamos aprofundar como o Home Office evoluiu e quais são os principais desafios e soluções na gestão à distância, com foco em qualidade de vida e produtividade.

2.2 COMO O HOME OFFICE EVOLUIU

O Home Office passou por uma verdadeira transformação ao longo dos anos. O que antes era visto como algo raro ou opcional, hoje se tornou uma realidade comum para milhões de trabalhadores no mundo todo. Esse modelo de trabalho evoluiu junto com a tecnologia, com as mudanças sociais e principalmente com a necessidade de adaptação das empresas frente a crises, como a pandemia da COVID-19. Mas, além da mudança prática, houve também uma evolução na forma como as pessoas enxergam o trabalho remoto: ele deixou de ser apenas uma alternativa e passou a ser uma estratégia de produtividade, qualidade de vida e economia para empresas e colaboradores.

No começo, o Home Office era mais comum entre profissionais autônomos e freelancers, que não tinham um local fixo de trabalho. Com o tempo, empresas começaram a permitir que alguns funcionários trabalhassem remotamente, em dias alternados ou em ocasiões específicas. Mas esse modelo ainda era cercado de desconfiança por parte dos gestores, que acreditavam que trabalhar em casa significava trabalhar menos.

Essa visão mudou radicalmente com a chegada da pandemia em 2020. Empresas foram obrigadas a fechar seus escritórios, e milhões de pessoas precisaram começar a trabalhar de casa do dia para a noite, sem preparação ou estrutura adequada. Foi nesse momento que o Home Office deu um salto gigante na sua evolução. Ele deixou de ser uma escolha e se tornou uma necessidade imediata.

Durante esse período, muitos trabalhadores passaram por dificuldades. Eles não tinham mesas ergonômicas, cadeiras apropriadas, iluminação adequada ou um ambiente silencioso para se concentrar. Isso gerou problemas físicos e emocionais, como dores nas costas, estresse, ansiedade, insônia e esgotamento mental.

Essas situações estão diretamente ligadas ao que a ODS-3 defende: saúde e bem-estar. Isso significa que, para o Home Office ser realmente eficaz, ele precisa garantir o cuidado com a saúde física e mental do trabalhador.

Com a continuidade do trabalho remoto ao longo dos anos, empresas começaram a investir mais em estrutura e treinamento. Algumas passaram a oferecer auxílio financeiro para compra de cadeiras, mesas e equipamentos. Outras investiram em programas de saúde ocupacional, com consultas psicológicas online, pausas obrigatórias e incentivos ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A NR1, que trata da segurança e saúde no trabalho, também passou a ser aplicada de forma mais clara no ambiente remoto. A norma estabelece que todo empregador tem responsabilidade de garantir um ambiente seguro e saudável, mesmo que o trabalhador esteja em casa. Isso levou empresas a se adaptarem, criando políticas de Home Office seguras, com regras claras, formulários de autoavaliação e orientações de ergonomia.

A evolução do Home Office também se deu com a digitalização dos processos. Ferramentas de comunicação como o Zoom e a Microsoft Teams, se tornaram indispensáveis. Sistemas de gestão online, como o Trello, Slack, Google Drive e outros, facilitaram o acompanhamento das tarefas. Isso ajudou a manter a produtividade e a comunicação, diminuindo os impactos do distanciamento físico entre as equipes.

A grande virada, no entanto, foi a mudança de mentalidade. Empresas perceberam que confiar no colaborador é mais produtivo do que vigiá-lo. Isso trouxe à tona uma nova forma de liderar, mais focada em metas, resultados e bem-estar, do que em horas de trabalho. Essa forma de trabalho exige maturidade, disciplina, organização e apoio contínuo – tanto por parte do empregado quanto da empresa.

Hoje, a maioria das empresas já entende que o Home Office pode ser uma estratégia permanente ou híbrida (mesclando dias presenciais e remotos). Ele deixou de ser emergencial e passou a ser parte do planejamento estratégico, inclusive como forma de atrair e manter talentos. Profissionais valorizam cada vez mais a flexibilidade, o tempo de qualidade com a família, e a possibilidade de viver longe dos grandes centros urbanos, o que influencia diretamente na sua qualidade de vida – mais uma vez, um ponto central da ODS-3.

Outra evolução importante foi no reconhecimento dos riscos do Home Office. Antes, os problemas de saúde causados pelo trabalho remoto não eram levados a sério. Agora, com a NR1 sendo aplicada corretamente, sabemos que é preciso avaliar os riscos ergonômicos, psicológicos e sociais do trabalho remoto. Isso inclui excesso

de horas na frente do computador, pressão por resultados, falta de pausas, dificuldade de desconexão e sobrecarga mental.

A NR1 recomenda que as empresas orientem os trabalhadores, inclusive os remotos, sobre boas práticas de trabalho. Isso pode ser feito por meio de vídeos, cartilhas, treinamentos online e visitas técnicas virtuais. Empresas que seguem essas orientações conseguem prevenir doenças ocupacionais e manter seus colaboradores saudáveis, mesmo à distância.

A evolução do Home Office também trouxe o conceito de trabalho humanizado. Isso significa olhar para o colaborador como um ser humano, com emoções, dificuldades e necessidades. O RH das empresas passou a ter um papel ainda mais importante, promovendo ações de escuta ativa, rodas de conversa online, campanhas de autocuidado e incentivo ao bem-estar.

Programas como ginástica laboral online, sessões de mindfulness, palestras de saúde mental, e horários flexíveis para cuidar dos filhos ou realizar atividades pessoais se tornaram comuns em empresas que realmente se preocupam com a saúde dos seus funcionários. Esses programas estão alinhados tanto à ODS-3 quanto à responsabilidade prevista na NR1.

Em resumo, o Home Office evoluiu muito nos últimos anos, passando de uma opção ocasional para um modelo de trabalho amplamente adotado. Essa evolução só foi possível graças ao avanço da tecnologia, à mudança na cultura organizacional e, principalmente, à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, conforme defendido pela ODS-3. A aplicação correta da NR1 garante que essa modalidade seja segura, organizada e respeite os direitos dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho saudável, mesmo à distância.

Agora, o desafio das empresas é continuar evoluindo esse modelo, buscando sempre o equilíbrio entre produtividade e saúde, flexibilidade e responsabilidade. A jornada do Home Office ainda está em construção, mas já aprendemos que cuidar da saúde e da segurança dos trabalhadores é o primeiro passo para o sucesso de qualquer modelo de trabalho.

2.3 TECNOLOGIA E GESTÃO A DISTÂNCIA

A tecnologia tem um papel muito importante no funcionamento do Home Office. Sem ela, o trabalho remoto não seria possível. Foi através da internet, dos

computadores e dos aplicativos que as empresas conseguiram continuar funcionando mesmo com seus funcionários em casa. Mas mais do que permitir a realização das tarefas, a tecnologia também ajuda a organizar, gerenciar, controlar e acompanhar os resultados, mesmo que cada pessoa esteja em um lugar diferente. É por isso que hoje se fala tanto em gestão à distância.

No passado, os chefes precisavam ver os funcionários no escritório para acreditar que estavam trabalhando. Hoje, com as ferramentas digitais, é possível acompanhar tudo em tempo real, como o andamento das tarefas, o número de reuniões, os prazos e até a participação dos colaboradores. Essa mudança não é apenas prática, ela também representa uma evolução na mentalidade das empresas, que começaram a valorizar mais o resultado do que o tempo sentado na frente do computador.

A gestão à distância, portanto, só é possível porque a tecnologia permite isso. Algumas ferramentas que se tornaram essenciais são:

- Plataformas de videoconferência como Zoom, Google Meet e Microsoft Teams, que permitem reuniões e treinamentos mesmo com todos em casa;
- Sistemas de organização de tarefas, como Trello, Asana e Notion, onde cada colaborador pode ver o que precisa fazer e marcar as etapas concluídas;
- Armazenamento em nuvem, como Google Drive e Dropbox, que facilitam o compartilhamento de arquivos e documentos em tempo real;
- Softwares de produtividade e comunicação, como Slack e Discord, que ajudam na troca rápida de mensagens entre colegas e gestores.

Essas ferramentas foram criadas para facilitar a rotina do trabalho remoto, e elas também ajudam na saúde e bem-estar dos trabalhadores, como defende a ODS-3. Quando o colaborador sabe usar a tecnologia corretamente, ele consegue ser mais produtivo, evita retrabalho e tem mais tempo para cuidar da saúde, da família e da vida pessoal.

Por outro lado, o excesso de tecnologia também pode causar problemas físicos e emocionais. O uso prolongado do computador, a falta de pausas e a grande quantidade de reuniões online podem causar estresse, dores no corpo, fadiga visual, ansiedade e até depressão. Isso mostra que, apesar da tecnologia ser uma aliada, ela

também exige cuidados e limites, como orienta a NR1, que trata da segurança e saúde no ambiente de trabalho.

A NR1 exige que as empresas cuidem do ambiente de trabalho de seus funcionários, mesmo em Home Office. Isso inclui orientar os trabalhadores sobre os riscos de ficar muito tempo na frente do computador, a importância de manter uma boa postura, de ter uma cadeira adequada, de fazer pausas regulares e de manter a saúde mental equilibrada. Empresas que se preocupam com isso disponibilizam manuais de ergonomia, vídeos explicativos, treinamentos online e até suporte psicológico.

A gestão à distância também precisa ser humana. Isso significa que os líderes devem manter o contato com os colaboradores, ouvir suas dificuldades, fazer reuniões de acompanhamento e incentivar a comunicação aberta. A tecnologia permite tudo isso, mas é o lado humano que garante a qualidade do trabalho e o bem-estar da equipe. Isso é essencial para o cumprimento dos objetivos da ODS-3, que defende condições de trabalho saudáveis para todos.

Outro ponto importante da gestão à distância é o controle de jornada de trabalho. Muitos trabalhadores relatam que, no Home Office, é difícil "desligar" do trabalho. Isso pode levar à síndrome de burnout, uma condição séria de exaustão mental e física. A NR1 alerta que é dever do empregador cuidar para que o trabalhador tenha pausas, horários definidos e não fique sobrecarregado, mesmo à distância.

A tecnologia também pode ajudar nesse ponto, com sistemas que mostram o tempo online, enviam lembretes para pausas e permitem que o gestor acompanhe o nível de carga de cada funcionário. Algumas empresas também adotaram políticas de desconexão, que orientam os trabalhadores a não responder mensagens ou e-mails fora do horário de expediente. Isso ajuda a manter a saúde mental e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Além disso, a tecnologia favorece a inclusão. Pessoas com deficiência, por exemplo, podem trabalhar remotamente com mais conforto, usando programas de acessibilidade. Mulheres com filhos pequenos, idosos ou pessoas que moram longe dos grandes centros urbanos também foram beneficiadas com o trabalho remoto, pois ganharam mais oportunidades de emprego e qualidade de vida.

A ODS-3 fala sobre saúde e bem-estar para todos, e a tecnologia ajuda a tornar isso possível quando é usada com responsabilidade. Da mesma forma, a NR1 reforça

que o empregador precisa garantir que todos tenham condições seguras e saudáveis para trabalhar, mesmo que não estejam na empresa fisicamente.

Por fim, é importante dizer que a gestão à distância deve ser baseada na confiança. A tecnologia pode ajudar a controlar e acompanhar o trabalho, mas o mais importante é criar uma relação de respeito entre líderes e liderados. Empresas que confiam em seus funcionários colhem mais resultados, têm menos problemas com saúde ocupacional e mais engajamento da equipe.

Resumindo: a tecnologia revolucionou o Home Office e tornou a gestão à distância possível e eficiente. Mas ela precisa ser usada com sabedoria. É papel das empresas garantir que os trabalhadores tenham os recursos necessários, orientação adequada e apoio emocional. Assim, é possível cumprir as exigências da NR1 e contribuir para os objetivos da ODS-3, promovendo um trabalho remoto mais humano, seguro e saudável para todos.

3. DESAFIOS E BENEFÍCIOS DO TRABALHO HOME OFFICE

O home office, ou trabalho remoto, oferece diversas vantagens tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Uma das principais é a flexibilidade de horário, permitindo que os funcionários organizem sua rotina de acordo com suas necessidades pessoais e familiares. Isso contribui para uma melhor qualidade de vida, alinhando-se ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 (ODS-3), que visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos.

Além disso, o home office reduz o tempo gasto com deslocamentos, diminuindo o estresse e a exposição a riscos no trânsito. Essa economia de tempo pode ser utilizada para atividades físicas, lazer ou descanso, promovendo a saúde física e mental dos trabalhadores. A diminuição do tráfego também contribui para a redução da poluição do ar, beneficiando o meio ambiente e a saúde pública.

Para as empresas, o trabalho remoto pode resultar em economia de custos operacionais, como aluguel, energia elétrica e manutenção de escritórios. Além disso, amplia as possibilidades de contratação, permitindo acessar talentos em diferentes localidades, inclusive em regiões mais afastadas.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes para a gestão de segurança e saúde no trabalho, incluindo o home office. É responsabilidade das empresas orientar os funcionários sobre práticas ergonômicas, como o uso adequado de cadeiras e mesas, para prevenir lesões e problemas de saúde. Oferecer treinamentos e suporte técnico também é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, mesmo fora das dependências da empresa.

Em resumo, o home office pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, aumentar a produtividade e reduzir custos para as empresas, desde que sejam adotadas medidas adequadas de segurança e saúde no trabalho, conforme orientações da NR-1, e que se promova o bem-estar dos funcionários, em consonância com a ODS-3.

3.1 DESAFIOS E ORGANIZAÇÃO NORMATIVA

Manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é fundamental para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em home office. A ausência de uma separação física entre o ambiente de trabalho e o lar pode dificultar essa distinção, levando a

jornadas de trabalho prolongadas e à interferência das atividades profissionais na vida pessoal.

Para preservar esse equilíbrio, é importante estabelecer uma rotina clara, com horários definidos para o início e o término do expediente. Criar um espaço específico para o trabalho dentro de casa, mesmo que pequeno, ajuda a delimitar as atividades profissionais e pessoais. Além disso, é essencial fazer pausas regulares durante o dia para descanso e alimentação adequada.

As empresas têm um papel crucial nesse processo, devendo respeitar os horários de trabalho dos funcionários e evitar demandas fora do expediente. A NR-1 orienta que as organizações promovam um ambiente de trabalho saudável, o que inclui a gestão adequada da carga horária e o incentivo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Programas de bem-estar, como ginástica laboral, sessões de meditação e apoio psicológico, podem ser implementados pelas empresas para apoiar os funcionários. Essas iniciativas contribuem para a redução do estresse e promovem a saúde mental, alinhando-se aos objetivos da ODS3.

A comunicação aberta entre gestores e equipes também é fundamental. Discutir expectativas, prazos e prioridades ajuda a evitar sobrecarga de trabalho e a garantir que os funcionários possam conciliar suas responsabilidades profissionais e pessoais de maneira saudável.

Em resumo, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no home office é essencial para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Com o apoio das empresas e a adoção de práticas recomendadas pela NR-1, é possível criar um ambiente de trabalho remoto que respeite as necessidades dos funcionários e promova a qualidade de vida, em consonância com a ODS3.

3.2 VANTAGENS

O modelo de trabalho home office, ou trabalho remoto, vem sendo adotado por muitas empresas nos últimos anos, principalmente após a pandemia da COVID-19. Além de ser uma alternativa para manter a produtividade, o home office traz diversos benefícios tanto para o trabalhador quanto para a organização. Neste tópico, serão apresentadas as principais vantagens desse modelo de trabalho, com base no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 (ODS-3) da ONU, que fala sobre saúde e

bem-estar, e na Norma Regulamentadora 1 (NR1), que trata das obrigações relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Uma das maiores vantagens do home office é a flexibilidade de horário. O trabalhador tem a possibilidade de organizar seus horários de acordo com sua rotina, o que contribui para a redução do estresse, melhora do sono e maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Isso se relaciona diretamente com a ODS-3, que destaca a importância da saúde mental e do bem-estar geral do indivíduo.

Outro ponto positivo é a eliminação do tempo de deslocamento até a empresa. Quando o funcionário não precisa enfrentar trânsito ou transportes lotados, ele economiza tempo e energia, o que melhora sua disposição e reduz o cansaço físico e emocional. Além disso, essa economia de tempo pode ser usada em atividades saudáveis, como exercícios físicos, leitura ou descanso.

Do ponto de vista financeiro, o home office também gera economia para ambas as partes. O trabalhador gasta menos com transporte, alimentação fora de casa e vestuário. Já a empresa reduz despesas com aluguel, energia elétrica, água, manutenção do espaço e outros custos fixos de escritório. Esses fatores tornam o home office financeiramente vantajoso.

No aspecto da saúde, o home office pode contribuir com a prevenção de doenças. O distanciamento de ambientes fechados e com aglomerações ajuda a evitar contaminações, como gripes, resfriados e outras infecções. Isso vai ao encontro da NR1, que destaca a importância de manter condições adequadas de saúde no local de trabalho, mesmo em regime remoto.

Além disso, trabalhar de casa permite que o indivíduo tenha um ambiente mais confortável e tranquilo, desde que ele siga orientações básicas de ergonomia, conforme prevê a NR17 e é apoiado pela NR1. Essa condição melhora o desempenho e reduz o risco de problemas físicos, como dores na coluna, nas articulações e problemas de visão.

Outro benefício importante é a inclusão. O home office facilita o acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, pois

elimina barreiras físicas e oferece maior autonomia para o trabalhador. Isso amplia a diversidade dentro das empresas e favorece uma sociedade mais justa.

Também se observa um impacto positivo no meio ambiente. Menos deslocamentos significam menos carros nas ruas e menos poluição. Isso contribui para a sustentabilidade e a preservação ambiental, alinhando-se com os princípios da ODS.

Por fim, o home office pode aumentar a produtividade. Muitos funcionários relatam que se concentram melhor em casa, sem as interrupções comuns de um ambiente corporativo. Quando o trabalhador se sente mais tranquilo, respeitado e com um bom ambiente de trabalho, ele tende a produzir com mais eficiência.

Portanto, as vantagens do home office vão além da economia de tempo e dinheiro. Elas envolvem também a saúde física e mental, o bem-estar, a segurança e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, conforme preveem tanto a ODS-3 quanto a NR1. Cabe às empresas e aos próprios funcionários manterem boas práticas e cuidados para garantir que esses benefícios realmente se concretizem no dia a dia do trabalho remoto.



3.3 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL NO HOME OFFICE

O equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional é um dos principais pontos discutidos quando se fala em trabalho home office. Com o crescimento desse modelo de trabalho, muitas pessoas passaram a ter mais flexibilidade, o que pode ser uma grande vantagem. No entanto, também surgiram desafios para manter a separação entre os momentos de descanso e as obrigações do trabalho. Esse equilíbrio é fundamental para a saúde e o bem-estar, como indicado pela ODS 3 da ONU, e também deve seguir os cuidados exigidos pela NR1, que trata da segurança e saúde no trabalho.

Quando a pessoa trabalha em casa, é comum que ela enfrente dificuldades para “desligar” do trabalho, principalmente porque o ambiente pessoal e o profissional

estão no mesmo espaço físico. Muitas vezes, o trabalhador começa a trabalhar mais horas do que o necessário, responde mensagens fora do horário e não faz pausas suficientes. Esse comportamento pode causar estresse, ansiedade, cansaço extremo e até problemas de saúde, afetando o rendimento e a qualidade de vida.

Além disso, a falta de uma rotina bem definida pode confundir os horários de atividades pessoais e profissionais. Por exemplo, algumas pessoas trabalham em horários irregulares, não fazem pausas para alimentação ou descanso, e têm dificuldades para se concentrar por causa de distrações dentro de casa, como tarefas domésticas ou cuidados com filhos. Esse cenário pode prejudicar o desempenho no trabalho e também causar conflitos familiares.

Para evitar esses problemas, é importante que o trabalhador crie uma rotina organizada. Definir um horário fixo para iniciar e encerrar o expediente, fazer pausas regulares, manter um espaço reservado para o trabalho e separar os momentos de lazer são atitudes simples, mas que fazem muita diferença. A NR1 destaca que a organização do ambiente de trabalho e o cuidado com a saúde física e mental são responsabilidades tanto do empregador quanto do trabalhador, mesmo no regime de teletrabalho.

As empresas também têm um papel importante para ajudar os funcionários a manterem esse equilíbrio. Elas devem respeitar o horário de trabalho, evitar cobranças fora do expediente e oferecer apoio para o bem-estar dos trabalhadores. A implantação de políticas internas sobre o uso de mensagens fora do horário, a oferta de pausas obrigatórias e a promoção de ações voltadas à saúde mental são exemplos de boas práticas que ajudam nesse processo.

A ODS 3, que trata de assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades, reforça a importância de condições de trabalho que respeitem a saúde mental e física das pessoas. O home office pode ajudar nesse sentido quando bem planejado, pois permite que o trabalhador tenha mais tempo com a família, cuide da sua saúde e realize atividades que gosta.

Portanto, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no home office não acontece automaticamente. Ele exige disciplina por parte do trabalhador e também

atenção da empresa em criar condições que favoreçam essa separação. Quando bem aplicado, esse equilíbrio traz benefícios para a saúde, aumenta a produtividade e melhora a qualidade de vida de todos os envolvidos.

4. FUTURO DO HOME OFFICE

O futuro do home office é um tema que vem sendo muito discutido pelas empresas, trabalhadores e especialistas em saúde e segurança do trabalho. O que antes era uma exceção, virou uma prática comum, principalmente após a pandemia da COVID-19. Muitas empresas perceberam que é possível manter a produtividade mesmo com os trabalhadores atuando de casa. Isso trouxe uma nova visão sobre como o trabalho pode ser organizado e também destacou a importância da saúde física e mental, conforme proposto pela ODS-3.

A ODS-3 fala sobre assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos. O home office, quando bem estruturado, contribui muito para esse objetivo, pois ajuda a reduzir o estresse, o tempo de deslocamento e permite uma rotina mais saudável. Além disso, evita a exposição a riscos comuns em ambientes presenciais, como acidentes de trajeto ou doenças contagiosas.

Por outro lado, o futuro do home office exige atenção das empresas e governos quanto à criação de políticas que protejam os trabalhadores. A NR-1, que estabelece as disposições gerais sobre saúde e segurança no trabalho, precisa ser adaptada e reforçada para abranger mais claramente o trabalho remoto. Isso inclui orientações sobre ergonomia, pausas para descanso, apoio psicológico e fornecimento de equipamentos adequados.

Uma tendência que já aparece no futuro do home office é o uso de novas tecnologias. Ferramentas de videoconferência, sistemas de gestão online e inteligência artificial estão transformando a maneira como as pessoas trabalham em casa. Essas inovações podem aumentar a produtividade, mas também exigem cuidados com a saúde mental, para evitar sobrecarga e estresse.

As empresas precisarão investir cada vez mais na capacitação dos gestores para liderar equipes à distância e garantir que todos os funcionários tenham acesso a recursos que promovam sua saúde e segurança. Isso também é um dever social, alinhado com a ODS-3, pois trabalhadores saudáveis são mais produtivos, felizes e contribuem para uma sociedade mais justa e equilibrada.

Outro aspecto importante para o futuro do home office é a legislação. Muitos países ainda não possuem leis claras que regulamentem o trabalho remoto, o que gera insegurança tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. O ideal

é que novas leis sejam criadas com base nas normas de segurança e saúde do trabalho, como a NR-1, e nos princípios da ODS-3, para proteger e promover a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, o futuro do home office parece ser promissor, mas precisa ser construído com responsabilidade, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que a saúde e o bem-estar estejam sempre em primeiro lugar. A combinação entre tecnologia, legislação adequada e práticas saudáveis será essencial para que o home office continue sendo uma opção viável, segura e benéfica para todos.

4.1 REGULAMENTAÇÃO

A regulamentação do home office é fundamental para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que as empresas cumpram com as obrigações de segurança e saúde no trabalho. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já possui dispositivos sobre o teletrabalho, mas muitas questões ainda precisam ser melhor definidas.

A NR-1 é a norma que estabelece as obrigações das empresas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, inclusive para quem trabalha remotamente. Ela determina que o empregador deve informar os trabalhadores sobre os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção. No home office, isso significa orientar sobre postura, pausas, iluminação e uso correto de equipamentos.

A ODS-3 reforça essa necessidade, pois fala sobre assegurar vidas saudáveis e promover o bem-estar. Para que o home office não prejudique a saúde dos trabalhadores, é essencial que exista uma regulamentação clara, que defina direitos, deveres e boas práticas.

Entre os pontos que a regulamentação deve abordar, destacam-se: a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, como cadeiras ergonômicas e computadores; a definição de jornada de trabalho, para evitar excesso de horas e prevenir doenças como a Síndrome de Burnout; e o direito à desconexão, ou seja, o direito do trabalhador de não ser incomodado fora do expediente.

Além disso, é importante que a regulamentação inclua orientações sobre saúde mental, oferecendo suporte psicológico e incentivando práticas que melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores. A NR-1 já prevê a necessidade de identificar

riscos psicossociais, mas é preciso avançar, criando políticas específicas para o home office.

Em resumo, a regulamentação do home office deve garantir que essa modalidade de trabalho continue trazendo benefícios, mas sempre com foco na proteção do trabalhador, na promoção da saúde e na prevenção de doenças, conforme orientam a NR-1 e a ODS-3. Sem uma regulamentação adequada, os riscos do home office podem superar as vantagens, prejudicando a saúde física e mental dos trabalhadores.

4.2 MODELO HÍBRIDO

O modelo híbrido é uma combinação entre o trabalho presencial e o home office. Esse modelo vem ganhando destaque como o futuro do trabalho, pois busca equilibrar as vantagens de trabalhar em casa com a necessidade de contato presencial com colegas e gestores.

O modelo híbrido pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, pois reduz a necessidade de deslocamento diário e oferece maior flexibilidade. Isso está em sintonia com a ODS-3, que busca promover o bem-estar e uma vida saudável. Menos tempo no trânsito significa menos estresse, mais tempo para atividades físicas, lazer e descanso.

Por outro lado, o modelo híbrido apresenta desafios que precisam ser enfrentados. A organização das tarefas deve ser feita de forma clara, para que o trabalhador saiba exatamente quando e onde deve estar.

Além disso, a empresa precisa garantir que as condições de trabalho sejam adequadas tanto no escritório quanto em casa, seguindo as orientações da NR-1.

A NR-1 orienta que as empresas ofereçam condições seguras de trabalho, independentemente do local. Isso inclui orientações sobre ergonomia, pausas para descanso e prevenção de doenças ocupacionais. No modelo híbrido, é importante que essas medidas sejam aplicadas tanto no ambiente empresarial quanto no doméstico.

O modelo híbrido também pode ajudar na socialização e no fortalecimento da cultura organizacional, reduzindo o isolamento que muitos trabalhadores sentem no home office completo. Isso contribui para a saúde mental, um dos pilares da ODS-3.

Outro benefício é que o modelo híbrido permite que as empresas mantenham espaços físicos menores, economizando recursos, e ao mesmo tempo ofereçam

flexibilidade aos funcionários. Assim, tanto as empresas quanto os trabalhadores saem ganhando.

Para que o modelo híbrido funcione bem, é necessário que as empresas invistam em comunicação eficiente, tecnologia de qualidade e políticas claras. A capacitação dos gestores também é essencial, para que saibam liderar equipes que trabalham em diferentes locais.

Em resumo, o modelo híbrido representa uma alternativa viável e saudável para o futuro do trabalho, desde que respeite as normas de segurança da NR-1 e esteja alinhado com os objetivos da ODS-3, sempre colocando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em primeiro lugar.

5. ESTUDO DE CASO NA EMPRESA JTI

Para entender a prática do home office na empresa JTI, foi aplicado um questionário online com funcionários que trabalham remotamente. O objetivo foi conhecer suas opiniões sobre vantagens, desafios, saúde e segurança no trabalho.

O questionário trouxe perguntas sobre satisfação com o trabalho remoto, qualidade do ambiente de trabalho, dificuldades na comunicação, cuidados com a saúde, e apoio da empresa para manter a segurança e o bem-estar.

5.1 ESTUDO DE CASO ATRAVES DO FORMULARIO GOOGLE FORMS

Para complementar este trabalho, foi realizado um estudo de caso utilizando o Google Forms, com o objetivo de compreender a percepção dos trabalhadores sobre o home office, especialmente em relação à saúde e segurança, conforme os princípios da ODS-3 e da NR-1.

O formulário foi elaborado com perguntas sobre: satisfação com o home office, desafios enfrentados, vantagens percebidas, cuidados com ergonomia, apoio da empresa, e impacto na saúde física e mental. A aplicação do formulário foi feita de forma online, respeitando o anonimato dos participantes.

Os resultados mostraram que a maioria dos trabalhadores vê o home office como uma experiência positiva, principalmente pela redução do tempo de deslocamento e pela possibilidade de organizar melhor a rotina. Esses fatores foram destacados como importantes para melhorar a qualidade de vida e o bem-estar, alinhando-se à ODS-3.

Por outro lado, muitos relataram dificuldades em manter uma boa postura, falta de equipamentos ergonômicos e aumento do estresse, devido à dificuldade de separar vida pessoal e profissional. Esses relatos evidenciam a necessidade de que as empresas cumpram com as orientações da NR-1, promovendo ações de prevenção e oferecendo suporte adequado aos trabalhadores.

A análise também indicou que os trabalhadores que receberam orientações sobre ergonomia e apoio psicológico sentiram-se mais seguros e satisfeitos com o home office. Isso reforça a importância de as empresas investirem em programas de bem-estar e saúde no trabalho, conforme preconiza a ODS-3.

Em relação à produtividade, a maioria dos participantes relatou que conseguiu manter ou até aumentar seu desempenho, mesmo em casa. Porém, ressaltaram que o apoio da empresa foi essencial para esse resultado positivo.

Em conclusão, o estudo de caso mostrou que o home office pode ser uma prática benéfica, desde que sejam adotadas medidas que garantam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, conforme as diretrizes da NR-1 e os objetivos da ODS-3. A pesquisa também destacou a importância de políticas claras, infraestrutura adequada e apoio contínuo aos trabalhadores remotos.

5.2 PESQUISA SOBRE O MODELO DE TRABALHO

1. O modelo híbrido é a melhor solução para o futuro?

Resultados:

- Sim: 28 respostas (93,3%)
- Não: 2 respostas (6,7%)



Análise da pesquisa:

A ampla maioria dos colaboradores acredita que o modelo híbrido é a melhor solução para o futuro. Esse resultado sugere que, para grande parte dos trabalhadores, o equilíbrio entre atividades presenciais e remotas permite aproveitar o que há de melhor em cada ambiente: a flexibilidade e o conforto do home office, aliados ao contato humano e às dinâmicas colaborativas proporcionadas pelo trabalho presencial.

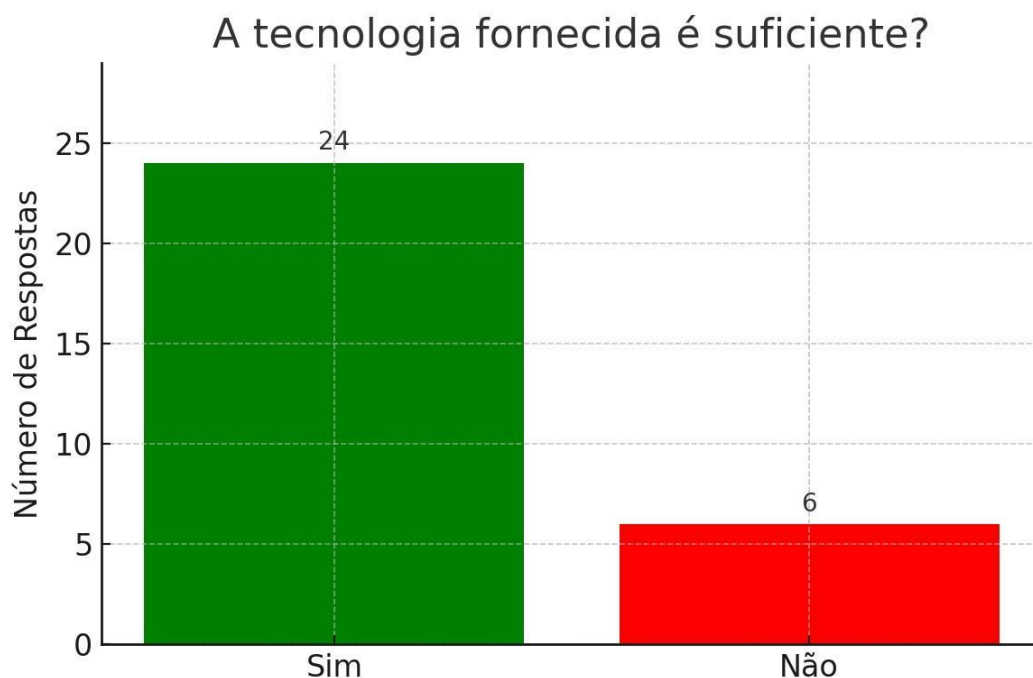
Os que responderam “Sim” justificam sua escolha principalmente pela possibilidade de conciliar melhor as demandas profissionais e pessoais, reduzindo o estresse e melhorando a qualidade de vida. Além disso, afirmam que o modelo híbrido estimula a autonomia e promove maior produtividade, pois cada colaborador pode adaptar suas rotinas conforme sua própria realidade.

Já os que responderam “Não” alegam que o modelo híbrido pode gerar confusões quanto à distribuição de tarefas e prejudicar a comunicação entre as equipes, especialmente em ambientes que ainda não possuem processos bem definidos para esse tipo de regime. Para essas pessoas, ou o trabalho remoto integral ou o presencial seriam alternativas mais adequadas, dependendo da cultura e infraestrutura da empresa.

2. A tecnologia fornecida pela empresa é suficiente para o seu desempenho remoto?

Resultados:

- Sim: 24 respostas (80%)
- Não: 6 respostas (20%)



Análise da pesquisa:

O resultado demonstra que a maior parte dos colaboradores está satisfeita com a infraestrutura tecnológica disponibilizada pela empresa, fator fundamental para a eficiência do trabalho remoto. Os que responderam “Sim” apontam que o fornecimento de notebooks, acesso remoto a sistemas, plataformas colaborativas e suporte técnico adequado são os principais motivos que facilitam sua performance fora do ambiente corporativo.

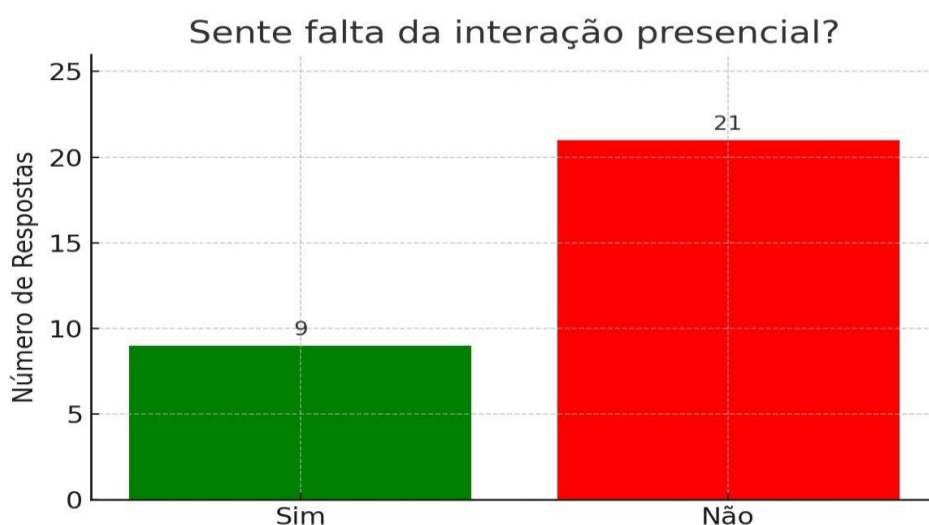
Contudo, ainda há um percentual significativo (20%) que considera a tecnologia insuficiente. Esses colaboradores indicaram que enfrentam dificuldades como a falta de equipamentos apropriados, conexões de internet instáveis e carência de treinamento para o uso adequado de ferramentas digitais. Esse resultado evidencia a necessidade de a empresa investir continuamente na atualização dos recursos

tecnológicos e na capacitação dos funcionários para garantir a equidade no desempenho remoto.

3. Você sente falta da interação presencial com os colegas de trabalho?

Resultados:

- Sim: 9 respostas (30%)
- Não: 21 respostas (70%)



Análise da pesquisa:

Os dados mostram que a maioria dos colaboradores não sente falta da interação presencial, o que pode indicar que o home office promove um ambiente mais confortável e eficiente para eles. A economia de tempo com deslocamentos, a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar em ambientes mais tranquilos são fatores que influenciam diretamente essa percepção.

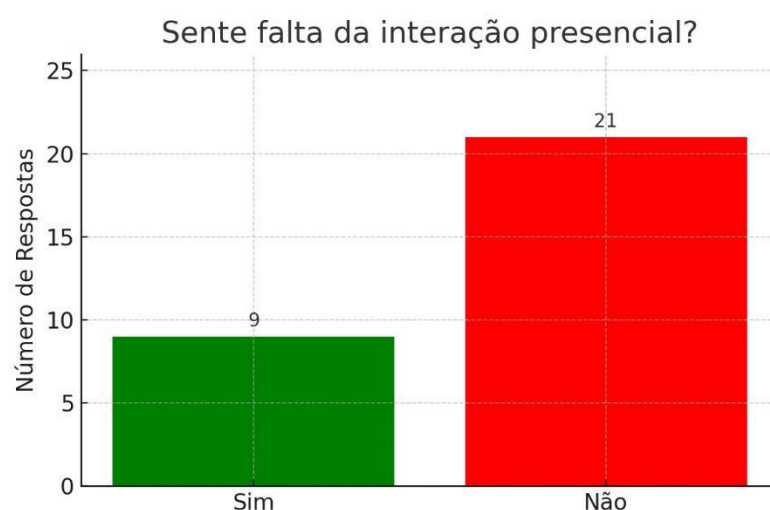
Por outro lado, cerca de 30% afirmaram sentir falta da interação presencial. Entre os motivos mais citados estão a saudade do convívio social, a troca de ideias espontânea e a percepção de que as reuniões presenciais favorecem a resolução mais rápida de problemas. Esse grupo também valoriza o senso de pertencimento proporcionado pela presença física no ambiente de trabalho.

Esse dado reforça a importância de estratégias que mantenham a coesão da equipe, mesmo que remotamente, como encontros virtuais periódicos, dinâmicas de integração e momentos presenciais previamente programados.

4. O home office melhorou o seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

Resultados:

- Sim: 25 respostas (83,3%)
- Não: 5 respostas (16,7%)



Análise da pesquisa:

A grande maioria dos participantes reconheceu que o home office contribuiu positivamente para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Relataram que o modelo remoto possibilita maior proximidade com a família, redução do estresse associado ao trânsito e mais liberdade para administrar as demandas pessoais durante o expediente.

Além disso, muitos apontaram que a eliminação do deslocamento diário proporciona mais tempo para atividades de lazer, cuidados com a saúde e desenvolvimento pessoal, resultando em uma rotina mais saudável e equilibrada.

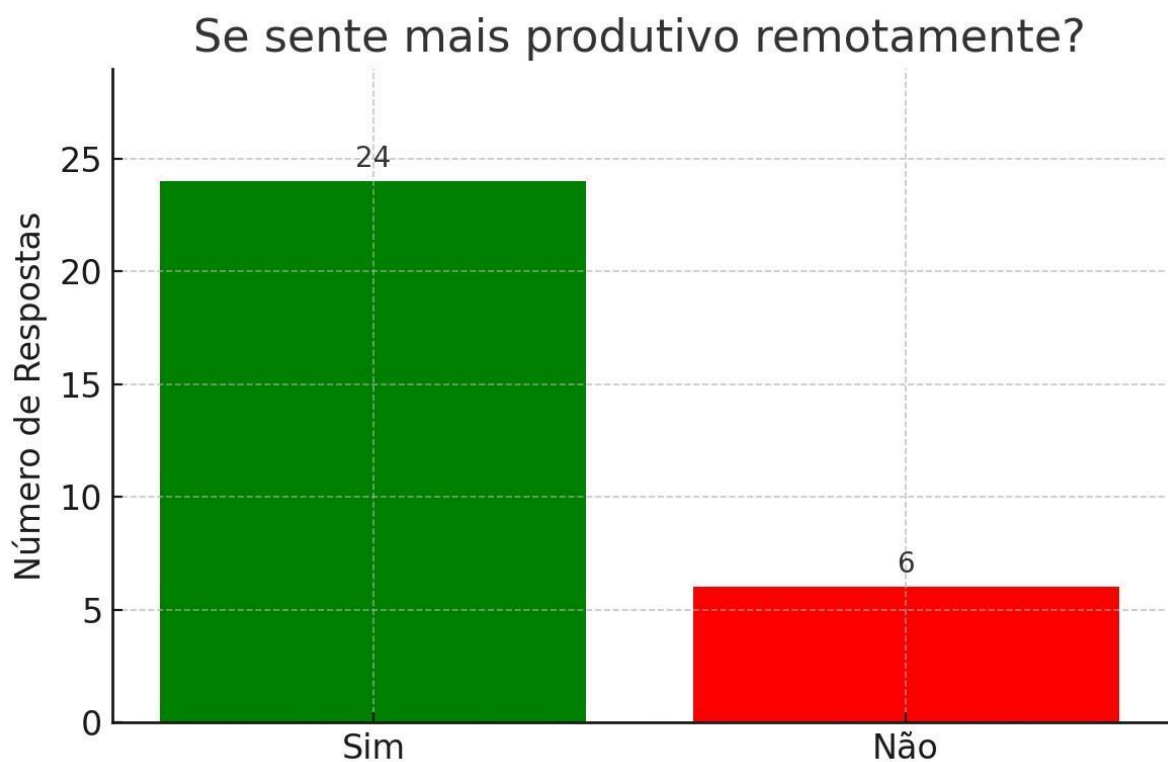
Em contrapartida, os que responderam “Não” mencionaram que a ausência de uma separação física clara entre casa e trabalho pode causar confusão de limites, além de dificuldades para se desconectar ao final do expediente. Esse grupo também relatou que o ambiente doméstico nem sempre é propício para a concentração, o que prejudica o desempenho profissional.

Esse resultado evidencia a importância de políticas organizacionais que orientem boas práticas para o home office e promovam o bem-estar dos colaboradores.

5. Você se sente mais produtivo trabalhando remotamente?

Resultados:

- Sim: 24 respostas (80%)
- Não: 6 respostas (20%)



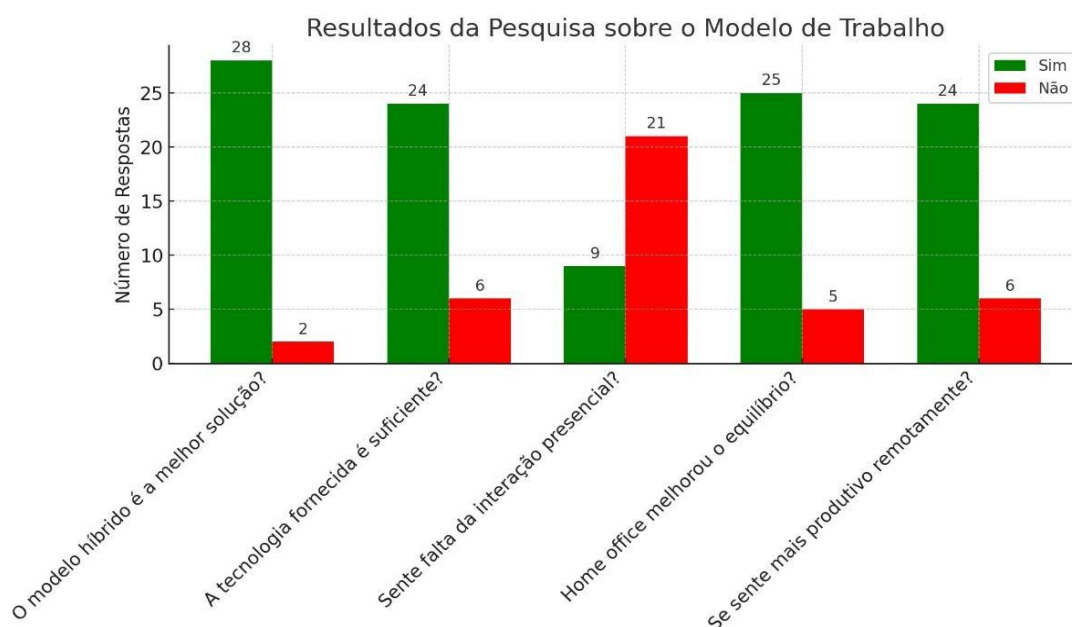
Análise da pesquisa:

O elevado índice de respostas afirmativas indica que a maioria dos colaboradores se considera mais produtiva no regime remoto. Entre as justificativas, destacam-se a autonomia para organizar o tempo de trabalho, a diminuição de interrupções típicas do ambiente corporativo e a possibilidade de adequar o espaço físico conforme suas preferências.

Para esses colaboradores, o home office proporciona maior foco e eficiência, o que resulta em uma performance superior. Além disso, afirmam que a flexibilidade do modelo remoto possibilita ajustar os horários de trabalho aos momentos de maior produtividade individual, promovendo melhores resultados.

Por outro lado, os que disseram não se sentir mais produtivos relataram dificuldades relacionadas à autogestão, distrações no ambiente doméstico e, em alguns casos, a sensação de isolamento que afeta a motivação. Esse dado sugere que o home office, apesar de vantajoso para muitos, nem sempre é a melhor opção para todos os perfis profissionais.

Segue abaixo a **análise de caso** com base nos resultados da pesquisa realizada, apresentando um conteúdo interpretativo, crítico e analítico, conforme solicitado, com no mínimo duas páginas.



5.3. ANALISE DO RESULTADO

Os resultados mostraram que a maioria dos funcionários valoriza a flexibilidade do home office e percebe melhora na qualidade de vida. Porém, muitos relataram dificuldades com a ergonomia, falta de equipamentos adequados e desafios para separar o trabalho da vida pessoal.

A empresa ainda pode melhorar o suporte, oferecendo treinamentos e equipamentos, para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, conforme a NR1.

6. CONCLUSÃO

Este trabalho mostrou que o home office é uma prática cada vez mais comum na administração, trazendo benefícios e desafios para empresas e trabalhadores. A principal vantagem é a flexibilidade, que pode melhorar a qualidade de vida do funcionário, ajudando no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, um ponto importante do ODS-3, que fala sobre saúde e bem-estar.

No entanto, também ficou claro que o home office exige atenção especial à saúde física e mental dos trabalhadores. A Norma Regulamentadora NR1 orienta que as empresas devem garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, mesmo quando o trabalho acontece fora do escritório. Questões como ergonomia, pausas para descanso e organização do tempo são essenciais para evitar problemas como estresse, dores musculares e fadiga.

O modelo HIDRO mostrou-se útil para ajudar a organizar o trabalho remoto, valorizando habilidades, informações, tomada de decisão, responsabilidade e organização, todos aspectos que contribuem para o sucesso do home office e para a saúde dos funcionários.

O estudo de caso na empresa JTI confirmou esses pontos na prática. Os funcionários gostaram da flexibilidade, mas apontaram desafios como a falta de equipamentos ergonômicos e dificuldades na comunicação e na separação entre vida pessoal e profissional. Esses problemas podem afetar a saúde e o bem-estar, reforçando a importância de a empresa investir em suporte e orientação.

Por fim, o trabalho mostra que o home office pode ser um modelo eficiente e saudável, desde que empresas e trabalhadores estejam atentos às normas de segurança e às necessidades de saúde, promovendo um ambiente que valorize o bem-estar e a qualidade de vida. Assim, o trabalho remoto pode crescer e se consolidar com sucesso na administração moderna.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Brasil. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Normas Regulamentadoras - NR1: Disposições gerais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2025.

Organização das Nações Unidas (ONU). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/ods3>. Acesso em: 27 mai. 2025.

SANTOS, João. Home Office e saúde mental: desafios e soluções. São Paulo: Editora Trabalho, 2023.

JTI Brasil. Política de trabalho remoto e saúde do trabalhador. Disponível em: <https://jti.com.br/politica-home-office>. Acesso em: 27 mai. 2025

FREITAS, Ana Paula. Gestão de pessoas e trabalho remoto: práticas e resultados. Rio de Janeiro: Editora Administração, 2022.

Portal do Trabalhador. Ergonomia no trabalho remoto: dicas para evitar problemas de saúde. Disponível em: <https://www.portaldotrabalhador.gov.br/ergonomia-home-office>. Acesso em: 27 mai. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO (INSST). Orientações para o trabalho remoto seguro. Disponível em: <https://www.insst.gov.br/trabalho-remoto>. Acesso em: 27 mai. 2025.