



**UNIVERSIDADE SANTA CECÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA SAÚDE:
DIMENSÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS**

LUMA LOPES TAVARES REZENDE

**O AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO DIREITO DA
SAÚDE COMPARADO**

**SANTOS/SP
ANO 2025**

LUMA LOPES TAVARES REZENDE

**O AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO DIREITO DA
SAÚDE COMPARADO**

Dissertação apresentada à Universidade Santa Cecília como parte dos requisitos para obtenção de título de mestre no Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde, sob orientação do(a) Prof. Dra. Verônica Scriptore Freire e Almeida.

SANTOS/SP

ANO 2025

Autorizo a reprodução parcial ou total deste trabalho, por qualquer que seja o processo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que citada a fonte.

Rezende, Luma Lopes Tavares.
Título principal: O Ambiente Digital Do Trabalho Na Perspectiva Do Direito Da Saúde Comparado
— 2025.
n. de f. 140

Orientador: Prof. Dra. Verônica Scriptore Freire e Almeida.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Santa Cecília,
Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu "Direito da Saúde: Dimensões Individuais e Coletivos, Santos,
SP, 2025.

1..

I. Almeida, Verônica.

Elaborada pelo SIBI – Sistema Integrado de Bibliotecas - Unisanta

LUMA LOPES TAVARES REZENDE**O AMBIENTE DIGITAL DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO DIREITO DA SAÚDE COMPARADO**

Dissertação apresentada à Universidade Santa Cecília, como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Direito da Saúde: Dimensões Individuais e Coletivas.

Aprovado(a)

Santos, 03 de outubro de 2025.

Banca Examinadora:

Prof.a Dra. Verônica Scriptore Freire e Almeida.

Universidade Santa Cecília

Prof.a Dra. Patrícia Gorish

Universidade Santa Cecília (avaliadora interno)

Prof.a Dra. Vaninne Arnaud de Medeiros

(Universidade Federal de Campina Grande - convidada)

*A ética protestante do trabalho valorizava o esforço contínuo e disciplinado como um dever moral, contribuindo para o desenvolvimento do espírito do capitalismo.”
Max Weber, A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.*

AGRADECIMENTOS

À minha filha, Stella, razão maior da minha vida, no meu ventre durante este processo de escrita do trabalho, minha inspiração diária e a todo momento, me enche de amor e esperança.

Ao meu marido, companheiro fiel, pelo incentivo, paciência e apoio incondicional em cada etapa desta caminhada.

À minha família, pelo carinho, compreensão e por sempre acreditarem em mim, mesmo nos momentos mais desafiadores.

Aos meus amigos, pelo apoio, incentivo e palavras de motivação que fizeram toda a diferença nesta trajetória, em especial a Emilia Antonelli pelo apoio, parceria e amizade durante essa trajetória acadêmica.

À Universidade Santa Cecília, por proporcionar o ambiente acadêmico necessário para a realização deste trabalho e para a construção do meu aprendizado.

À minha orientadora, Prof. Dra. Verônica Scriptori Freire e Almeida, pela dedicação, paciência, ensinamentos e por guiar-me com sabedoria durante todo o desenvolvimento desta dissertação.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste sonho, meu mais sincero agradecimento.

RESUMO

RESUMO: **Contextualização:** A digitalização e a pandemia de Covid-19 transformaram profundamente as relações de trabalho, com destaque para a expansão do teletrabalho. **Problema:** A intensificação do trabalho remoto evidenciou fragilidades na proteção à saúde mental dos trabalhadores, diante da sobrecarga psíquica e da ausência de regulamentação eficaz. **Objetivo:** Analisar os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores e comparar a legislação brasileira com diretrizes internacionais voltadas à saúde mental no trabalho. **Métodos:** Estudo qualitativo, de natureza teórico-documental, baseado em análise normativa nacional e internacional, com apoio em literatura técnico-científica. **Resultados:** Identificou-se ausência de regulação específica sobre saúde mental no trabalho no Brasil, apesar de avanços normativos em outros países. A Lei nº 14.831/2024 ainda é limitada e sem força vinculante. **Conclusão:** Conclui-se que o Brasil necessita de marco jurídico efetivo para proteger a saúde mental no trabalho, superando lacunas normativas e práticas desatualizadas.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Saúde mental. Riscos psicossociais. Direito do trabalho. Ergonomia.

ABSTRACT

ABSTRACT: Background: Digitalization and the COVID-19 pandemic have profoundly transformed labor relations, with an emphasis on the expansion of telework. **Problem:** The intensification of remote work has highlighted weaknesses in the protection of workers' mental health, given the psychological overload and the lack of effective regulation. **Objective:** To analyze the impacts of telework on workers' health and compare Brazilian legislation with international guidelines focused on mental health at work. **Methods:** Qualitative study, of a theoretical-documentary nature, based on national and international normative analysis, supported by technical-scientific literature. **Results:** We identified a lack of specific regulation on mental health at work in Brazil, despite regulatory advances in other countries. Law No. 14,831/2024 is still limited and has no binding force. **Conclusion:** We conclude that Brazil needs an effective legal framework to protect mental health at work, overcoming regulatory gaps and outdated practices.

Keywords: Telework. Mental health. Psychosocial risks. Labor law. Ergonomics.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Consultoria Legislativa do Senado Federal sobre a experiência brasileira com o teletrabalho.....41

Tabela 2: Distribuição da população brasileira com experiência em teletrabalho motivado pelo isolamento social durante a pandemia da Covid-19.....42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Representação esquemática da dimensão da ergonomia cognitiva	47
Figura 2 – Interação entre sistema social e técnico	49
Figura 3 - Visão ampla da ergonomia Física.....	51
Figura 4 - NR nº 17 – Sumário	57
Figura 5 - Objetivos da PNSTT	60
Figura 6 - Continuação dos Objetivos da PNSTT	60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Milhares de pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota em 2020.....	26
Gráfico 2 – Taxa de Participação no Mercado de Trabalho: Comparativo entre População Efetiva e Potencial por Cor/Raça e Sexo.....	27
Gráfico 3 – Levantamento da Consultoria Legislativa do Senado Federal indica que o teletrabalho já integra a realidade de parcela significativa da população brasileira, especialmente em decorrência das transformações impulsionadas pela pandemia...	40
Gráfico 4 – Participação em regime de teletrabalho em razão do isolamento social durante a pandemia de Covid-19.....	41

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APA – American Psychological Association

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Instituto Federal Alemão de Segurança e Saúde Ocupacional)

BNQ – Bureau de normalisation du Québec (Escritório de Normalização de Quebec)

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COVID-19 – Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2

CSA – Canadian Standards Association (Associação Canadense de Normas Técnicas)

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho)

EUROFOUND – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho)

Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz

HSE – Health and Safety Executive (Agência Reguladora de Saúde e Segurança do Reino Unido)

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEA – International Ergonomics Association

ILO – International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho – OIT)

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

INSST – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Espanha)

IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas

ITSS – Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Inspeção do Trabalho e Segurança Social – Espanha)

LER – Lesões por Esforços Repetitivos

MHCC – Mental Health Commission of Canada (Comissão de Saúde Mental do Canadá)

MPT – Ministério Público do Trabalho

NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health (Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional – EUA)

NR – Norma Regulamentadora

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

OSHA – Occupational Safety and Health Administration (Administração de Segurança e Saúde Ocupacional – EUA)

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNSTT – Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

SARS-CoV-2 – Síndrome Respiratória Aguda Grave por Coronavírus 2

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNI – Union Network International (União Internacional de Sindicatos de Serviços)

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	15
2.	TELETRABALHO E AMBIENTES DIGITAIS: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES LABORAIS	21
2.1.	Saúde do Trabalhador	38
2.2.	Vantagens e Desvantagens do Meio ambiente digital do Trabalho	52
2.2.1.	Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho e a Dupla Jornada Feminina	55
3.	PROTEÇÃO JURÍDICA NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR	56
3.1.	Brasil	68
3.2.	Panorama Internacional: OIT	73
3.3.	Experiência União Europeia	79
3.4.	Direito Comparado	81
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
5.	REFERENCIAS	91

1. INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pelo avanço tecnológico, pela globalização e, mais recentemente, pela pandemia de Covid-19, alteraram de forma significativa a estrutura das relações laborais em âmbito nacional e internacional (Delgado, 2022, p. 189).

A intensificação do uso de tecnologias digitais, a consolidação do teletrabalho e o surgimento de novas formas de organização produtiva contribuíram para a flexibilização dos vínculos empregatícios, mas também para o aumento das exigências emocionais e cognitivas sobre os trabalhadores, gerando impactos diretos sobre sua saúde mental (Delgado, 2022, p. 189).

O contexto pandêmico de 2020 acelerou a transição para o modelo remoto de trabalho, que, embora tenha se revelado funcional para a manutenção das atividades econômicas, também evidenciou fragilidades estruturais no que se refere à proteção psicossocial dos trabalhadores (Vebber et al., 2021, p. 2).

Ainda que o teletrabalho tenha sido inicialmente interpretado como alternativa positiva frente à crise sanitária, sua implementação revelou múltiplos desafios do ponto de vista da saúde ocupacional. (Barreto, 2024, p. 164)

A ausência de delimitação clara entre tempo de trabalho e de descanso, o acúmulo de tarefas domésticas e profissionais no mesmo espaço físico, bem como o sentimento de isolamento social, têm sido apontados como elementos que agravam o estresse e comprometem o equilíbrio emocional do trabalhador (Barreto, 2024, p. 164).

Pesquisas recentes sugerem que, no regime remoto, há maior propensão ao prolongamento das jornadas, à hiperconectividade e à intensificação do ritmo laboral, fatores que contribuem para o adoecimento psíquico, especialmente em contextos de cobrança exacerbada por produtividade (Silva, 2023, p. 9).

Nesse cenário emergencial, milhões de profissionais foram inseridos em regime de teletrabalho sem a devida preparação técnica, infraestrutura adequada ou suporte emocional, o que provocou desdobramentos importantes na saúde mental e física da força de trabalho, especialmente nas áreas urbanas e nos setores de serviços (Vebber et al., 2021, p. 2).

Relatórios da Organização Mundial da Saúde indicam que, apenas entre 2020 e 2021, houve um aumento global de aproximadamente 25% nos casos de depressão

e ansiedade, sendo esses índices fortemente associados ao isolamento social, à insegurança financeira e às novas exigências laborais decorrentes da pandemia (OMS, 2022, p. 3).

Esses dados revelam a magnitude da crise silenciosa que se instaurou no ambiente laboral contemporâneo, cuja dimensão vai além dos indicadores de produtividade e alcança aspectos profundos da dignidade e do bem-estar humano.

No Brasil, esse cenário se agrava em virtude da fragilidade dos mecanismos de fiscalização das normas de saúde ocupacional e da persistência de uma cultura organizacional que, muitas vezes, naturaliza a sobrecarga emocional como elemento inerente à produtividade (Barreto, 2024, p. 162).

Soma-se a isso a ausência de políticas públicas efetivas voltadas à promoção da saúde mental no trabalho, o que contribui para a banalização dos sintomas de esgotamento psíquico e para a demora na adoção de medidas corretivas por parte das empresas (Silva, 2023, p. 7).

Embora formalmente reconhecida como dimensão integrante do direito fundamental à saúde, a saúde mental dos trabalhadores ainda enfrenta significativa resistência institucional para ser efetivada como prioridade nos ambientes corporativos (Silva, 2023, p. 7).

Muitas organizações mantêm práticas de gestão baseadas em metas inalcançáveis, monitoramento constante e desconsideração dos limites emocionais dos trabalhadores, perpetuando contextos de adoecimento mental e invisibilização do sofrimento psíquico (Bridi, 2024, p. 5).

Segundo dados sistematizados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, o Brasil registrou, entre os anos de 2012 e 2022, mais de 800 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, com predominância de quadros clínicos como burnout, episódios depressivos e transtornos de ansiedade (SmartLab, 2023, p. 11).

Esses números, ainda que elevados, provavelmente estão subdimensionados em razão da baixa taxa de diagnóstico formal e do estigma social ainda associado às doenças mentais no ambiente ocupacional (Antunes et al., 2023, p. 10).

Diante desse panorama, torna-se imprescindível uma reflexão crítica acerca da responsabilidade do empregador na promoção de ambientes laborais psicologicamente saudáveis.

A complexidade do cenário atual exige não apenas a atualização normativa, mas também a adoção de políticas institucionais eficazes e culturalmente sensíveis, capazes de prevenir o adoecimento mental e assegurar condições dignas de trabalho.

A consolidação de um modelo de proteção integral à saúde do trabalhador demanda, portanto, o fortalecimento dos instrumentos legais existentes, a articulação com parâmetros internacionais e a efetiva incorporação da saúde mental como dimensão prioritária nas estratégias organizacionais públicas e privadas.

A crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como estresse ocupacional, depressão e síndrome de burnout, evidencia a importância de discutir o papel do empregador na promoção de um ambiente laboral psicologicamente saudável.

Esse debate torna-se ainda mais relevante diante da consolidação do teletrabalho como modalidade recorrente nas relações laborais contemporâneas, a qual impõe desafios específicos à preservação da saúde mental do trabalhador.

O teletrabalho modificou significativamente a dinâmica da prestação de serviços, introduzindo fatores que potencializam o risco de adoecimento psíquico, como o isolamento social, a ausência de limites entre jornada e vida pessoal, a intensificação das cobranças por desempenho e a redução das interações humanas no ambiente profissional.

Esses elementos tornam mais complexa a identificação e a prevenção de situações de sofrimento mental, exigindo a reinterpretação dos deveres jurídicos do empregador diante das novas formas de organização do trabalho.

Embora existam normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais que atribuem ao empregador a responsabilidade pela saúde e segurança dos trabalhadores, observa-se, na prática, uma lacuna entre a previsão normativa e a efetividade das medidas adotadas, especialmente no contexto remoto. Diante desse cenário, questiona-se:

Em que medida o ordenamento jurídico brasileiro impõe ao empregador a responsabilidade pela proteção da saúde mental do trabalhador em regime de teletrabalho, e quais são os instrumentos normativos e práticos disponíveis para garantir a efetividade dessa proteção no ambiente de trabalho contemporâneo?

Parte-se da hipótese de que, apesar da existência de normas jurídicas que reconhecem o direito à saúde mental como dimensão da proteção trabalhista, há fragilidade na aplicação prática dessas normas no contexto do teletrabalho.

Essa fragilidade decorre, em grande medida, da ausência de mecanismos de fiscalização adequados para ambientes laborais não presenciais, da resistência cultural organizacional em tratar a saúde mental como prioridade e da insuficiência de políticas públicas integradas que contemplem as especificidades do trabalho remoto.

Além disso, acredita-se que a recente promulgação da Lei nº 14.831/2024, aliada à atualização da NR-1, poderá servir como indutor normativo e simbólico para transformar a responsabilidade do empregador de um dever formal para um compromisso efetivo, inclusive no regime de teletrabalho, ampliando o alcance da proteção à saúde mental e promovendo práticas organizacionais mais responsáveis e humanizadas.

Já os objetivos gerais, consiste em analisar criticamente o papel jurídico e social do empregador na preservação da saúde mental do trabalhador em regime de teletrabalho, à luz da legislação trabalhista brasileira e das normas internacionais, com especial atenção à Lei nº 14.831/2024 e às recentes alterações nas Normas Regulamentadoras, identificando os obstáculos práticos e normativos à efetivação desse direito no cotidiano das relações laborais não presenciais.

Tem-se como objetivos específicos:

1. Investigar o conceito de saúde mental no trabalho e sua inserção no campo do Direito do Trabalho e da Saúde Ocupacional, com foco nos desafios trazidos pelo teletrabalho.
2. Estudar os fundamentos constitucionais e legais da responsabilidade do empregador pela proteção da saúde mental do trabalhador no contexto do trabalho remoto.
3. Identificar os principais riscos psicossociais associados ao teletrabalho e sua correlação com doenças mentais reconhecidas pela medicina do trabalho.
4. Analisar criticamente a Lei nº 14.831/2024 e a atualização da NR-1 como instrumentos normativos voltados à prevenção de danos psíquicos no regime de teletrabalho.

Importante ressaltar que a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com base em procedimentos teórico-documentais. O método de investigação utilizado será o dedutivo, partindo da análise das normas gerais (constitucionais, infraconstitucionais e internacionais) para casos concretos e fenômenos observados no ambiente de trabalho.

A coleta de dados será feita a partir de fontes primárias, como legislações, decisões judiciais (especialmente do Tribunal Superior do Trabalho), notas técnicas do Ministério Público do Trabalho, e secundárias, como doutrina especializada, artigos científicos e relatórios de organismos internacionais, notadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Será utilizado também o método de análise crítica do discurso jurídico-normativo, a fim de compreender as tensões entre o texto legal e sua aplicação prática nas organizações públicas e privadas, buscando demonstrar as contradições estruturais entre o discurso de proteção e a realidade do adoecimento mental no trabalho.

Opcionalmente, a pesquisa poderá ser complementada com análise empírica de relatórios estatísticos publicados por instituições como o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), IBGE, OIT e INSS, com o intuito de evidenciar tendências e recortes temáticos.

A presente dissertação foi estruturada em dois capítulos, com o objetivo de investigar os impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador e os desafios jurídicos decorrentes desse novo modelo laboral.

O primeiro capítulo dedicou-se à fundamentação conceitual e normativa do teletrabalho, analisando sua consolidação no ordenamento jurídico brasileiro e os reflexos da pandemia da Covid-19 na intensificação dessa modalidade. Foram discutidas as principais transformações na organização do trabalho, os efeitos da digitalização sobre as relações laborais e os impactos diretos na rotina dos trabalhadores e empregadores.

Nesse contexto, evidenciaram-se tanto os benefícios do teletrabalho, como a autonomia e a eliminação do tempo de deslocamento, quanto os seus efeitos adversos, como a sobrecarga, a perda dos limites entre vida pessoal e profissional e o enfraquecimento da proteção à saúde.

O segundo capítulo aprofundou a análise sobre os riscos psicossociais associados ao teletrabalho, destacando a ausência de regulamentação específica e a fragilidade das políticas públicas voltadas à saúde mental no Brasil.

Com base em experiências internacionais, como as adotadas por países da União Europeia, Japão, China e Canadá, foram examinadas medidas como o direito à desconexão, a responsabilização do empregador pelos efeitos do adoecimento mental e a adoção de parâmetros técnicos obrigatórios para prevenção.

O contraste com a realidade brasileira permitiu concluir que, embora haja avanços simbólicos recentes, como a promulgação da Lei nº 14.831/2024, ainda persiste uma lacuna normativa significativa quanto à proteção da saúde mental no ambiente de trabalho remoto.

A proposta é contribuir com subsídios teóricos e práticos para o aprimoramento da responsabilização do empregador e para a construção de uma cultura organizacional baseada na prevenção do sofrimento mental e na valorização do bem-estar no trabalho

2. TELETRABALHO E AMBIENTES DIGITAIS: TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES LABORAIS

O ambiente digital consolidou-se como espaço dinâmico de interação, marcado pela interconexão entre pessoas, instituições e tecnologias (Almeida et al., 2025, p. 15).

Esse novo ambiente não se limita apenas a ferramentas de comunicação ou entretenimento, mas configura uma realidade paralela em que atividades econômicas, sociais e culturais são desenvolvidas cotidianamente. Nele, o tempo e o espaço tradicionais perdem relevância, sendo substituídos pela lógica da conectividade e da instantaneidade (Almeida et al., 2025, p. 15-16).

A sociedade digital surge como resultado direto dessa transformação. A circulação de informações em ritmo acelerado redefine comportamentos, cria formas de sociabilidade e amplia as possibilidades de participação política e econômica (Almeida et al., 2025, p. 16).

A informação torna-se um recurso estratégico, e aqueles que dominam as ferramentas tecnológicas passam a ocupar posição privilegiada na hierarquia social e profissional (Almeida et al., 2025, p. 17).

Nesse cenário, o contexto digital apresenta desafios e oportunidades. De um lado, permite maior democratização do acesso ao conhecimento e à comunicação. De outro, suscita riscos relacionados à privacidade, à segurança de dados e à exclusão digital, especialmente em países marcados por desigualdades socioeconômicas (Almeida et al., 2025, p. 17-18).

Assim, compreender o funcionamento desse contexto é essencial para estabelecer políticas públicas e privadas capazes de equilibrar inovação tecnológica e proteção de direitos fundamentais (Almeida et al., 2025, p. 17-18).

As redes sociais, como manifestações mais visíveis da sociedade digital, exercem papel central na construção da identidade contemporânea. Elas não apenas conectam indivíduos, mas também influenciam percepções, moldam comportamentos de consumo e ampliam o alcance de discursos políticos e culturais (Almeida et al., 2025, p. 17-18).

A relevância das redes é tamanha que elas se tornaram espaço de trabalho, lazer e engajamento, refletindo a complexidade das relações humanas no meio digital (Almeida et al., 2025, p. 19).

Contudo, o uso massivo das redes sociais também acarreta implicações críticas. A exposição constante, a propagação de desinformação e a intensificação da vigilância digital trazem à tona a necessidade de regulamentação e de estratégias educativas que assegurem o uso ético e responsável dessas plataformas (Almeida et al., 2025, p. 21-22).

O desafio contemporâneo é encontrar o equilíbrio entre liberdade de expressão, proteção da privacidade e promoção de um ambiente digital saudável.

Portanto, o ambiente, a sociedade e o contexto digitais, aliados ao protagonismo das redes sociais, compõem o pano de fundo em que novas formas de trabalho se consolidam (Almeida et al., 2025, p. 21-22)

Nesse universo, o teletrabalho e o *home office* surgem como expressões concretas da digitalização das relações laborais, estabelecendo novas dinâmicas entre empregadores e trabalhadores. É nesse cenário que se faz necessário compreender o conceito de teletrabalho em sua essência, como exposto por Neto (2021, p.21).

Percebe-se que o conceito de teletrabalho é qualquer trabalho desenvolvido fora do ponto de trabalho tradicional, sendo que a conexão se dá através da telemática.

O trabalho online, conhecido popularmente como *home office*, consolidou-se como um desdobramento do teletrabalho, marcado pela utilização intensiva de recursos digitais para a execução de tarefas profissionais (Almeida et al., 2025, p. 54-55)

Essa modalidade, além de reduzir barreiras geográficas, promoveu maior flexibilidade organizacional e individual, permitindo que as atividades laborais fossem compatibilizadas com a vida pessoal (Almeida et al., 2025, p. 54-55)

Contudo, essa flexibilização também trouxe novos desafios relacionados à gestão do tempo, ao isolamento social e à necessidade de delimitação clara entre os espaços privado e profissional, o que reforça a importância de regulamentação adequada e de políticas voltadas ao equilíbrio e à saúde do trabalhador (Almeida et al., 2025, p. 54-55)

O teletrabalho encontra respaldo jurídico no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como bem apontado por Fiorillo e Medeiros (2023, p.09), a legislação não faz distinção entre o trabalho realizado dentro ou fora do estabelecimento do empregador, haja vista que o artigo 6º da CLT equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio e o realizado a distância.

No §1º ainda ressalta que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

Consoante texto legal é evidente que o teletrabalho amplia o conceito de ambiente de trabalho para qualquer local onde o trabalhador desempenhe suas funções, abrangendo também o ambiente de trabalho digital. Não há diferença se a atividade ocorre nas instalações da empresa ou de forma remota.

Ademais, a CLT por força do artigo 75-B considera como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Assim sendo, o ordenamento jurídico trabalhista, não se caracteriza como teletrabalho aquele que ocorre em uma estrutura descentralizada criada e administrada pelo empregador, tampouco as atividades que não são realizadas à distância como regra.

Rosenfield e Alves (2011, p. 414) aduz que o termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de tecnologia da informação e comunicação (TIC), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza.

Esta forma de trabalho possui em vários países no mundo, quando é possível um trabalho exercido a distância. Contudo, para ser incluído dentro do campo de trabalho, é imprescindível que o uso da tecnologia esteja presente dentro da relação empregatícia (Nunes, 2018, p. 927).

Assim sendo, nem todo trabalho a distância significa teletrabalho, como é o caso do trabalho em domicílio nem sempre incluído no conceito por ausência de elementos ínsitos à relação de teletrabalho, como o uso da tecnologia (Nunes, 2018, p. 927).

É comum uma costureira ou artesão laborara no próprio domicílio, contudo, não serão considerados teletrabalhadores, se não preenchidos os requisitos, conforme explicado por Nunes (2018, p. 927).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção 177 traz o conceito de trabalho em domicílio que seria desenvolver seu trabalho no seu domicílio ou em outras instalações da sua escolha, que não sejam o local de trabalho do empregador, que resulte em produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, os materiais ou outros insumos utilizados.

Além disso, nos termos da Convenção supracitada, a forma de trabalho não se transforma em teletrabalho, ou seja, trabalho em domicílio, simplesmente por realizarem ocasionalmente o seu trabalho como trabalhadores em casa, em vez de nos seus locais de trabalho habituais.

Nunes (2018, p. 1024) acrescenta que diante das tecnologias atualmente utilizadas, teletrabalho é o trabalho exercido por pessoa física, em caráter autônomo ou subordinado, com o auxílio de quaisquer tecnologias de informação e comunicação, que mantenham o contato do teletrabalhador com o seu tele empregador/tomador de serviços, em virtude de distância que compreende local físico diverso da estrutura organizacional da empresa ou empresário individual.

Atualmente, esse conceito abrange todas as modalidades de teletrabalho, destacando que não se limita apenas à internet.

Qualquer meio de comunicação, como o telefone tradicional, pode facilitar a interação entre os atores sociais nesse contexto de trabalho remoto. Isso permite a solicitação de tarefas e a realização de conferências sobre produtividade, integrando diferentes formas de comunicação na dinâmica do teletrabalho.

A sociedade está em constante evolução e transformação e o conceito de teletrabalho já vem evoluindo ao passar do tempo, na medida da evolução tecnológica e a inclusão de novos meios de comunicação e tecnologia que aproximam as pessoas e torna possível este trabalho a distância.

Na CLT, o teletrabalho foi definido no artigo 75-B e considera a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Além da Consolidação das Leis do Trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro contempla outras normas que tratam do teletrabalho em contextos específicos.

A Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida em parte pela Lei nº 14.442/2022, ampliou a conceituação e disciplina do regime remoto, permitindo a adoção do teletrabalho de forma híbrida, com alternância entre atividades presenciais e remotas, bem como a contratação por tarefa, produção ou jornada, sem descaracterização do regime (Brasil, 2022, p. 1).

No âmbito do serviço público federal, o Decreto nº 11.072/2022 instituiu o Programa de Gestão para servidores civis, disciplinando o trabalho remoto como forma legítima de cumprimento das funções, mediante metas e controle de desempenho (Brasil, 2022, p. 2).

Adicionalmente, o regime jurídico dos servidores federais, previsto na Lei nº 8.112/1990, passou a admitir a prestação de serviços em regime remoto, desde que regulamentada por normas internas.

Dessa forma, observa-se que, embora a CLT concentre a normatização geral sobre teletrabalho nas relações privadas, existem dispositivos complementares no ordenamento jurídico que ampliam o escopo e a aplicação dessa modalidade laboral em distintos setores.

A Pandemia da Covid-19 foi um marco histórico que assombrou o mundo. Conforme Almeida et al. (2024, p. 94) a alta contaminação dessa doença e de propagação rápida preocupava o mundo. Assim sendo, foi necessário o estudo e aplicação de medidas para contenção da disseminação do vírus e a principal foi o isolamento social.

Assim, devido às restrições ao deslocamento das pessoas e conseqüentemente ausência de convívio social, milhares de pessoas foram afastadas do trabalho, haja vista a impossibilidade de prestar os serviços à distância e a outra parte da população mudou o trabalho para casa. É indiscutível que a pandemia foi um grande catalisador do aumento das desigualdades sociais, atingindo a economia em nível mundial.

Complementa Gaelzer (2021, p. 33) que o teletrabalho até a pandemia da Covid-19 era previsto no artigo 6º da CLT. Contudo, tal modalidade passou a ser amplamente debatida, aceita e efetivamente implementada por empregados e empregadores, como medida trabalhista para preservação do emprego e da renda e para o enfrentamento do estado de calamidade pública que foi estabelecida pelo

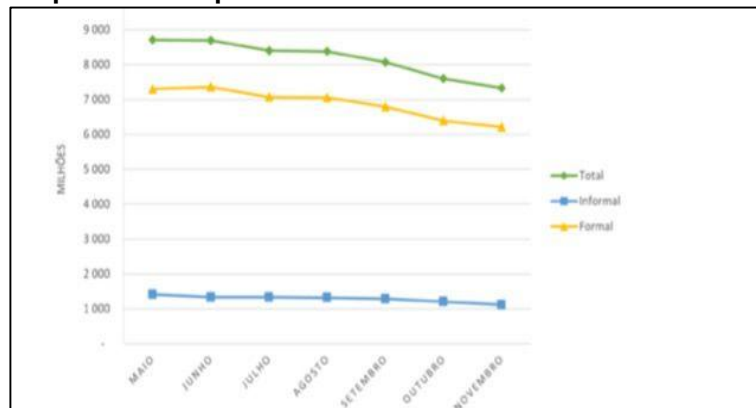
Decreto Legislativo nº 6/2020, que vigorou até 31 de dezembro de 2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19).

Para Antunes et al. (2023, p.08) a maioria dos trabalhadores vivenciou o teletrabalho pela primeira vez. Na primeira semana de maio de 2020, havia 8,5 milhões de trabalhadores ocupados que realizavam suas atividades remotamente, número que atingiu um pico de 8,9 milhões na primeira semana de junho, embora esse patamar não tenha se mantido. Na segunda semana de julho, o total de trabalhadores remotos caiu para 8,5 milhões (IBGE, 2020).

Essa considerável diminuição justifica-se pela flexibilização das medidas de distanciamento social e retorno gradual desses profissionais aos seus locais de trabalho. E essa tendência permaneceu, alcançando 7,3 milhões em novembro (IBGE, 2020).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) COVID19 foi realizada e divulgada pelo IBGE de maio de 2020 e descontinuada em novembro de 2020, após esse período não há estatísticas oficiais sobre o teletrabalho no Brasil.

Gráfico 1 – Milhares de pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota em 2020



Fonte: Antunes et al. (2023, p.09).

Destaca-se que o trabalho remoto já existia no Brasil. Contudo, as medidas de contenção do vírus, foram catalisadoras para a intensificação dessa modalidade de trabalho e conseqüentemente trouxe novas dinâmicas nas relações profissionais. As empresas ganharam uma autonomia específica para definir as diretrizes e condições de trabalho remoto, que se tornaram um experimento em larga escala.

Os contratos de trabalho vigentes não previam o teletrabalho a forma de prestação dos serviços. Assim, a migração para o teletrabalho tornou-se a solução

para a contenção do vírus e manutenção do emprego. Todavia, as regras e cláusulas do contrato de trabalho ficaram mantidas.

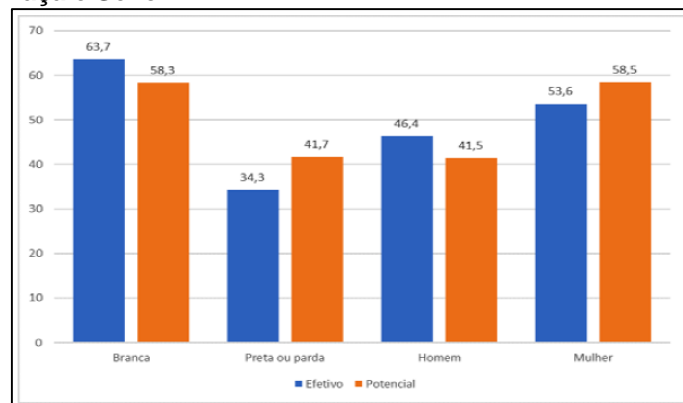
Todavia, esta realidade aponta uma enorme desigualdade social. Conforme destaca Antunes et al. (2023, p.09) o trabalho remoto não está disponível para todos, ou seja, é um privilégio para uma parcela pequena da população que está em trabalho formal, dos setores públicos e de serviços.

Ademais, uma pesquisa realizada ajudou a compreender quem teve acesso ou não ao teletrabalho, utilizando os critérios de escolaridade, cor, faixa etária, renda e gênero.

A Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 aferiu que, quanto maior o grau de instrução, maior o número de pessoas em trabalho remoto.

Da população ocupada, em média 33,6% possuía ensino superior completo ou pós-graduação, em contraste, 6,1% daqueles com ensino médio completo ou superior incompleto, 1,2% com ensino fundamental completo ao médio incompleto e apenas 0,4% das pessoas sem instrução ao fundamental incompleto.

Gráfico 2 – Taxa de Participação no Mercado de Trabalho: Comparativo entre População Efetiva e Potencial por Cor/Raça e Sexo:



Fonte: Antunes et al. (2023, p.09).

Diante desta situação, o Governo Federal editou duas Medidas Provisórias para regular o teletrabalho, nº 927/2020 e 1.046/20221, autorizando que os empregadores poderiam alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, sem anuência do empregado e a necessidade de alteração do contrato de trabalho, inclusive para estagiários e aprendizes, bem como poderia determinar o retorno do trabalho presencial, sem a necessidade de firmar acordo individual ou coletivo.

Dessa forma, empregadores que eventualmente apresentavam resistência ao modelo de trabalho remoto passaram a adotar essa modalidade como alternativa

viável diante das exigências de distanciamento social, a fim de garantir a continuidade de suas atividades e mitigar riscos econômicos decorrentes da paralisação operacional.

Essa mudança resultou não apenas em economias ao repassar parte dos custos para os empregados com energia, internet e infraestrutura residencial, mas também destacou desafios consideráveis para a força de trabalho.

Um dos principais obstáculos foi garantir as condições ergonômicas e ambientais no ambiente doméstico, que muitas vezes era improvisado e cuidado do suporte que normalmente seria fornecido pelo empregador em um espaço corporativo, haja vista que não foi algo programado ou estruturado, foi uma medida emergencial para que fosse possível continuar o trabalho.

Diante deste cenário, o teletrabalho trouxe consequências na rotina do empregado, especialmente no que tange ao limite da jornada de trabalho, bem como em relação a separação do tempo com o trabalho e descanso, haja vista que ambas as atividades eram exercidas no mesmo espaço físico.

A adoção do teletrabalho, embora tenha possibilitado a continuidade das atividades laborais durante o período de isolamento social, trouxe consigo alterações significativas na dinâmica entre trabalho e vida pessoal.

Por um lado, a permanência no ambiente domiciliar permitiu maior flexibilidade e a eliminação de deslocamentos, fatores que, em alguns casos, contribuíram para o aumento da autonomia e da sensação de bem-estar do trabalhador.

Por outro, instaurou-se uma tênue linha divisória entre tempo de trabalho e de descanso, favorecendo o prolongamento da jornada e a intensificação das exigências laborais, o que repercutiu negativamente sobre a saúde física e mental dos empregados.

Nesse cenário, conforme assinalam Almeida et al. (2024, p. 98), diante da instabilidade econômica global, muitos trabalhadores sentiram-se compelidos a demonstrar elevado desempenho e produtividade como forma de garantir sua permanência no emprego, intensificando o esforço para atender às expectativas dos empregadores, ainda que à distância e em contexto de incertezas.

Como forma de mitigar os impactos decorrentes da crise econômica e da situação de emergência sanitária provocada pela pandemia da COVID-19, o governo brasileiro editou a Medida Provisória nº 927/2020, cujo conteúdo será examinado em capítulo próprio.

Em linhas gerais, referida medida flexibilizou diversas normas trabalhistas, autorizando o empregador a alterar unilateralmente o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, como estratégia de preservação das atividades empresariais. A norma teve vigência entre 22 de março e 19 de julho de 2020.

A terminologia teletrabalho foi inserida na legislação trabalhista a partir da Lei nº 13.467/2017, que foi denominada como Reforma Trabalhista.

O artigo 75-C da CLT prevê que a prestação de serviços por teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, bem como elenca a possibilidade de alteração do regime de trabalho entre presencial para o teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual ou a alteração por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Conclui-se pela análise normativa que o empregador tem direito de definir a modalidade de trabalho. Além disso, conforme preconiza o artigo 75-D da CLT é obrigatório constar no contrato individual de trabalho as atividades que serão realizadas e quem será o responsável financeiro dos custos inerentes a aquisição de equipamentos, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura.

Como bem ressaltado por Antunes et al. (2023, p. 10) por não definir a responsabilidade pelos custos de instalação e manutenção dos associados à prestação da atividade profissional em casa (aumento do consumo de água, gás, eletricidade e internet) do empregador ao trabalhador, o teletrabalho pode favorecer as empresas pela diminuição de custos de consumo, energia, transporte do empregado e locação de espaços, transferindo as despesas aos trabalhadores.

Nesse contexto, a pandemia de COVID-19 atuou como catalisadora da transição para o teletrabalho, impondo mudanças abruptas na organização das relações laborais. Essa transformação, embora necessária, revelou uma série de entraves estruturais e operacionais.

Muitos trabalhadores, até então inseridos em regimes exclusivamente presenciais, não dispunham de ambiente físico adequado, tampouco de equipamentos ou recursos tecnológicos mínimos para o desempenho eficiente de suas atividades a distância.

Essa realidade impactou negativamente não apenas a produtividade, mas também a saúde física e mental desses profissionais, diante da precariedade das condições de trabalho no ambiente doméstico.

Ademais, conforme observam Antunes et al. (2023, p. 10), o ordenamento jurídico ainda apresenta lacunas relevantes quanto à regulamentação do teletrabalho.

Os autores levantam questionamentos que permanecem sem resposta normativa clara, como, por exemplo: de que forma deve ser formalizado o acordo sobre o local de realização das atividades (se na residência do trabalhador ou em outro ambiente); quais os parâmetros de jornada a serem observados; quais os meios de comunicação institucionalmente aceitos; quais os mecanismos de supervisão e de entrega das tarefas; como se dará a comunicação de eventuais acidentes de trabalho; quem será responsável pela avaliação de riscos físicos e psicossociais e em quais condições essas avaliações podem ser realizadas (Antunes et al., 2023, p. 10)

Nesse contexto, cumpre desde logo esclarecer que o presente trabalho tem por escopo examinar os riscos decorrentes da ausência de regulamentação específica quanto à proteção da saúde dos trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho.

Dentre os desafios enfrentados, destaca-se a dificuldade de estabelecer, no ambiente domiciliar, uma separação clara entre o tempo destinado ao labor e aquele voltado ao descanso, ao lazer e às atividades domésticas e familiares.

A ausência de limites objetivos contribuiu para o prolongamento da jornada laboral, dificultando o processo de desconexão e impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores.

Por outro lado, não se pode ignorar que o trabalho remoto também proporcionou aspectos positivos, como a possibilidade de maior convivência com familiares e a flexibilização de rotinas.

No entanto, esse cenário revelou impactos desiguais entre os gêneros. Conforme destacam Almeida et al. (2024, p. 98), a sobrecarga imposta às mulheres, que passaram a acumular o cuidado com a casa, com a família e com o trabalho em um mesmo espaço, mostrou-se significativamente superior à dos homens.

Essa realidade acentuou a vulnerabilidade feminina no teletrabalho, exigindo a implementação de políticas públicas e medidas institucionais voltadas à proteção da saúde dessas trabalhadoras, diante do risco elevado de adoecimento decorrente do esgotamento físico e emocional.

No que se refere à saúde física e mental dos trabalhadores, a ausência de estrutura ergonômica adequada no ambiente doméstico contribuiu para o agravamento de problemas musculoesqueléticos, como dores lombares e cervicais.

Simultaneamente, a carência de interação social, aliada à intensificação das exigências por desempenho, impôs uma sobrecarga emocional significativa, potencializando quadros de ansiedade, estresse e exaustão psíquica.

As medidas de isolamento social impostas durante a pandemia acentuaram esse cenário, pois o trabalhador, muitas vezes isolado e desprovido de apoio institucional, sentia-se compelido a demonstrar alta produtividade como forma de preservação do vínculo empregatício.

Conforme apontado por Almeida et al. (2024, p. 99), o ser humano é, por natureza, um ser social que necessita da convivência e da interação com o outro para a manutenção de sua saúde mental e emocional. A supressão desse convívio afetou profundamente o bem-estar subjetivo, culminando em um ambiente laboral solitário e psicologicamente adverso.

Diante disso, revela-se imprescindível que o teletrabalho, enquanto modalidade crescente e consolidada de prestação de serviços, seja acompanhado de políticas públicas e institucionais voltadas à promoção da saúde integral do trabalhador, de modo a mitigar os impactos negativos decorrentes da desestruturação das relações sociais e laborais.

Ademais, é importante destacar que a sociedade está evoluindo e se transformando, ao passo que surgem novas tecnologias e elas se tornam grandes responsáveis por moldar o futuro das relações interpessoais, principalmente às relações de trabalho, objeto do presente estudo.

Para Zavanella et al. (2021, p. 41) a inovação tecnológica, em seu sentido mais amplo, e o mercado de trabalho vêm andando lado a lado há algumas décadas, desde os tempos da Revolução Industrial com a invenção da máquina a vapor por James Watt (1736-1819) e sua aplicação nos sistemas de produção, que modificaram completamente a estrutura social e comercial conhecidas à época.

Diante deste cenário, surge o conceito de Revolução Industrial 4.0, também conhecido como Indústria 4.0, Díaz (2018, p. 151) traz que é indústria inteligente ou cyber indústria do futuro.

Segundo Chiavenato (2020, p. 16) a tecnologia acabou introduzindo diferentes e novos processos e ferramentas que causaram, e causarão, profundos impactos

sobre as organizações, como automação, robotização, sensores, algoritmos, big data, análises preditivas, inteligência artificial, realidade virtual, impressão em três dimensões.

Com o aumento do uso de sistemas de telecomunicações, computadores e da internet, as empresas passaram a internacionalizar suas operações e atividades em tempo real (Chiavenato, 2020, p. 16).

Por conta do avanço da tecnologia, a produção se tornou mais eficiente, possibilitando que as pessoas se dediquem a outras tarefas como planejamento e criatividade, que não dependam de esforço físico, uma vez que esse foi facilitado pela tecnologia (Chiavenato, 2020, p. 16).

Estamos imersos em uma sociedade cada vez mais tecnológica, que estimula as pessoas a se conectarem por meio da tecnologia. A era digital se destaca pela incessante inovação, por descobertas relevantes e isso acaba refletindo não só na vida pessoal, como também dentro do ambiente de trabalho (Chiavenato, 2020, p. 16).

Através das tecnologias é possível formar uma rede de contato entre as pessoas. Assim, é inevitável que a interação entre os humanos e a tecnologia gera novas formas de subjetividade, cognição e trabalho (Chiavenato, 2020, p. 16).

Ao longo dos anos, é perceptível uma mudança da forma de trabalho. Movida pelo conhecimento, a era digital está transformando os ambientes de trabalho, os valores sociais e as interações humanas de maneira significativa, gerando diversas implicações (Chiavenato, 2020, p. 16).

Como bem pontua Fiorillo e Medeiros (2023, p. 8) tradicionalmente, os empregados desempenhavam suas tarefas no mesmo local onde o empregador possuía seus bens de produção, ocasião em que este exercia diretamente seu poder de direção e fiscalização.

Contudo, com o avanço da tecnologia e a modernização, a relação laboral sofreu impactos da virtualização e os meios telemáticos de comunicação passaram a ser utilizados como instrumentos para as manifestações laborais (Fiorillo, et al., 2023, p. 8)

Conforme Zavanella et al. (2021, p. 41) a tecnologia está inserida no ambiente de trabalho do atual mundo globalizado, em um ritmo crescente e abrangendo cada vez mais diferentes tipos de empresas e de atividades.

Por outro lado, o empregado, vê-se obrigado a se adaptar aos interesses das empresas para que prestam serviços e cada vez mais submeter-se a processos mais

tecnológicos e muitas vezes até acabam sendo substituídos (Zavanella et al., 2021, p. 41)

Atualmente, a utilização de tecnologias digitais tornou-se um elemento amplamente presente nas organizações, sendo cada vez mais relevante para a execução de diversos tipos de serviços e atividades.

Assim, menciona Zavanella et al. (2021, p. 43) é inegável que a tecnologia acaba por incrementar os níveis de produtividade das empresas, o que, na prática, aumenta seus ganhos, propiciando o surgimento de novas demandas e ofertas no mercado.

Neste cenário, as inovações surgem também para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos, que passam a ser essenciais para as atividades intelectuais da empresa (Zavanella et al., 2021, p. 43).

As novas tecnologias da informação e telecomunicações ocasionam uma transformação digital e isso impactaram nas relações de trabalho ao surgir o teletrabalho, sendo considerado um novo modelo de trabalho.

No tocante ao reflexo das tecnologias no ambiente laboral, Zipperer (2019, p.45) destaca que as novas tecnologias permitem a prestação de trabalho remota além de espaços de co-working e teleconferências. Assim sendo, é provável que as organizações tenham um grupo cada vez menor de empregados em um núcleo em tempo integral para funções fixas, e estes devem ser apoiados por colegas em outros países e consultores ou trabalhadores externos para projetos.

Explica Nunes (2018, p.71) é perceptível que o teletrabalho surge como um facilitador da vida humana, como forma mais prática de operacionalizar as tarefas com a ausência de deslocamento. Assim, a principal vantagem dessa modalidade é, decerto, a possibilidade de trabalhar sem a necessidade de ir ao trabalho, seja permanecendo em casa ou em local diverso do ambiente familiar.

Conforme observa Castells (2003, p. 7), o papel das tecnologias da informação na sociedade contemporânea pode ser comparado ao impacto da eletricidade na Era Industrial, constituindo-se como a base essencial para a organização e funcionamento das redes produtivas e sociais atuais.

A informação, mediada pelas tecnologias de comunicação digitais, especialmente aquelas baseadas em computadores e internet, atua como o principal elemento viabilizador da flexibilidade, adaptabilidade e dinamismo das estruturas sociais e econômicas na era da informação (Castells, 2003, p. 7).

Nesse cenário, o desenvolvimento de ferramentas digitais de comunicação e colaboração remota tem possibilitado que o trabalho seja desempenhado a partir de qualquer localidade, rompendo barreiras físicas e geográficas (Castells, 2003, p. 7).

Essa realidade, já consolidada em diversos países, demanda análise crítica, uma vez que a ampliação da autonomia espacial e temporal no exercício do trabalho, embora possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida, também impõe desafios significativos no que tange à delimitação entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal, além de potenciais impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (Castells, 2003, p. 7).

Nesse contexto, observa-se que, segundo Cardoso et al. (2025, p. 29), novas estratégias de conexão entre empresas, colaboradores e consumidores têm evoluído significativamente, impulsionadas pela emergência sanitária global causada pela pandemia de Covid-19.

O evento pandêmico, iniciado em março de 2020, promoveu não apenas alterações substanciais nas dinâmicas sociais, econômicas e políticas, como também acelerou a transformação digital e a adoção de processos online em diversas esferas da vida cotidiana (Cardoso et al., 2025, p. 29).

Com efeito, o fenômeno da globalização, que já vinha se consolidando nas últimas décadas, sofreu uma inflexão marcante a partir da declaração de pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS), repercutindo de forma intensa nas estruturas econômicas, nas relações interpessoais e, sobretudo, na forma de organização do trabalho (Cardoso et al., 2025, p. 29).

A consolidação do teletrabalho como alternativa viável e duradoura de prestação de serviços ilustra essa mudança paradigmática, exigindo adaptações por parte das instituições públicas e privadas, bem como um novo olhar sobre os direitos e a saúde dos trabalhadores (Cardoso et al., 2025, p. 29).

Conforme apontam Zavanella et al. (2021, p. 45), embora a sociedade esteja em contínua transformação, especialmente diante das inovações tecnológicas que caracterizam a chamada Indústria 4.0, foi apenas recentemente que o legislador brasileiro passou a incorporar, de forma mais expressa, formas de trabalho não convencionais ao ordenamento jurídico.

Essa incorporação se deu por meio dos artigos 75-A e seguintes da CLT, os quais passaram a disciplinar o teletrabalho como uma modalidade legítima da relação empregatícia (Zavanella et al., 2021, p. 45).

Não obstante esse avanço normativo, ainda subsistem importantes questionamentos quanto à efetividade das normas existentes e à capacidade do Direito do Trabalho de acompanhar, na prática, as profundas transformações do mundo produtivo (Zavanella et al., 2021, p. 45).

Nesse contexto, o teletrabalho emerge como uma alternativa estratégica adotada por diversas organizações para garantir a continuidade de suas operações, especialmente em períodos de crise, como o vivido durante a pandemia da Covid-19 (Zavanella et al., 2021, p. 45).

Essa forma de trabalho permitiu a manutenção dos vínculos empregatícios e do pagamento de salários, ao mesmo tempo em que possibilitou o cumprimento das medidas sanitárias de distanciamento social (Zavanella et al., 2021, p. 45).

Todavia, como já amplamente discutido, persiste uma lacuna regulatória significativa quanto à proteção dos trabalhadores inseridos nesse regime, especialmente diante dos novos desafios impostos pela digitalização e pela intensificação do uso de tecnologias de informação e comunicação (Zavanella et al., 2021, p. 45).

A esse panorama soma-se a crescente valorização da produtividade como eixo central da lógica empresarial contemporânea. Trata-se de um conceito econômico que busca otimizar a relação entre produção e custo, isto é, alcançar elevados níveis de desempenho com o menor dispêndio possível (Zavanella et al., 2021, p. 45).

A produtividade é, nesse sentido, um elemento estratégico para a competitividade organizacional, pois permite que empresas ofereçam produtos e serviços com maior qualidade e eficiência do que seus concorrentes, ao mesmo tempo em que controlam seus custos operacionais (Zavanella et al., 2021, p. 45).

No entanto, a busca por maior produtividade no contexto do teletrabalho pode acarretar riscos à saúde física e mental dos trabalhadores, caso não seja acompanhada por mecanismos adequados de regulação e proteção.

Conforme traz Silva (2022, p.05) é natural e advém de o poder diretivo do empregador fazer cobranças aos trabalhadores, em prol da obtenção de maior produtividade. Todavia, há de se observar a linha tênue entre as cobranças apropriadas e as excessivas, que fogem da normalidade.

No tocante a produtividade do teletrabalho, existem alguns fatores que merecem ser analisados para chegar à conclusão da produtividade ou não.

Uma pesquisa publicada no *Jornal Economia de São Paulo*, da Fundação Dom Cabral (2021, p. 17–19), evidenciou que os trabalhadores inseridos no regime de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 perceberam um aumento em sua produtividade, quando comparado ao desempenho no modelo presencial. Corroborando esse dado, levantamento realizado pela empresa Pulses identificou que 78% dos brasileiros relataram sentir-se mais produtivos ao trabalhar remotamente (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 18).

Tal cenário pode ser atribuído, em parte, à redução de interrupções comuns no ambiente corporativo tradicional, à maior autonomia na gestão do tempo e à eliminação de deslocamentos urbanos, fatores que possibilitam um melhor aproveitamento da jornada de trabalho (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 18).

No entanto, a despeito dessa melhora nos índices de desempenho, permanece uma relevante preocupação quanto à adequação dos trabalhadores em conciliar, em um mesmo espaço físico, o ambiente doméstico, atividades que pertencem a esferas distintas e por vezes conflitantes: o trabalho e a vida pessoal (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 19).

A coexistência dessas duas dimensões em um único local, sem a devida separação simbólica e material, pode comprometer a saúde mental do trabalhador, ao dificultar o estabelecimento de limites claros entre o tempo destinado às atividades laborais e aquele voltado ao descanso, ao convívio familiar e às demandas domésticas (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 19).

Essa sobreposição de funções no mesmo espaço contribui para o fenômeno da hiperconectividade, que, aliado à cobrança por alta performance, acarreta um prolongamento da jornada e prejudica a desconexão necessária à recuperação psíquica e física (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 19).

Como consequência, ainda que os dados revelem um aparente ganho de produtividade, esse aumento não necessariamente se traduz em condições laborais mais saudáveis, sendo fundamental que políticas organizacionais e normativas públicas sejam desenvolvidas para preservar o bem-estar dos trabalhadores no contexto do teletrabalho (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 19).

No trabalho remoto, os trabalhadores reduzem tempo de deslocamento, que devido ao trânsito era muito comum dispendir muito tempo a caminho do trabalho e na volta para casa (Fundação Dom Cabral, 2021, p. 19).

Como menciona Antunes et al. (2023, p.04) além do aumento da produtividade, o teletrabalho também contribui à redução de custos da organização, a diminuição da poluição do meio ambiente, um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, flexibilidade de horários e a diminuição do tempo e custo com transportes.

Ademais, durante o estado pandêmico, aponta Almeida et al. (2024, p.98) que os colaboradores se viam obrigados a mostrar a sua produtividade para a manutenção no emprego e precisavam se destacar e demonstrar a produtividade para os empregadores que estavam distantes por conta do isolamento.

Contudo, o crescimento da produtividade pode ser positivo ou negativo, haja vista que depende dos formatos de trabalho, os objetivos definidos pelo empregador, ambiente familiar, classe social, cor, gênero.

A produtividade do teletrabalho desenvolvido dentro do ambiente familiar requer alguns cuidados, principalmente para os trabalhadores que precisam conciliar as atividades domésticas com o trabalho. Nestes casos, o fato de otimizar tempo de deslocamento por exemplo, não irá garantir o aumento da produtividade, uma vez que precisa se dividir em mais de uma função.

Destaca Slosbergas (2021, p. 73) a maioria das mulheres se queixa da sobrecarga do trabalho em razão da pandemia. Embora o teletrabalho traga uma maior flexibilidade para a realização do trabalho com a pandemia isso tem se mostrado contrário.

Embora o teletrabalho seja frequentemente associado à ideia de maior flexibilidade e autonomia, essa não é, necessariamente, a realidade vivenciada por grande parte das mulheres (Slosbergas, 2021, p. 73).

Isso porque, em muitos casos, as trabalhadoras continuam sendo cobradas por níveis elevados de desempenho e produtividade, como se estivessem integralmente disponíveis, o que desconsidera a sobreposição de funções domésticas e profissionais no ambiente residencial (Slosbergas, 2021, p. 73).

Essa dinâmica evidencia uma disparidade de gênero que impõe às mulheres uma carga dupla ou até tripla de responsabilidades, dificultando o efetivo exercício de seus direitos laborais e a preservação de sua saúde mental (Slosbergas, 2021, p. 73).

O fenômeno, com todas as suas implicações sociais, jurídicas e psíquicas, será analisado com maior profundidade em tópico específico deste trabalho (Slosbergas, 2021, p. 73).

Durante a pandemia da Covid-19, o teletrabalho foi uma alternativa eficaz para a manutenção do emprego. Em que pese o teletrabalho fosse considerado uma forma de trabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro, a população não estava adaptada emocionalmente e estruturalmente para a implantação do teletrabalho, que seu de forma emergencial (Slosbergas, 2021, p. 73).

Conclui-se que o empregado submetido ao regime de teletrabalho encontra-se distante da supervisão física direta do empregador, o que, por sua vez, pode proporcionar maior autonomia na gestão de suas tarefas, permitindo pausas estratégicas e otimização do tempo, sobretudo em razão da eliminação dos deslocamentos diários.

Todavia, tal autonomia não implica necessariamente em altos níveis de rendimento ou produtividade, uma vez que esses fatores dependem, de maneira direta, das condições de saúde física e mental do trabalhador.

Nesse contexto, torna-se imprescindível considerar que a motivação no trabalho está intrinsecamente ligada ao bem-estar integral do empregado.

A obtenção de um desempenho elevado não depende apenas de aspectos técnicos ou organizacionais, mas do equilíbrio entre corpo e mente, fator determinante para a qualidade e continuidade do trabalho prestado. Essas inter-relações entre produtividade, saúde e motivação serão objeto de análise detalhada no próximo capítulo.

2.1. Saúde do Trabalhador

A contemporaneidade é marcada por uma progressiva digitalização das relações sociais e profissionais, em que a tecnologia, especialmente a internet e os dispositivos móveis, ocupa papel central na mediação da comunicação e na difusão de informações (Castells, 2003, p. 87).

A interação humana, em diversos âmbitos, vem sendo cada vez mais intermediada por plataformas digitais, consolidando um novo paradigma de sociabilidade e de organização do trabalho (Castells, 2003, p. 87).

No capítulo anterior, examinou-se o fenômeno do teletrabalho, com especial atenção à sua intensificação em virtude das medidas de isolamento social impostas durante a pandemia da Covid-19. A emergência sanitária global provocada pelo novo coronavírus acelerou transformações nas dinâmicas laborais, impondo o trabalho

remoto como alternativa predominante para a continuidade das atividades econômicas e institucionais (Antunes, 2020, p. 52).

A partir desse contexto de reconfiguração das formas de prestação de serviço, torna-se essencial refletir sobre os impactos dessas transformações na saúde dos trabalhadores, especialmente no que se refere à responsabilidade jurídica do empregador quanto à preservação da integridade física e mental no ambiente laboral, ainda que este se desenvolva em regime remoto.

O direito à saúde do trabalhador encontra respaldo no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Esse direito, além de normativo, reveste-se de um caráter axiológico ao integrar o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da mesma Carta Magna, que orienta todo o ordenamento jurídico brasileiro (Brasil, 1988).

A saúde do trabalhador, portanto, não se restringe à ausência de doenças ou enfermidades, mas compreende um estado de bem-estar físico, mental e social, conforme definição da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2023).

Trata-se de um direito fundamental de matriz humanista, cuja efetivação constitui dever do Estado e responsabilidade dos empregadores, independentemente da modalidade contratual ou da forma de prestação dos serviços (OMS, 2023).

Diante desse cenário, e considerando que o contexto pandêmico intensificou significativamente a adoção do teletrabalho como modelo predominante de execução laboral, este capítulo tem por objetivo analisar os principais impactos dessa modalidade sobre a saúde dos trabalhadores, à luz da doutrina, da legislação vigente e das recentes transformações no mundo do trabalho.

O teletrabalho, entendido como a prestação de serviços fora das dependências físicas da empresa, com o uso intensivo de tecnologias de informação e comunicação, já possuía respaldo normativo no ordenamento jurídico brasileiro antes da eclosão da pandemia de Covid-19.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), disciplinou essa modalidade por meio dos artigos 75-A a 75-E, estabelecendo as bases jurídicas para sua implementação em contratos individuais de trabalho (Brasil, 2017).

Apesar de regulamentado, o teletrabalho era, até então, uma prática restrita a determinados setores e ocupações, notadamente àqueles que demandavam menor interação presencial e dispunham de infraestrutura tecnológica adequada. Sua adoção em larga escala no Brasil era incipiente, limitando-se a experiências pontuais e a nichos específicos do mercado de trabalho (Delgado, 2022, p. 189).

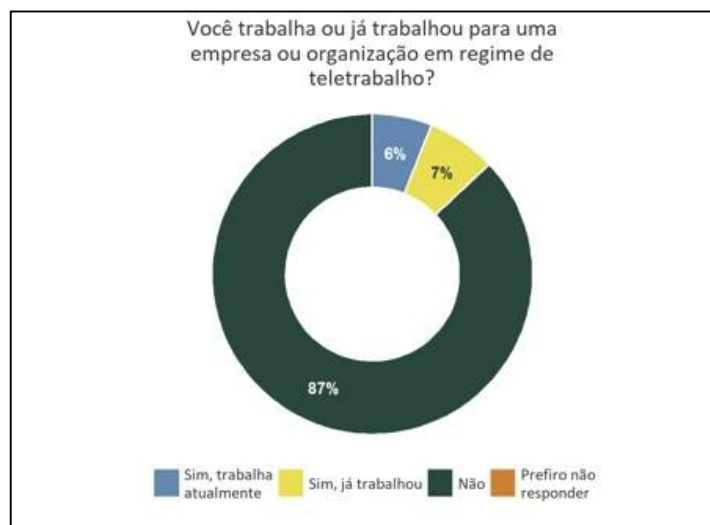
Com a decretação do estado de calamidade pública e a adoção de medidas sanitárias de distanciamento social para contenção do contágio pelo vírus SARS-CoV-2, o teletrabalho foi alçado à condição de principal alternativa para manutenção das atividades laborais (OIT, 2020, p. 3).

Nesse contexto, tornou-se, em muitos casos, a única forma viável de assegurar a continuidade das relações de trabalho e preservar a saúde coletiva, contribuindo para a mitigação dos impactos sociais e econômicos da pandemia (OIT, 2020, p. 3).

Levantamento realizado pela Consultoria Legislativa do Senado Federal indica que cerca de 13% da população brasileira teve experiência com o teletrabalho, sendo que, desse total, 6% ainda atuam sob essa modalidade – o que representa aproximadamente 10 milhões de trabalhadores (Senado Federal, 2020).

Os demais 7% (aproximadamente 11 milhões) já desempenharam atividades remotamente em algum momento, mas retornaram ao regime presencial ou híbrido (Senado Federal, 2020).

Gráfico 3 – Levantamento da Consultoria Legislativa do Senado Federal indica que o teletrabalho já integra a realidade de parcela significativa da população brasileira, especialmente em decorrência das transformações impulsionadas pela pandemia.



Fonte: Senado Federal (2020).

Tabela 1: Consultoria Legislativa do Senado Federal sobre a experiência brasileira com o teletrabalho.

Você trabalha ou já trabalhou para uma empresa ou organização em regime de teletrabalho?			
	População estimada	Percentual	Margem de erro
Sim, trabalha atualmente	10.219.786	6%	±0.8%
Sim, já trabalhou	11.214.742	7%	±1.2%
Não	146.280.434	87%	±1.4%
Prefiro não responder	159.590	0%	±0.1%
Total	167.874.552	100%	-

Fonte: Senado Federal (2020).

O mesmo estudo aponta que aproximadamente dois terços dos trabalhadores que vivenciaram o teletrabalho o fizeram em razão direta das medidas de isolamento social adotadas durante a pandemia (Senado Federal, 2020).

Isso corresponde a uma estimativa de 14 milhões de brasileiros que acessaram essa forma de organização do trabalho exclusivamente em virtude do contexto pandêmico (Senado Federal, 2020).

Gráfico 4 – Participação em regime de teletrabalho em razão do isolamento social durante a pandemia de Covid-19.



Fonte: Senado Federal (2020).

Tabela 2: Distribuição da população brasileira com experiência em teletrabalho motivado pelo isolamento social durante a pandemia da Covid-19.

Você trabalhou/está trabalhando na modalidade de teletrabalho em razão do isolamento social causado pela pandemia do Coronavírus?			
	População estimada	Percentual	Margem de erro
Sim	14.136.370	66%	±6%
Não	7.290.297	34%	±6%
Não sei/Prefiro não responder	7.861	0%	±0.1%
Total	21.434.528	100%	-

*Questão respondida por quem trabalha ou já trabalhou para empresa ou organização em regime de teletrabalho.

Fonte: Senado Federal (2020).

Em escala global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) identificou um crescimento exponencial da adoção do trabalho remoto a partir de 2020. Em países como Finlândia, Bélgica, Dinamarca e Países Baixos, mais de 50% da força de trabalho migrou para essa modalidade. Já em contextos menos consolidados tecnologicamente, como o Brasil e outros países da América Latina, também se verificou aumento expressivo da prática, ainda que com maiores desafios estruturais e organizacionais (OIT, 2020, p. 3).

Do ponto de vista das relações laborais, o teletrabalho tem sido apontado como instrumento de flexibilização, permitindo maior autonomia ao trabalhador, redução de custos operacionais, economia de tempo com deslocamentos e, potencialmente, maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Segundo Barreto (2024, p. 162), tais características contribuíram para a aceitação inicial da modalidade por parte de empregadores e empregados. Contudo, o autor ressalta que o aumento de produtividade verificado durante o período pandêmico não se manteve no retorno à normalidade, evidenciando que os índices de desempenho estavam condicionados a uma conjuntura atípica, e não à eficácia intrínseca do modelo.

Diante do exposto, verifica-se que o teletrabalho, embora já regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro, consolidou-se como realidade concreta a partir das circunstâncias excepcionais impostas pela pandemia da Covid-19.

A adoção forçada e massiva dessa modalidade evidenciou não apenas suas potencialidades, como flexibilidade e economia de tempo, mas também seus limites

estruturais, especialmente no que tange à manutenção dos níveis de produtividade em cenários não emergenciais.

A experiência acumulada durante o período pandêmico contribuiu para a reconfiguração das relações laborais e impulsionou debates relevantes sobre a organização do trabalho, os direitos sociais no ambiente digital e as responsabilidades dos empregadores diante das novas dinâmicas produtivas.

Nesse contexto, ganhou especial destaque o teletrabalho, enquanto modalidade laboral cada vez mais presente na sociedade contemporânea, que tem sido apontado como fator potencialmente prejudicial à saúde mental dos trabalhadores, sobretudo pela sobreposição entre vida profissional e pessoal (Vebber et al., 2021, p. 2).

A ausência de delimitação clara entre os espaços e tempos dedicados ao trabalho e à vida doméstica pode gerar sentimentos de sobrecarga, pressão constante, estresse, além de contribuir para o desenvolvimento ou agravamento de quadros de ansiedade e depressão (Vebber et al., 2021, p. 2).

A falta de convivência presencial com colegas e a consequente sensação de isolamento e solidão também são elementos que agravam o sofrimento psíquico.

Nessa linha, Vebber et al. (2021, p. 2) afirmam que a pandemia de Covid-19 tornou o teletrabalho “*necessário e visível em todo o mundo, gerando mudanças significativas no cenário laboral, pois as medidas de distanciamento social [...] estimularam a ampliação do teletrabalho*” (Vebber et al., 2021, p. 2).

Durante esse período, houve uma redução abrupta das interações sociais em diversos âmbitos familiar, afetivo, religioso e profissional, que passaram a ocorrer majoritariamente por meios digitais. Essa reconfiguração das relações e rotinas cotidianas impactou especialmente aqueles que se viram obrigados a adotar o teletrabalho como única forma de manter sua renda (Vebber et al., 2021, p. 2).

Como ressaltam os mesmos autores, “*a pandemia provocou muitos sentimentos, como o medo, insegurança, solidão, incerteza, ansiedade, sofrimento pelas perdas, luto, estresse, dentre outros*” (VEBBER et al., 2021, p. 2).

Esses estados afetivos somaram-se aos desafios do chamado teletrabalho compulsório, impondo aos trabalhadores o enfrentamento de uma nova realidade laboral, para a qual muitos não estavam preparados física ou emocionalmente.

É importante observar que, no contexto da pandemia, o teletrabalho não se deu como escolha voluntária, mas como imposição necessária à manutenção do vínculo empregatício (Vebber et al., 2021, p. 2).

Muitos profissionais foram lançados abruptamente a uma nova forma de trabalhar, sem formação adequada ou adaptação prévia. Essa mudança brusca e forçada, ao alterar profundamente a rotina de trabalho, expôs os indivíduos a riscos psicossociais significativos (Vebber et al., 2021, p. 2).

De fato, “a maioria dos trabalhadores nunca tinha vivenciado a prática do teletrabalho, ou seja, não tinham preparo emocional [nem] físico para essa rápida transição” (Vebber et al., 2021, p. 2).

Contudo, Barreto (2024, p. 178) adverte que a análise dos efeitos do teletrabalho sobre a saúde mental não deve ser generalizada, pois depende de uma multiplicidade de fatores subjetivos e organizacionais

O autor observa que há pessoas que se beneficiam do isolamento, especialmente aquelas mais introspectivas, que produzem melhor em ambientes silenciosos e com menos estímulos sociais (Barreto, 2024, p. 178).

Por outro lado, existem trabalhadores com perfil mais expansivo, que desempenham melhor suas funções em contato direto com outras pessoas e em atividades colaborativas (Barreto, 2024, p. 178).

Assim, segundo Barreto (2024, p. 178), “há atividades que requerem maior concentração, enquanto outras têm uma dinâmica diferente”.

Portanto, a ausência de convívio social pode ser percebida tanto como desvantagem quanto como um benefício, a depender da personalidade do trabalhador e da natureza da função exercida (Barreto, 2024, p. 178).

Por esse motivo, a discussão sobre os impactos do teletrabalho sobre o bem-estar psíquico deve considerar a diversidade de perfis e contextos, evitando conclusões absolutas (Barreto, 2024, p. 178).

A Organização das Nações Unidas no Brasil (2017) já advertia, antes mesmo da pandemia, que o teletrabalho pode estar relacionado a diversas patologias psíquicas, como depressão e ansiedade, em razão da fusão entre vida pessoal e profissional, da ocorrência de assédio psicológico, das jornadas exaustivas e da solidão.

Para a instituição, tais fatores configuram riscos concretos à integridade mental dos trabalhadores, exigindo a adoção de medidas de prevenção e acompanhamento por parte dos empregadores (OIT, 2017).

Nesse cenário, as organizações possuem papel central na promoção da saúde mental de seus colaboradores.

Segundo Vebber et al. (2021, p. 3), “*é de suma importância o papel das organizações em adotar estratégias de apoio aos trabalhadores em teletrabalho*”, de forma a minimizar os impactos negativos dessa modalidade, bem como os fatores de risco psicossociais a ela associados.

As estratégias devem incluir ações de suporte psicológico, flexibilização das demandas, incentivo à comunicação interpessoal e estímulo à manutenção de vínculos coletivos, ainda que em formato virtual (Vebber et al., 2021, p. 3).

É importante destacar que o ser humano é, por natureza, um ser social. Mesmo os indivíduos mais reservados necessitam, em alguma medida, das interações humanas para a constituição de vínculos afetivos e identitários.

Como explica Tose (2005, p. 165), “*somos dependentes de outros seres. Estar junto forma laços sociais. E por isso, dentro da empresa, os trabalhadores se juntam em grupos, de acordo com os seus interesses, estabelecendo relações afetivas*”.

No teletrabalho, esses grupos permanecem, mas com limitações, pois a comunicação ocorre, majoritariamente, por vias telemáticas, sem a presença física dos colegas, o que afeta a espontaneidade e a intensidade dos laços (Tose, 2005, p. 165).

Por fim, Vebber et al. (2021, p. 6) enfatizam que o teletrabalho compulsório impôs “*uma mudança de hábitos que gera ansiedade e, com o aumento da carga de trabalho entre os trabalhadores, há aqueles cujas residências [...]*”.

A frase, embora incompleta, reforça a ideia de que o lar, convertido em ambiente de trabalho, tornou-se espaço de tensão e esgotamento para muitos.

Diante disso, é imprescindível que o tema da saúde mental no teletrabalho seja continuamente debatido e acompanhado por políticas organizacionais e públicas, capazes de garantir proteção psíquica, bem-estar e dignidade aos trabalhadores inseridos nessa nova realidade produtiva.

Essa preocupação revela-se ainda mais relevante quando se considera que a configuração atual das relações laborais exige instrumentos técnicos e científicos capazes de equilibrar demandas profissionais e necessidades humanas.

Nesse cenário, a ciência ergonômica foi desenvolvida para analisar e compreender o nexo de causalidade entre os aspectos da atividade laborativa e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, servindo como meio de prevenção e promoção da saúde. As melhorias proporcionadas pela aplicação de seus princípios refletem não apenas na ocupação praticada, mas, também, na esfera particular de cada empregado (Murrell, 1969, p. 13).

Vejamos o entendimento do psicólogo inglês Murrell – 1.969 – conhecido como um dos fundadores desta ciência.

“Estudo científico da relação entre o homem e seu ambiente de trabalho. Nesse sentido, o termo ambiente não se refere apenas ao contorno ambiental, no qual o homem trabalha, mas também a suas ferramentas, seus métodos de trabalho e à organização deste, considerando-se este homem, tanto como indivíduo quanto como participante de um grupo de trabalho (...). Na periferia da ergonomia (...) estão as relações do homem com seus companheiros de trabalho, seus supervisores, gerente e com sua família (Murrell, 1969, p. 13)”

Posto isso, conseguimos dimensionar a importância de tal ciência tem para os trabalhadores.

Os critérios adotados variam desde a função, idade, peso, altura, posição que o trabalhador fica para realizar determinadas atividades, a queixas de desconforto, entre outros (Murrell, 1969, p. 14).

A primeira aparição que se tem documentado da ergonomia é na Inglaterra, ao final da Segunda Guerra Mundial – 1.948. Seu surgimento se deu devido à necessidade de melhorias nas cadeiras (cockpit) dos aviões de caça. Assim se reuniram um grupo composto por engenheiros, psicólogos e fisiologistas para realizar a remodelagem do assento (Murrell, 1969, p. 14).

Após meio século do nascimento da ergonomia, a Associação Internacional de Ergonomia – IEA – adotou como definição, em agosto de 2000, o seguinte conceito:

É a disciplina científica preocupada com a compreensão das interações entre humanos e outros elementos de um sistema, e a profissão que aplica teoria, princípios, dados e métodos para projetar e para otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral do sistema (The International Ergonomics Association, 2000).

Destaca-se que anteriormente sua definição relacionava-se com o homem e o ambiente de trabalho. Hoje, temos o entendimento das relações humanas com elementos de um sistema, que englobam diversos fatores que serão discriminados mais à frente no trabalho (IEA, 2000).

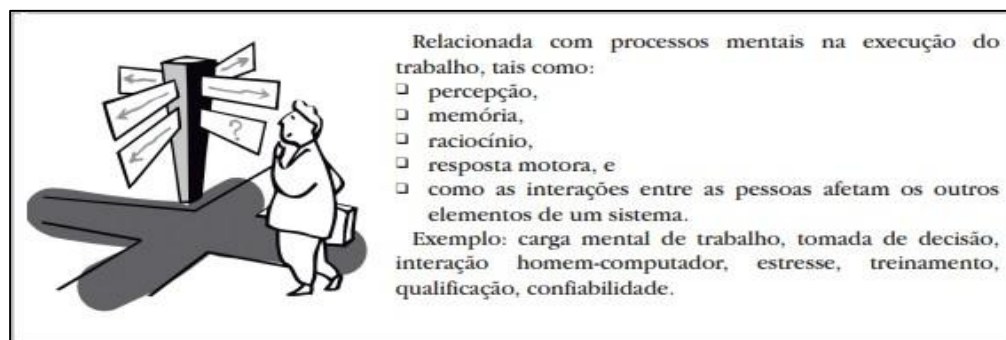
Associação Internacional de Ergonomia dividiu esta ciência em três ramificações, são elas:

1. **Ergonomia Cognitiva e os Processos Mentais no Trabalho:** A ergonomia cognitiva, uma das subdivisões da ciência ergonômica reconhecida pela Associação Internacional de Ergonomia (IEA), dedica-se à análise dos processos mentais envolvidos nas interações entre o trabalhador e os demais elementos do sistema laboral.

Essa abordagem considera funções como percepção, atenção, memória, raciocínio, tomada de decisão e resposta motora como fatores determinantes para o desempenho e para a segurança das atividades realizadas no ambiente de trabalho (IEA, 2000).

A ergonomia cognitiva está preocupada com os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, pois afetam as interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema. (Tópicos relevantes incluem carga de trabalho mental, tomada de decisão, desempenho qualificado, interação humano-computador, confiabilidade humana, estresse no trabalho e treinamento, pois podem estar relacionados ao design do sistema humano.)

Figura 1 - Representação esquemática da dimensão da ergonomia cognitiva.



Fonte: Camarotto. J. A.

Essa metodologia parte da compreensão de que as conexões neurológicas do trabalhador, somadas aos estímulos externos oriundos do ambiente de trabalho, exercem influência direta na realização das tarefas (Grandjean, 1998, p. 95).

Assim, busca-se compreender como as funções cognitivas interagem com as exigências da atividade, visando ao aprimoramento do desempenho humano e à redução de falhas operacionais, estresse e fadiga mental (Grandjean, 1998, p. 95).

Entre os tópicos prioritários da ergonomia cognitiva, destacam-se a carga de trabalho mental, a confiabilidade humana, a interação homem-computador, a resposta

a situações complexas, o desenvolvimento de sistemas de apoio à decisão, a organização de treinamentos eficazes e a mitigação de riscos relacionados ao estresse ocupacional (Grandjean, 1998, p. 95).

Esses elementos se apresentam como fundamentais na concepção e no redesenho de sistemas de trabalho que envolvem o uso de tecnologias interativas, como é o caso de ambientes informatizados, plataformas digitais e processos automatizados (Karwowski, 2006, p. 41).

A ergonomia cognitiva, portanto, não se restringe ao exame do ambiente físico, mas adentra a complexidade das capacidades mentais dos trabalhadores, considerando aspectos subjetivos e psíquicos que impactam diretamente o rendimento e a segurança das operações (Karwowski, 2006, p. 41).

O objetivo final reside na construção de sistemas mais adaptáveis à variabilidade humana, promovendo a saúde mental, a eficácia organizacional e a confiabilidade sistêmica (Karwowski, 2006, p. 41).

2. Ergonomia Organizacional e os Sistemas Sociotécnicos: A ergonomia organizacional corresponde a uma das três principais áreas da ciência ergonômica e se dedica à análise das interações entre fatores sociais, técnicos e estruturais no ambiente de trabalho coletivo (Junior, 1994, p. 42).

Seu foco reside na compreensão do funcionamento de grupos organizados para a execução de tarefas laborais, considerando que as relações humanas interferem diretamente na eficiência e na qualidade dos processos produtivos (Junior, 1994, p. 42).

Notemos a definição da Associação Internacional de Ergonomia (IEA):

“À ergonomia organizacional está preocupada com a otimização dos sistemas sociotécnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e processos. (Tópicos relevantes incluem comunicação, gestão de recursos de tripulação, design de trabalho, design de horários de trabalho, trabalho em equipe, design participativo, ergonomia comunitária, trabalho cooperativo, novos paradigmas de trabalho, organizações virtuais, teletrabalho e gestão da qualidade)” (IEA, 2000).

Historicamente, essa vertente da ergonomia tem como referência os estudos realizados por pesquisadores do Instituto Tavistock, no Reino Unido, a partir de 1949, quando foi realizada uma análise aprofundada sobre o funcionamento de equipes de mineradores em minas de carvão inglesas (Junior, 1994, p. 42).

O grupo, formado majoritariamente por psicólogos e sociólogos, observou que a organização técnica das tarefas se entrelaçava com aspectos sociais e subjetivos da vivência laboral dos trabalhadores, como a confiança interpessoal, a autonomia e a forma de cooperação no ambiente subterrâneo da mina (Junior, 1994, p. 42).

A partir dessa experiência, formulou-se o conceito de sistema sociotécnico, base teórica para o campo da ergonomia organizacional (Junior, 1994, p. 42).

Nesse contexto, como descreve Biazzini Junior (1994, p. 42):

“Desse modo, surge o conceito de escolha organizacional. Uma dada organização de trabalho não é decorrente apenas da tecnologia utilizada, mas depende, além do conhecimento técnico, das premissas sobre os indivíduos e dos objetivos, sejam eles explícitos ou não. Nas minas de carvão, a mesma tecnologia podia ser o suporte de diferentes formas de organização, com diferentes resultados econômicos e humanos. Além disso, o método utilizado ia contra os fundamentos da Administração Científica, cujos princípios têm realmente sustentado o modo de produção das empresas ao longo do século atual, apesar da existência aparente de diferentes formas de organização. Ao contrário do que prega a Administração Científica, o projeto do trabalho não coube somente a especialistas. Embora não interferindo no projeto das máquinas, a concepção da organização do trabalho coube aos próprios mineiros, aos trabalhadores, ou seja, a concepção foi então partilhada.”

Com base nessa visão, compreende-se que a ergonomia organizacional propõe uma abordagem que integra, de forma indissociável, fatores humanos e tecnológicos, reconhecendo que a eficácia organizacional não pode ser alcançada apenas por meio da eficiência técnica, mas também da qualidade das relações humanas e da estrutura social do trabalho (Camarotto et al 2013, p. 39-41).

Como salientam Camarotto, Simonelli e Rodrigues (2013), é essencial considerar simultaneamente variáveis como idade, gênero, formação acadêmica, tipo de tecnologia empregada e métodos organizacionais, entendendo-as como componentes de um sistema único e interdependente.

Figura 2 - Interação entre sistema social e técnico:



Fonte: Adaptado de Du Roy (1992).

Essa perspectiva permite compreender como a confiança entre trabalhadores, aliada à partilha de responsabilidades e à participação nas decisões organizacionais, contribui para o aumento da produtividade e para a melhoria das condições de vida no trabalho (Camarotto et al 2013, p. 39-41).

O modelo sociotécnico, ao reconhecer o protagonismo dos trabalhadores na construção da organização laboral, representa um contraponto crítico às teorias tradicionais da administração, propondo um redesenho das relações produtivas com base na valorização da experiência humana (Camarotto et al 2013, p. 39-41).

3. Ergonomia Física: Prevenção e Adaptação Corporal no Ambiente Laboral:

A ergonomia física constitui uma das principais vertentes da ergonomia aplicada e tem como foco central o estudo das interações entre o corpo humano e as exigências físicas do trabalho (Piasse, 2019).

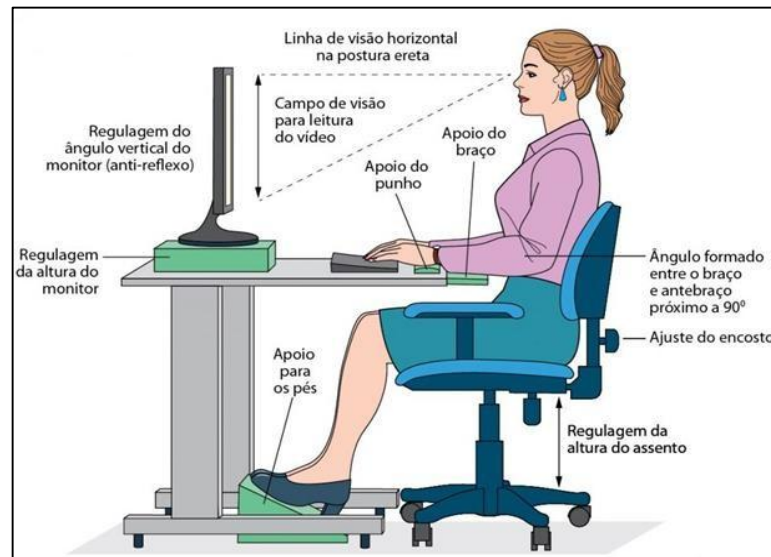
Essa abordagem analisa as atividades laborativas sob a ótica das características anatômicas, antropométricas, fisiológicas e biomecânicas humanas, considerando o impacto direto dessas variáveis na saúde, segurança e desempenho do trabalhador (Piasse, 2019).

De acordo com a definição proposta pela Associação Internacional de Ergonomia (IEA):

“A ergonomia física está preocupada com as características anatômicas, antropométricas, fisiológicas e biomecânicas humanas relacionadas à atividade física. (Tópicos relevantes incluem posturas de trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho, layout do local de trabalho, segurança física e saúde)” (IEA, 2000).

Popularmente associada ao estudo de movimentos repetitivos, a ergonomia física busca compreender e intervir nas relações entre o corpo humano e os esforços físicos requeridos pela atividade laboral, especialmente em funções que exigem execução contínua de tarefas específicas (Piasse, 2019).

Figura 3 – Visão ampla da ergonomia Física.



Fonte: Valéria Piasse (2019).

A repetitividade de movimentos, posturas inadequadas e ambientes de trabalho mal adaptados constituem fatores de risco para o surgimento de doenças ocupacionais, como lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), que afetam diretamente a produtividade e o bem-estar dos profissionais (Piasse, 2019).

Conforme destaca a fisioterapeuta Jéssica Zordão Rosa, a ergonomia física fundamenta-se em três pilares essenciais: confiança, conforto e segurança. Quando esses elementos são alcançados, “consegue-se garantir o bem-estar e saúde dos trabalhadores” (Rosa et al, 2019).

Ainda segundo a autora, “se temos um ambiente confortável, que não cause doenças nem dores, a produção melhora, tornando a vida útil do trabalhador por mais tempo, evitando, assim, trocas de funcionários e, por conseguinte, uma economia, uma vez que não se tem gastos com indenizações, recontração e treinamentos” (Rosa et al, 2019).

A especialista também destaca que “a maior importância da ergonomia está no fator prevenção de lesões, pensando que quando trabalhamos no que gostamos, a ideia é permanecer por muitos anos nesse posto; então quanto mais saudáveis formos, seremos mais produtivos” (Rosa et al, 2019).

A atuação preventiva da ergonomia física contribui, portanto, não apenas para a saúde individual do trabalhador, mas também para a sustentabilidade econômica das organizações (Rosa et al, 2019).

Ao garantir condições corporais adequadas à execução das tarefas, a ergonomia reduz afastamentos, promove a longevidade profissional e fortalece a cultura de valorização da saúde no ambiente laboral (Rosa et al, 2019).

2.2. Vantagens e Desvantagens do Meio ambiente digital do Trabalho

A expansão do teletrabalho trouxe consigo uma série de transformações positivas, como a eliminação do tempo de deslocamento, maior autonomia organizacional e flexibilidade (Barreto, 2024, p. 161).

No entanto, esses mesmos fatores também colaboraram para o surgimento de desequilíbrios relevantes entre vida pessoal e profissional, sendo a ampliação da jornada de trabalho um dos principais efeitos colaterais observados (Barreto, 2024, p. 161).

Ainda que o trabalho remoto aparente ser um facilitador da rotina, muitas vezes o que se observa é o oposto: a jornada se estende para além do período previsto contratualmente, seja pela ausência de delimitações espaciais entre o lar e o ambiente de trabalho, seja pela dificuldade de manter o foco diante das inúmeras distrações do espaço doméstico (Bridi, 2024, p. 5).

Barreto (2024, p. 162) destaca que esse fenômeno se agrava quando se analisa o perfil predominante da atual força de trabalho. Jovens adultos entre 18 e 35 anos, habituados ao uso intensivo da tecnologia, compõem o que o autor define como a “geração do sempre conectado”.

Essa cultura digital naturaliza a disponibilidade constante, tornando difusa a fronteira entre tempo de trabalho e tempo livre (Barreto, 2024, p. 162).

Além disso, há um deslocamento do tempo antes dedicado ao transporte entre casa e trabalho para a execução de tarefas laborais.

Conforme explica Bridi (2024, p. 5), o tempo economizado com deslocamento tende a ser absorvido pelo trabalho, sem a percepção clara de que isso configura extensão da jornada.

Soma-se a esse fator a precariedade do espaço físico em muitas residências, onde o trabalhador não dispõe de local reservado e adequado para executar suas funções, sofrendo interrupções frequentes que comprometem o ritmo de produtividade (Bridi, 2024, p. 5).

Para compensar essas dificuldades, muitos profissionais acabam prorrogando sua jornada para além do horário comercial, criando um ciclo de autocompensação: trabalha-se mais para tentar manter a produtividade esperada, em um ambiente que, paradoxalmente, oferece menos condições para isso (SILVA, 2022, p. 7).

A falta de controle direto por parte do empregador intensifica essa lógica, pois o trabalhador tende a se responsabilizar integralmente pelos seus resultados, mesmo diante de limitações externas (BRIDI, 2024, p. 6).

Esse contexto revela o risco da naturalização da autovigilância e da autogestão sem limites, o que pode gerar consequências sérias à saúde. O que inicialmente se apresentava como liberdade pode converter-se em sobrecarga invisível (Barreto, 2024, p. 163).

A impossibilidade de “desligar-se” do trabalho, conhecida como right to disconnect, ou direito à desconexão, já é reconhecida como um dos principais desafios enfrentados por quem atua em regime remoto (Bridi, 2024, p. 5).

Bridi (2024, p. 5) enfatiza que a ausência de separação entre os espaços e tempos destinados ao trabalho e à vida privada cria um cenário propício ao esgotamento.

O trabalhador, muitas vezes, não consegue distinguir quando está em horário de expediente ou em seu tempo de descanso, o que compromete significativamente a recuperação física e psíquica necessária à manutenção da saúde (Bridi, 2024, p. 5).

A esse respeito, Silva (2022, p. 5) observa que, embora seja legítimo ao empregador, no exercício do poder diretivo, cobrar metas e desempenho, tal prática encontra limites. Quando a exigência extrapola os parâmetros da razoabilidade, configura-se um excesso que compromete os direitos fundamentais do trabalhador.

O prolongamento habitual da jornada, impulsionado por metas inalcançáveis ou pela expectativa de hiperprodutividade, compromete não apenas o rendimento, mas a integridade física e emocional do empregado (Silva, 2022, p. 5).

Masi (2000, p. 25) ressalta que a modernidade trouxe uma reorganização radical do tempo, em que os limites tradicionais entre trabalho, estudo e lazer se tornam cada vez mais difusos.

No modelo que o autor denomina de “ócio criativo”, essas esferas se entrelaçam de forma produtiva, permitindo que o indivíduo explore simultaneamente prazer e eficiência (Masi, 2000, p. 25).

Essa perspectiva é útil para compreender o teletrabalho, em que a ausência de fronteiras espaciais favorece tanto a integração positiva entre vida pessoal e profissional quanto a sobreposição prejudicial de atividades (Masi, 2000, p. 25).

Segundo o autor, a revolução tecnológica ampliou a possibilidade de se trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora, mas também aumentou o risco de eliminar os momentos destinados ao descanso e à desconexão (Masi, 2000, p. 42).

Ao mesmo tempo em que o ambiente digital favorece a criatividade e a colaboração à distância, ele exige disciplina e limites claros para que o trabalho não absorva integralmente o cotidiano do indivíduo. Essa tensão se aproxima diretamente dos dilemas do teletrabalho contemporâneo (Masi, 2000, p. 42).

Masi (2000, p. 63) observa ainda que o excesso de tempo dedicado ao trabalho pode se converter em improdutividade, pois a mente humana precisa de pausas criativas para renovar-se.

O autor argumenta que a verdadeira inovação surge justamente da alternância entre concentração e dispersão, algo que o teletrabalho, se mal administrado, tende a inviabilizar. O prolongamento das jornadas, nesse sentido, não apenas reduz o bem-estar, mas também compromete a capacidade inventiva e estratégica dos trabalhadores (Masi, 2000, p. 63).

Por fim, o autor enfatiza que o futuro das organizações dependerá da valorização de modelos laborais que integrem de forma equilibrada produtividade e qualidade de vida (Masi, 2000, p. 88).

A incorporação do “ócio criativo” como princípio orientador sugere que políticas empresariais e jurídicas devem promover não apenas a eficiência técnica, mas também a saúde mental e a criatividade como parte do processo produtivo. Essa visão reforça a necessidade de regulamentação do teletrabalho que contemple a importância do tempo livre como elemento essencial da dignidade do trabalhador (Masi, 2000, p. 88).

Outro aspecto que deve ser considerado é o fato de que, para muitos trabalhadores, a única forma de manter-se empregado durante a pandemia foi aceitar a adaptação imediata ao modelo remoto. Isso ocorreu, na maioria das vezes, sem suporte técnico, treinamento adequado ou ajustes na infraestrutura residencial (Vebber et al., 2021, p. 4).

A imposição repentina do teletrabalho como condição de permanência no emprego gerou desequilíbrios estruturais que perduram mesmo após o retorno parcial das atividades presenciais (Barreto, 2024, p. 165).

Hoje, ainda que o modelo híbrido seja cada vez mais adotado por empresas, os efeitos dessa transição continuam visíveis. A ideia de que o teletrabalho melhora a qualidade de vida do trabalhador só se sustenta se forem observadas medidas organizacionais que respeitem os limites legais da jornada e promovam o bem-estar como política institucional, e não apenas como discurso (Silva, 2022, p. 12).

Portanto, o prolongamento da jornada no teletrabalho exige reflexão jurídica, sociológica e organizacional. A ausência de regulamentações específicas, aliada à expectativa de alta performance contínua, evidencia a urgência de medidas normativas e institucionais que assegurem o equilíbrio entre produtividade e saúde, trabalho e vida pessoal (Bridi, 2024, p. 8; Barreto, 2024, p. 168).

2.2.1. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho e a Dupla Jornada Feminina

A adoção do teletrabalho, intensificada durante a pandemia da COVID-19, evidenciou e agravou desigualdades de gênero preexistentes no mercado de trabalho. As mulheres, historicamente responsáveis pela maior parte das tarefas domésticas e de cuidado, passaram a enfrentar uma sobrecarga ainda maior ao conciliar as demandas profissionais com as responsabilidades familiares no ambiente doméstico.

Segundo Vasconcelos (2023), mesmo com o aumento da divisão de atividades domésticas entre homens e mulheres, a maior parte dessas tarefas continua sendo realizada majoritariamente por elas. Esse cenário reflete a persistência da divisão sexual do trabalho, na qual as atividades reprodutivas e de cuidado são atribuídas predominantemente ao gênero feminino.

A pesquisa "Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia", realizada pelas organizações Gênero e Número e SOF – Sempre Viva Organização Feminista, revelou que 50% das mulheres passaram a cuidar de alguém durante a pandemia, e 42% dessas mulheres o fazem sem apoio de pessoas de fora do núcleo familiar.

Além disso, 51% das mulheres que contavam com algum apoio para o cuidado afirmaram que esse apoio diminuiu durante o período de isolamento social (Gênero e Número; SOF, 2020).

A intensificação da jornada de trabalho, aliada às demandas do ambiente doméstico, tem gerado sentimentos de exaustão, estresse e ansiedade entre as mulheres (Lemos et al., 2020).

A falta de delimitação clara entre o espaço profissional e o doméstico contribui para a sensação de estar constantemente em função, sem momentos adequados para descanso e lazer. Essa sobreposição de papéis impacta diretamente a saúde física e mental das trabalhadoras, comprometendo seu bem-estar e produtividade (Lemos et al., 2020).

Além disso, a ausência de políticas públicas e organizacionais que considerem as especificidades do trabalho feminino agrava a situação. A falta de suporte institucional, como horários flexíveis, licenças parentais equitativas e serviços de apoio à infância, dificulta a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Melo (2024) destaca que a legislação atual, pensada sob uma ótica masculina, não contempla as necessidades específicas das mulheres no teletrabalho, sendo necessário alterar a legislação vigente para garantir a equidade de gênero e a proteção dos direitos das teletrabalhadoras.

Portanto, é imprescindível que as organizações e o poder público reconheçam e enfrentem os desafios enfrentados pelas mulheres no contexto do teletrabalho.

A implementação de medidas que promovam a divisão equitativa das responsabilidades domésticas e profissionais é fundamental para garantir a saúde e o bem-estar das trabalhadoras, bem como para avançar na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3. PROTEÇÃO JURÍDICA NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

No Brasil, temos a Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, que regulamenta as relações de trabalho. É através destas normas que as empresas e funcionários tiram seus parâmetros do que é permitido ou não implementar nos contratos de trabalho.

Apesar da reforma que o instituto foi submetido em 2017, e a flexibilização que veio com ela, ainda é responsabilidade do Estado e do Empregador promover a saúde e bem-estar de seus trabalhadores.

A intenção do legislador foi promover normas que resguardecem os direitos humanos, sendo eles: direito a vida, segurança e a saúde do trabalhador.

Podemos observar a tamanha importância que é a medicina do trabalho que ela foi assegurada pelo constituinte no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

(...)

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Vejamos o ilustre entendimento do doutrinador Sidinei Machado (2001, p. 66-67):

O conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores. Para o mundo do trabalho, essa aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador, numa perspectiva antropocêntrica, coloca a ecologia dentro da política. O produtivíssimo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte da crise ecológica, que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores.

A Norma Regulamentadora 17º, traz quais são os ditames para aplicabilidade da ergonomia no trabalho, além de conceituar o instituto:

17.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

Além disso, sua organização vem exemplificada pelo sumário, que aduz sobre algumas categorias e torna mais fácil o entendimento. Destaca-se que ela não cria regras para todas as funções, porém, tenta abranger de uma forma ampla todas elas.

Figura 4 - NR nº 17 – Sumário

SUMARIO
17.1 Objetivo
17.2 Campo de Aplicação
17.3 Avaliação das situações de trabalho
17.4 Organização do trabalho
17.5 Levantamento, transporte e descarga individual de cargas
17.6 Mobiliário dos postos de trabalho
17.7 Trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais
17.8 Condições de conforto no ambiente de trabalho
Anexo I - Trabalho dos Operadores de Checkout
Anexo II - Trabalho em Teleatendimento/ Telemarketing

Fonte: NR nº17

A cláusula 17.4 - Organização do trabalho, demonstra quais são os parâmetros que devem ser aplicados, vejamos:

17.4.1 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração:
as normas de produção;
o modo operatório, quando aplicável;
a exigência de tempo;
o ritmo de trabalho;
o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis;
os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

Perceba que quando o legislador criou essas normas, seu intuito era de proteger a saúde física e mental do trabalho, proporcionando um ambiente mais confortável para o exercício de sua função.

A construção da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) foi resultado de uma mobilização histórica de movimentos sociais, entidades sindicais e trabalhadores da saúde (Melo, 2023, p. 44).

As primeiras proposições ocorreram no ano de 2001, por meio de um grupo técnico instituído pelo Ministério da Saúde, com o objetivo de elaborar diretrizes específicas voltadas à proteção da saúde no ambiente laboral (Melo, 2023, p. 44).

No entanto, o processo sofreu entraves institucionais e orçamentários, sendo inicialmente vetado pela Câmara dos Deputados por ausência de previsão financeira para sua implementação (Melo, 2023, p. 44).

Somente em 2012, com a publicação da Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, a PNSTT foi formalmente instituída no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

O documento foi elaborado com a participação de diversas instâncias representativas da gestão pública, como o Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Saúde (CONASS), o Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde (CONASEMS) e a Comissão Intergestores Tripartite (CIT), estabelecendo os princípios, objetivos, estratégias e responsabilidades institucionais da política pública voltada à saúde do trabalhador (Brasil, 2012).

Conforme previsto no artigo 2º da referida Portaria, a PNSTT tem por finalidade:

“Definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observadas pelas três esferas de gestão do SUS, para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando à promoção e à proteção da saúde dos trabalhadores e à redução da morbimortalidade

decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos” (Brasil, 2012).

Além disso, a Portaria n.º 1.823/2012 reafirma os princípios constitucionais que regem o SUS, adaptando-os à realidade da saúde do trabalhador. Dentre os principais princípios, destacam-se:

Universalidade: todas as pessoas têm direito à saúde, sem qualquer distinção de raça, sexo, classe social ou ocupação. O Estado tem o dever de garantir o acesso universal às ações e serviços de saúde (Brasil, 2022a).

Integralidade: refere-se ao reconhecimento do indivíduo em sua totalidade, considerando todas as suas necessidades. Esse princípio abrange a promoção da saúde, a prevenção de doenças, o tratamento e a reabilitação. Também pressupõe a articulação com outras políticas públicas, a fim de garantir uma atuação intersetorial (Melo, 2023, p. 47).

Equidade: parte da premissa de que pessoas em situações distintas demandam tratamentos distintos para alcançar igualdade real. Busca-se, assim, reduzir as desigualdades em saúde, alocando mais recursos onde há maior necessidade (Brasil, 2022a).

Hierarquização: implica na organização dos serviços em níveis crescentes de complexidade. Essa estrutura garante que o atendimento ocorra em diferentes pontos da rede, conforme a gravidade e a especificidade do caso (Melo, 2023, p. 49).

Descentralização e Comando Único: esse princípio estabelece a distribuição de responsabilidades entre União, estados e municípios. A gestão local do SUS, especialmente em nível municipal, deve contar com autonomia administrativa, técnica e financeira, respeitando os princípios gerais do sistema e assegurando a participação da comunidade na formulação e controle das políticas públicas (Brasil, 2022a).

Esses princípios orientam a formulação e execução das ações previstas na PNSTT, buscando garantir a proteção da saúde dos trabalhadores, especialmente diante das transformações nos modelos produtivos e da intensificação de doenças relacionadas ao trabalho.

Além dos princípios, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora estabelece objetivos específicos, como a promoção de ambientes laborais saudáveis, o fortalecimento da vigilância em saúde do trabalhador, o reconhecimento de doenças relacionadas ao trabalho, a qualificação da notificação

compulsória, e a ampliação da participação dos trabalhadores no planejamento das ações de saúde.

As figuras abaixo foram extraídas da Cartilha Informativa da PNSTT e sistematizam os objetivos e diretrizes estratégicas da política, fornecendo uma visão ampliada dos compromissos assumidos pelas três esferas de governo:

Figura 5 – Objetivos da PNSTT

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS	
<p>Art. 8º São objetivos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora:</p> <p>I — fortalecer a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) e a integração com os demais componentes da Vigilância em Saúde, o que pressupõe:</p> <p>a) identificação das atividades produtivas da população trabalhadora e das situações de risco à saúde dos trabalhadores no território;</p> <p>b) identificação das necessidades, demandas e problemas de saúde dos trabalhadores no território;</p> <p>c) realização da análise da situação de saúde dos trabalhadores;</p> <p>d) intervenção nos processos e ambientes de trabalho;</p> <p>e) produção de tecnologias de intervenção, de avaliação e de monitoramento das ações de VISAT;</p> <p>f) controle e avaliação da qualidade dos serviços e programas de saúde do trabalhador, nas instituições e empresas públicas e privadas;</p>	<p>g) produção de protocolos, de normas técnicas e regulamentares; e</p> <p>h) participação dos trabalhadores e suas organizações;</p> <p>II — promover a saúde e ambientes e processos de trabalhos saudáveis, o que pressupõe:</p> <p>a) estabelecimento e adoção de parâmetros protetores da saúde dos trabalhadores nos ambientes e processos de trabalho;</p> <p>b) fortalecimento e articulação das ações de vigilância em saúde, identificando os fatores de risco ambiental, com intervenções tanto nos ambientes e processos de trabalho, como no entorno, tendo em vista a qualidade de vida dos trabalhadores e da população circunvizinha;</p> <p>c) representação do setor saúde/saúde do trabalhador nos fóruns e instâncias de formulação de políticas setoriais e intersetoriais e às relativas ao desenvolvimento econômico e social;</p> <p>d) inserção, acompanhamento e avaliação de indicadores de saúde dos trabalhadores e das populações circunvizinhas nos processos de licenciamento e nos estudos de impacto ambiental;</p> <p>e) inclusão de parâmetros de proteção à saúde dos trabalhadores e de manutenção de ambientes de trabalho saudáveis nos processos de concessão de incentivos ao desenvolvimento,</p>

Fonte: Cartilha Informativa PNSTT (BRASIL, 2017)

Figura 6 – Continuação dos Objetivos da PNSTT

<p>nos mecanismos de fomento e outros incentivos específicos;</p> <p>f) contribuição na identificação e erradicação de situações análogas ao trabalho escravo;</p> <p>g) contribuição na identificação e erradicação de trabalho infantil e na proteção do trabalho do adolescente;</p> <p>h) desenvolvimento de estratégias e ações de comunicação de risco e de educação ambiental e em saúde do trabalhador;</p> <p>III — garantir a integralidade na atenção à saúde do trabalhador, que pressupõe a inserção de ações de saúde do trabalhador em todas as instâncias e pontos da Rede de Atenção à Saúde do SUS, mediante articulação e construção conjunta de protocolos, linhas de cuidado e matriciamento da saúde do trabalhador na assistência e nas estratégias e dispositivos de organização e fluxos da rede, considerando os seguintes componentes:</p> <p>a) atenção primária em saúde;</p> <p>b) atenção especializada, incluindo serviços de reabilitação;</p> <p>c) atenção pré-hospitalar, de urgência e emergência, e hospitalar;</p> <p>d) rede de laboratórios e de serviços de apoio diagnóstico;</p>	<p>e) assistência farmacêutica;</p> <p>f) sistemas de informações em saúde;</p> <p>g) sistema de regulação do acesso;</p> <p>h) sistema de planejamento, monitoramento e avaliação das ações;</p> <p>i) sistema de auditoria; e</p> <p>j) promoção e vigilância à saúde, incluindo a vigilância à saúde do trabalhador;</p> <p>IV — ampliar o entendimento de que a saúde do trabalhador deve ser concebida como uma ação transversal, devendo a relação saúde-trabalho ser identificada em todos os pontos e instâncias da rede de atenção;</p> <p>V — incorporar a categoria trabalho como determinante do processo saúde-doença dos indivíduos e da coletividade, incluindo-a nas análises de situação de saúde e nas ações de promoção em saúde;</p> <p>VI — assegurar que a identificação da situação do trabalho dos usuários seja considerada nas ações e serviços de saúde do SUS e que a atividade de trabalho realizada pelas pessoas, com as suas possíveis consequências para a saúde, seja considerada no momento de cada intervenção em saúde; e</p> <p>VII — assegurar a qualidade da atenção à saúde do trabalhador usuário do SUS.</p>
---	---

Fonte: Cartilha Informativa PNSTT (BRASIL, 2017)

Esses fundamentos demonstram que a saúde do trabalhador deixou de ser uma questão periférica, passando a integrar as ações estruturantes do SUS, com o compromisso de reduzir a incidência de agravos ocupacionais e promover um ambiente de trabalho mais seguro e humanizado.

A saúde ocupacional constitui um ramo específico da saúde coletiva voltado à promoção, manutenção e recuperação da saúde dos trabalhadores em seu ambiente de atividade profissional.

Trata-se de um campo multidisciplinar, que envolve conhecimentos da medicina, enfermagem, fisioterapia, psicologia, segurança do trabalho, ergonomia, direito e administração, entre outras áreas, com o objetivo de garantir condições laborais seguras e compatíveis com a dignidade humana.

Segundo definição conjunta da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saúde ocupacional:

“Preocupa-se em capacitar o indivíduo a exercer sua profissão da forma menos prejudicial possível à sua saúde, estando alinhada com a promoção da saúde e segurança no trabalho por meio da prevenção dos agravos decorrentes dos riscos existentes nos ambientes laborais” (OMS; OIT, 1995, apud Rodrigues et al., 2020, p. 39).

Essa perspectiva reforça a ideia de que o trabalho não pode ser um fator de adoecimento, mas um espaço de desenvolvimento humano e social (Bernardo, 2019, p. 68).

Nesse sentido, a atuação do profissional de saúde ocupacional não se restringe à intervenção curativa, mas exige uma abordagem proativa voltada à identificação e controle de fatores de risco (Bernardo, 2019, p. 68).

Entre os aspectos observados, destacam-se a qualidade do ar, a temperatura, a umidade, o nível de ruído, a ergonomia, a iluminação, o manuseio de substâncias químicas e a organização do tempo de trabalho (Bernardo, 2019, p. 68).

A análise criteriosa dessas variáveis permite a construção de ambientes que favoreçam a saúde física e mental dos trabalhadores, contribuindo inclusive para o aumento da produtividade e redução do absenteísmo.

Além disso, a saúde ocupacional compreende ações voltadas à vigilância epidemiológica, ao monitoramento de indicadores de morbidade e à implementação de programas preventivos e educativos, conforme preconizado pela Política Nacional

de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), instituída pela Portaria nº 1.823/2012 do Ministério da Saúde (Brasil, 2012).

Essa política estabelece como diretriz central a vigilância em saúde do trabalhador como eixo estruturante das ações, sendo fundamental a articulação com as demais áreas da saúde pública.

O arcabouço normativo que regula a saúde ocupacional no Brasil é composto principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nos artigos 154 a 201, e pelas Normas Regulamentadoras (NRs), elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Essas normas disciplinam os procedimentos mínimos a serem adotados pelas empresas em relação à segurança e saúde dos trabalhadores, com destaque para a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), a NR-9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e a NR-17 (Ergonomia) (BRASIL, 2022).

A função primordial da saúde ocupacional é garantir a proteção da integridade física, mental e social dos trabalhadores. Para isso, as ações devem ser norteadas pelo princípio da prevenção, que implica agir antes da ocorrência do dano, e pela adequação do ambiente de trabalho às necessidades e capacidades dos indivíduos. Isso se reflete na clássica formulação da OMS e da OIT (1995), segundo a qual os objetivos da saúde ocupacional são:

“A promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; a prevenção entre os trabalhadores dos afastamentos da saúde causados por suas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores em seus empregos de riscos decorrentes de fatores adversos à saúde; a colocação e manutenção do trabalhador em um ambiente ocupacional adaptado às suas capacidades fisiológicas e psicológicas; e, em suma, a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu emprego” (Rodrigues et al., 2020, p. 40).

Essa concepção exige das empresas não apenas o cumprimento formal da legislação, mas uma cultura organizacional voltada à valorização da saúde e da segurança no trabalho.

De forma estratégica, investir em saúde ocupacional resulta em ganhos não apenas para o trabalhador, mas também para a própria organização, ao reduzir custos com afastamentos, aumentar a motivação dos empregados e qualificar a imagem institucional perante a sociedade e os órgãos reguladores (Gasparini et al., 2017).

Importante destacar ainda que a promoção da saúde ocupacional é também um imperativo constitucional.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, inciso XXII, que é direito do trabalhador a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”.

Assim, a proteção à saúde do trabalhador configura um direito fundamental, cuja efetividade demanda políticas públicas integradas e o comprometimento do setor produtivo.

Em síntese, a saúde ocupacional transcende a dimensão meramente técnica. Trata-se de um instrumento de promoção da justiça social, que visa assegurar que o trabalho, elemento estruturante da cidadania, se realize em condições que respeitem a vida, a saúde e a dignidade do ser humano.

A pandemia de Covid-19 representou um marco histórico nas relações de trabalho, impondo aos Estados e à comunidade internacional desafios sem precedentes no que tange à preservação de direitos laborais e à manutenção do emprego e da renda (Oliveira, 2022, p. 1).

Nesse contexto, a eficácia das normas internacionais trabalhistas tornou-se tema central, sobretudo diante da adoção de medidas excepcionais que afetaram diretamente a proteção jurídica do trabalhador (Oliveira, 2022, p. 1).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) atuou ativamente durante a crise sanitária, emitindo diretrizes no estudo intitulado “COVID-19 e o mundo do trabalho: Impactos e Respostas”, no qual defendeu a adoção de medidas baseadas em três eixos: proteção da saúde no ambiente de trabalho, estímulo à economia e ao emprego, e garantia de renda e postos de trabalho (Oliveira, 2022, p. 1).

Essas diretrizes refletiram o esforço da OIT em alinhar as respostas nacionais às normas internacionais previamente pactuadas, reiterando o papel normativo e orientador da organização em tempos de crise global (Oliveira, 2022, p. 1).

A resposta normativa brasileira, contudo, evidenciou tensionamentos entre o ordenamento jurídico nacional e os compromissos assumidos internacionalmente. As Medidas Provisórias 927, 936 e 945/2020, editadas no âmbito da emergência sanitária, buscaram flexibilizar direitos trabalhistas por meio da ampliação da negociação individual, da redução proporcional da jornada e da suspensão temporária dos contratos de trabalho (Oliveira, 2022, p. 3-5).

Essas medidas, ainda que justificadas pela urgência e gravidade da crise, suscitaram debates quanto à sua compatibilidade com os princípios constitucionais da

proteção, da progressividade e da vedação ao retrocesso social (Oliveira, 2022, p. 3-5).

O artigo 7º da Constituição Federal estabelece que os direitos dos trabalhadores devem visar à melhoria contínua de sua condição social. Assim, qualquer tentativa de redução ou supressão desses direitos, ainda que por meio de acordo, deve ser vista com cautela, especialmente em contextos de vulnerabilidade como o da pandemia.

Nesse sentido, a doutrina jurídica sustenta que a pandemia não deve servir de justificativa para a erosão de conquistas históricas do direito do trabalho. A noção de retrocesso social, amplamente consolidada no direito internacional dos direitos humanos, impede a adoção de políticas públicas que diminuam a proteção legal já alcançada (Oliveira, 2022, p. 6-8).

Esse entendimento é reforçado pelos artigos 26 e 29 do Pacto de San José da Costa Rica e pelo artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, os quais vedam o retrocesso em matéria de direitos sociais (Oliveira, 2022, p. 6-8).

A negociação coletiva, por sua vez, foi reafirmada como pilar fundamental de pacificação social e promoção da justiça no trabalho (OIT, 2015).

A Constituição de 1988, em seu artigo 8º, incisos III e VI, assegura o direito à negociação coletiva como expressão da autonomia coletiva da vontade e da representatividade sindical (OIT, 2015).

A OIT, por meio das Convenções nº 98 e nº 154, também consagra a negociação coletiva como direito fundamental, conferindo-lhe status de cláusula pétrea no sistema internacional do trabalho (OIT, 2015).

Em tempos de crise, portanto, a negociação coletiva deve ser estimulada como instrumento legítimo de equilíbrio entre os interesses empresariais e a proteção da dignidade do trabalhador (Brasil, 2022).

A jurisprudência do STF, ao reconhecer a supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos, incluindo os de natureza trabalhista, reforça a necessidade de controle de convencionalidade das normas infraconstitucionais, sobretudo daquelas editadas em caráter emergencial (Brasil, 2022).

O Ministério Público do Trabalho também se posicionou contra a adoção de políticas que desconsiderassem a participação sindical nas decisões que afetassem diretamente os trabalhadores durante a pandemia (MPT, 2020).

Em nota técnica, defendeu a importância da negociação coletiva como mecanismo de enfrentamento social da crise, destacando a necessidade de respeitar os princípios constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho digno (MPT, 2020).

Portanto, a pandemia revelou a importância da articulação entre normas internas e compromissos internacionais na construção de um sistema jurídico do trabalho que seja resiliente, democrático e socialmente justo.

A eficácia das normas internacionais trabalhistas, longe de ser apenas um ideal, mostrou-se elemento essencial para a preservação da ordem jurídica e para a garantia dos direitos fundamentais em contextos de exceção.

A promulgação da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, representa um marco significativo na legislação brasileira ao reconhecer e incentivar práticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores (Brasil, 2024).

Essa iniciativa legislativa surge em um contexto de crescente preocupação com os impactos dos transtornos mentais no ambiente laboral, refletindo a necessidade de políticas públicas que abordem de forma efetiva esses desafios (Brasil, 2024).

A referida lei estabelece critérios para a obtenção da certificação, incluindo a implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico, promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio, entre outros (Brasil, 2024).

Além disso, enfatiza a necessidade de transparência e prestação de contas, exigindo a divulgação regular das ações e políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa (Brasil, 2024).

Contudo, a efetividade da Lei nº 14.831/2024 depende da superação de desafios estruturais e culturais nas organizações (Brasil, 2024).

Muitas empresas ainda enfrentam resistência em reconhecer a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, seja por falta de conhecimento, estigmatização do tema ou priorização de resultados financeiros imediatos em detrimento do bem-estar dos colaboradores (Brasil, 2024).

Além disso, a implementação das diretrizes estabelecidas pela lei requer investimentos em programas de treinamento, desenvolvimento de políticas internas

claras e acesso a serviços de apoio psicológico, o que pode ser um obstáculo para empresas de menor porte.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), prevista para entrar em vigor em 26 de maio de 2025, torna obrigatória a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais no trabalho (Brasil, 2025).

Essa mudança normativa reforça a responsabilidade das empresas em adotar medidas preventivas e corretivas para garantir a saúde mental dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios estabelecidos pela Lei nº 14.831/2024 (Brasil, 2024).

A NR-1 atualizada destaca que riscos psicossociais, como estresse, assédio e carga mental excessiva, devem ser identificados e gerenciados pelos empregadores como parte das medidas de proteção à saúde dos trabalhadores (Brasil, 2025).

A implementação efetiva dessas normas requer uma abordagem estratégica e integrada, envolvendo a alta liderança, gestores e colaboradores. Investimentos em programas de treinamento, desenvolvimento de políticas internas claras e acesso a serviços de apoio psicológico são essenciais para criar uma cultura organizacional que valorize a saúde mental.

Além disso, é fundamental que as empresas estabeleçam mecanismos de monitoramento contínuo do bem-estar psicológico dos trabalhadores, como pesquisas de clima organizacional, avaliações periódicas e canais de comunicação abertos, para identificar possíveis problemas e agir rapidamente.

Em suma, a Lei nº 14.831/2024 representa um avanço na legislação trabalhista brasileira ao reconhecer a importância da saúde mental no ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

No entanto, sua eficácia dependerá do comprometimento das organizações em adotar práticas concretas e sustentáveis que promovam o bem-estar dos trabalhadores, indo além da obtenção de certificações e buscando transformações reais na cultura corporativa (Brasil, 2024).

A saúde mental dos trabalhadores tem se tornado uma preocupação crescente no cenário das relações laborais contemporâneas. O ambiente de trabalho, tradicionalmente associado a riscos físicos e ergonômicos, passou a ser também reconhecido como espaço propício à ocorrência de agravos psíquicos, tais como estresse ocupacional, burnout, ansiedade e depressão.

Nesse contexto, destaca-se a responsabilidade do empregador quanto à prevenção, à mitigação e ao tratamento dos riscos psicossociais no meio laboral.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece como direito fundamental do trabalhador a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”.

Esse dispositivo, lido em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), impõe ao empregador o dever jurídico de assegurar condições de trabalho que respeitem a integridade física e mental do empregado (Brasil, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, prevê no artigo 157, inciso I, que cabe à empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (Brasil, 2017).

A interpretação sistemática desse dispositivo, à luz das diretrizes atuais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), abrange também os fatores psicossociais que possam comprometer o equilíbrio emocional do trabalhador, impondo ao empregador a adoção de medidas voltadas à prevenção de doenças mentais relacionadas ao trabalho (OIT, 2020).

A jurisprudência brasileira, especialmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem evoluído no sentido de responsabilizar empregadores que se omitem diante de situações que geram sofrimento mental aos seus empregados, como assédio moral, metas abusivas, jornadas exaustivas e ausência de suporte organizacional (Brasil, 2002).

A responsabilização, nesses casos, funda-se na teoria da responsabilidade civil objetiva, conforme o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, sobretudo quando a atividade empresarial implica, por sua natureza, risco acentuado à saúde do trabalhador (Brasil, 2002).

Adicionalmente, a recente promulgação da Lei nº 14.831/2024, que institui a Certificação Empresa Promotora da Saúde Mental, reforça o papel do empregador na promoção de práticas organizacionais que favoreçam o bem-estar psicológico dos empregados (Brasil, 2024).

Embora a certificação seja de adesão voluntária, a lei sinaliza uma tendência normativa que reforça o caráter coletivo e preventivo da saúde mental no ambiente de trabalho, em sintonia com os princípios da progressividade dos direitos sociais e da função social da empresa (Brasil, 2024).

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), com entrada em vigor prevista para maio de 2025, estabelece a obrigatoriedade de avaliação e controle de riscos psicossociais (Brasil, 2025).

Essa exigência normativa impõe ao empregador a responsabilidade de diagnosticar fatores que possam impactar a saúde mental de seus empregados e implementar ações corretivas e educativas (Brasil, 2025).

A ausência dessas medidas pode ser interpretada como negligência, ensejando responsabilização administrativa, civil e até trabalhista (Moura, 2024).

Destaca-se ainda que a proteção da saúde mental dos trabalhadores não se restringe à esfera jurídica, mas deve ser incorporada como valor ético e estratégico pelas organizações (Gasparini Et Al., 2017).

A construção de ambientes laborais saudáveis requer a consolidação de uma cultura organizacional que valorize o respeito, o apoio mútuo, a gestão humanizada e a escuta ativa (Gasparini Et Al., 2017).

Empregadores que negligenciam tais aspectos não apenas infringem normas legais, mas comprometem a produtividade, o engajamento e a imagem institucional de suas organizações (Gasparini Et Al., 2017).

Dessa forma, a responsabilidade do empregador frente à saúde mental do trabalhador deve ser compreendida de forma ampla, abrangendo não apenas a observância de normas legais, mas o comprometimento com a construção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, inclusivo e promotor de bem-estar (Gasparini Et Al., 2017).

A omissão frente a essa responsabilidade representa violação não apenas de direitos sociais, mas de fundamentos constitucionais essenciais à preservação da dignidade humana nas relações laborais.

3.1. Brasil

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não contempla de forma expressa o direito à desconexão, o que evidencia um vácuo normativo frente às transformações tecnológicas do mundo do trabalho (Andrade, et al., 2022).

A ausência de uma lei específica que delimite os contornos do tempo de disponibilidade digital favorece a perpetuação da hiperconectividade e da

sobreposição entre jornada formal e vida pessoal, comprometendo diretamente a saúde mental dos trabalhadores (Andrade, et al., 2022).

Essa lacuna normativa tem sido identificada por pesquisadores como um dos fatores que agravam os riscos psicossociais nas relações laborais brasileiras (Andrade, et al., 2022).

Embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha promovido diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não houve qualquer regulamentação sobre o controle do trabalho mediado por tecnologias.

O artigo 6º, parágrafo único, reconhece que os meios eletrônicos se equiparam à subordinação presencial para fins de vínculo empregatício, mas não impõe limites ao tempo de uso nem obriga o empregador a assegurar intervalos digitais (Brasil, 1943).

Na prática, a hiperdisponibilidade é naturalizada e, em muitos casos, interpretada como sinônimo de engajamento ou produtividade, conforme alerta o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2021).

Relatórios recentes indicam que a ausência de limites objetivos à conexão contínua tem causado impactos mensuráveis sobre a saúde mental dos trabalhadores brasileiros, especialmente durante e após a pandemia da COVID-19 (Fiocruz, 2022).

Estudo realizado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) constatou o aumento de transtornos mentais associados ao trabalho remoto sem regras claras sobre jornada, controle e descanso, destacando o estresse crônico, a exaustão emocional e os quadros de ansiedade como sintomas prevalentes (Fiocruz, 2022).

O ambiente digital desregulado contribui, portanto, para a precarização subjetiva do trabalho e para o colapso das fronteiras entre tempo produtivo e tempo livre.

No plano jurisprudencial, ainda que algumas decisões judiciais tenham reconhecido o excesso de exigência digital como fator ensejador de dano moral, a inexistência de norma específica dificulta a uniformização de entendimentos. Tribunais Regionais do Trabalho têm decidido com base em princípios gerais do direito do trabalho e da dignidade da pessoa humana, mas os parâmetros para caracterização do abuso permanecem frágeis e subjetivos (Andrade, et al., 2022).

A doutrina também destaca que a ausência de regulamentação compromete a força normativa das cláusulas coletivas, pois impede a consolidação de padrões mínimos que possam ser convencionados pelas categorias (Silva, et al., 2023).

Do ponto de vista legislativo, tramitam no Congresso Nacional diversos projetos de lei que visam instituir o direito à desconexão, a exemplo do PL 5.581/2020, que propõe a vedação de exigência de comunicação eletrônica fora do horário de expediente, salvo em situações emergenciais (Brasil, 2020)

No entanto, tais propostas seguem sem avanço significativo, o que revela certa resistência cultural à ideia de limitação do acesso digital por parte de empregadores (Câmara dos Deputados, 2024). A tendência de flexibilização das normas trabalhistas no país também contribui para a baixa priorização do tema na agenda legislativa.

A não regulamentação do direito à desconexão no Brasil representa, portanto, um desafio estrutural à construção de um modelo de trabalho humanizado e compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção à saúde (Delgado, et al., 2021).

A literatura especializada vem apontando que o reconhecimento legal desse direito constitui etapa indispensável para garantir a efetividade dos direitos fundamentais no contexto digital contemporâneo (Delgado, et al., 2021).

O avanço das tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho possibilitou formas sofisticadas de controle e monitoramento da atividade laboral, ampliando de maneira significativa o alcance do poder diretivo do empregador (Delgado, et al., 2021).

A hipervigilância digital, compreendida como o uso contínuo e automatizado de recursos tecnológicos para acompanhar o desempenho, o comportamento e a produtividade dos trabalhadores, levanta preocupações relevantes quanto à proteção da dignidade, da privacidade e da saúde mental no contexto laboral contemporâneo (Delgado, et al., 2021).

Embora o poder diretivo seja reconhecido como um atributo legítimo da relação empregatícia, a sua materialização não pode se sobrepor a direitos fundamentais assegurados constitucionalmente, como a intimidade, a vida privada e os limites da jornada de trabalho (Delgado, et al., 2021).

O artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, garante o direito à inviolabilidade da intimidade, sendo amplamente aceito na doutrina que tal garantia deve ser observada inclusive nas relações de trabalho, em consonância com o princípio da função social do contrato (Brasil, 1988; Nascimento, 2023).

Nesse sentido, o monitoramento de e-mails, redes corporativas, câmeras, sistemas de geolocalização e softwares de produtividade deve ser pautado pelos princípios da razoabilidade, necessidade e proporcionalidade.

Estudos recentes desenvolvidos pelo Ministério Público do Trabalho apontam que o uso exacerbado de ferramentas de vigilância digital contribui para a intensificação do ritmo de trabalho e para o surgimento de quadros de ansiedade, estresse e esgotamento profissional, sobretudo em regimes de home office (MPT, 2021).

Esses efeitos são potencializados pela ausência de delimitação entre o espaço de trabalho e o espaço pessoal, o que gera sensação permanente de controle e viola o direito ao tempo livre e à desconexão (MPT, 2021).

A literatura especializada também destaca que a hipervigilância digital, quando utilizada de forma contínua e sem transparência, configura um fator de risco psicossocial relevante (Fiocruz, 2022).

A jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido, em alguns casos, o excesso de controle digital como conduta abusiva do empregador (Andrade, et al., 2022).

Decisões judiciais têm fixado indenizações por danos morais em situações de monitoramento excessivo sem consentimento informado ou sem fins estritamente funcionais, reafirmando os limites éticos e jurídicos do poder diretivo frente à proteção da personalidade do trabalhador (Andrade, et al., 2022).

Contudo, a ausência de uma regulamentação normativa específica sobre o tema gera insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados, especialmente diante do uso crescente de tecnologias baseadas em inteligência artificial e análise de dados comportamentais.

A experiência internacional evidencia a urgência de balizar normativamente a utilização de mecanismos de vigilância digital nas relações de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem alertando para os riscos da automação da gestão de pessoas e defende que o uso de tecnologias digitais deve respeitar os direitos fundamentais do trabalho, inclusive nos ambientes virtualizados. Relatório publicado em 2022 propõe diretrizes para a utilização ética de sistemas de monitoramento, recomendando transparência, consentimento, participação sindical e proteção contra abusos (OIT, 2022).

Diante desse panorama, a construção de um marco regulatório sobre a vigilância digital no trabalho representa um desafio urgente para o legislador brasileiro.

O reconhecimento de que a hipervigilância pode gerar adoecimento mental e violar direitos fundamentais exige a fixação de parâmetros objetivos que restrinjam o poder diretivo do empregador, assegurando o equilíbrio entre gestão eficiente e respeito à subjetividade do trabalhador.

O Brasil insere-se em um contexto de crescente atenção à saúde mental no ambiente de trabalho, mas ainda enfrenta entraves normativos, institucionais e culturais para consolidar uma política pública estruturada de proteção psicossocial (Delgado, et al., 2021).

Em comparação com experiências europeias e anglo-saxãs, observa-se um descompasso significativo entre o reconhecimento discursivo da importância do tema e a efetivação de mecanismos regulatórios que assegurem o direito ao descanso, à desconexão e à integridade subjetiva dos trabalhadores (Delgado, et al., 2021).

Países como França, Espanha e Alemanha estabeleceram normas específicas para a prevenção de riscos psicossociais, com destaque para a responsabilização do empregador e a integração do tema nas negociações coletivas e políticas públicas de saúde ocupacional (EU-OSHA, 2021; OIT, 2022).

Esses modelos se ancoram em compromissos institucionais sólidos, que articulam legislação, fiscalização e cultura organizacional (EU-OSHA, 2021; OIT, 2022).

No Brasil, por outro lado, as medidas ainda são fragmentadas e frequentemente delegadas à iniciativa das empresas, sem que haja diretrizes claras sobre os limites do poder diretivo nem sobre o uso de tecnologias de controle no ambiente laboral (EU-OSHA, 2021; OIT, 2022).

Além da ausência de regulamentação do direito à desconexão, o país carece de uma estratégia nacional de saúde mental no trabalho, que contemple tanto o setor público quanto o privado.

A atuação do Ministério Público do Trabalho e de algumas categorias profissionais na inserção do tema nos acordos coletivos representa um avanço, mas ainda insuficiente para garantir proteção ampla e uniforme (MPT, 2021)

Relatórios técnicos evidenciam que os riscos psicossociais permanecem invisibilizados em muitos contextos laborais, especialmente entre trabalhadores informais, terceirizados e vinculados a regimes de metas abusivas (Fiocruz, 2022).

Do ponto de vista estrutural, limitações como a baixa sindicalização, a fragilidade da negociação coletiva e a resistência empresarial à regulação estatal dificultam a implementação de políticas efetivas de cuidado psicossocial (Fiocruz, 2022).

Essas barreiras contrastam com experiências como a do Canadá, onde a adesão voluntária a normas técnicas é impulsionada por incentivos reputacionais e econômicos, ou com a da França, onde a obrigatoriedade legal impõe um padrão mínimo de proteção mesmo diante de contextos adversos (MHCC, 2018; França, 2016).

Apesar dessas limitações, o Brasil apresenta um potencial transformador relevante, sobretudo diante do acúmulo crescente de pesquisas sobre saúde mental no trabalho, da mobilização de instituições do sistema de Justiça e da pressão internacional por conformidade com tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho (ONU, 2015; OIT, 2022).

A internalização dos princípios da Agenda 2030 da ONU, que inclui o trabalho decente e o bem-estar como objetivos centrais, também pode funcionar como vetor de indução de políticas públicas mais integradas (ONU, 2015; OIT, 2022).

A comparação internacional revela, portanto, que o Brasil precisa avançar na construção de um marco legal específico que regulamente o direito à desconexão, os limites da vigilância digital e a prevenção dos riscos psicossociais.

Para isso, será necessário superar barreiras históricas de informalidade, assimetrias contratuais e precarização institucional, criando um ambiente jurídico e político favorável à humanização das relações laborais no século XXI.

3.2. Panorama Internacional: OIT

Os países europeus têm se destacado na implementação de políticas públicas e marcos legislativos voltados à promoção da saúde mental no ambiente laboral (OIT, 2022).

A integração normativa entre os Estados-membros da União Europeia (UE), em articulação com diretrizes emanadas de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem favorecido avanços significativos na proteção dos trabalhadores contra riscos psicossociais (OIT, 2022).

A UE, por meio de suas instituições e agências especializadas, tem promovido a harmonização das legislações nacionais, incentivando a implementação de medidas concretas voltadas à construção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis (Comissão Europeia, 2021).

O direcionamento é evidenciado na Estratégia Europeia de Saúde e Segurança no Trabalho 2021–2027, que estabelece metas prioritárias para a melhoria das condições laborais em todos os países da região (Comissão Europeia, 2021).

Destacam-se, nesse cenário, países como França, Alemanha, Reino Unido, Canadá e Espanha, os quais têm adotado políticas públicas específicas para enfrentamento dos desafios contemporâneos da saúde mental ocupacional (EU-OSHA, 2020).

Essas políticas compreendem desde programas estruturados de bem-estar organizacional, regulamentações acerca do direito à desconexão digital, até a promoção ativa de ambientes de trabalho inclusivos e isentos de assédio (EU-OSHA, 2020).

A análise dessas experiências legislativas e administrativas permite extrair subsídios relevantes para a compreensão comparada de como diferentes contextos nacionais têm abordado a questão da saúde mental no trabalho.

A seguir, examinar-se-ão as medidas normativas e políticas implementadas por França, Alemanha, Reino Unido, Canadá e Espanha, com especial atenção aos seus impactos diretos na promoção da saúde psicológica dos trabalhadores.

A legislação trabalhista francesa destaca-se pelo enfoque preventivo adotado na proteção da saúde mental dos trabalhadores, com especial atenção aos riscos psicossociais, compreendidos como estresse ocupacional, assédio moral, esgotamento profissional e demais condições que comprometam o equilíbrio psíquico no ambiente laboral (EU-OSHA, 2014).

O Code du travail determina, em seu artigo L.4121-1, que o empregador tem o dever de assegurar a saúde física e mental de seus empregados por meio de medidas eficazes de prevenção, informação e organização adequada das condições de trabalho (França, 2023).

Como desdobramento desse dispositivo, o *Décret* n° 2001-1016 instituiu a obrigatoriedade do *Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels* (DUERP), instrumento por meio do qual as empresas devem identificar, avaliar e

registrar todos os riscos existentes no ambiente profissional, incluindo os de ordem psicossocial (França, 2001).

A atuação jurisprudencial francesa consolidou a responsabilização do empregador mesmo na ausência de culpa direta, desde que verificado o nexo entre a inação preventiva e o adoecimento psíquico do trabalhador (*Cour de Cassation*, 2015).

A decisão da Cour de cassation no processo nº 14-19702 reconheceu a obrigação objetiva da empresa de garantir um ambiente de trabalho saudável, fortalecendo o caráter vinculante da prevenção dos riscos psicossociais (*Cour de Cassation*, 2015).

Planos de ação específicos voltados à mitigação dos riscos mentais tornaram-se prática comum em setores de alta vulnerabilidade, como saúde, educação e administração pública (França, 2010).

O conteúdo desses planos deve estar devidamente incorporado ao DUERP e frequentemente resulta de negociação coletiva com entidades sindicais ou comissões internas de saúde e segurança, conforme previsto pela Lei nº 2010-1330, que reforçou o papel da negociação social na promoção da qualidade de vida no trabalho (França, 2010).

Relatórios da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho indicam que a implementação sistemática dessas medidas tem contribuído para a redução dos afastamentos por transtornos mentais, além de promover ambientes organizacionais mais sustentáveis e humanizados (EU-OSHA, 2014).

A experiência francesa ilustra como um arcabouço legal articulado, acompanhado de fiscalização efetiva e respaldo jurisprudencial, pode fomentar transformações estruturais na gestão da saúde psíquica no trabalho (EU-OSHA, 2014).

A legislação espanhola consolidou mecanismos normativos robustos voltados à proteção da saúde mental dos trabalhadores, com atenção especial aos transtornos relacionados ao estresse ocupacional crônico, em especial à síndrome de burnout, reconhecida formalmente como doença profissional em determinadas circunstâncias.

A atuação do sistema de inspeção do trabalho tem sido central nesse processo, contribuindo para a efetivação dos direitos socioambientais previstos na normativa laboral espanhola.

A Lei 31/1995, de Prevenção de Riscos Laborais, atribui ao empregador o dever de adotar medidas preventivas voltadas à integridade física e mental dos

trabalhadores, com base na avaliação contínua dos riscos inerentes à atividade profissional (ESPANHA, 1995).

A norma exige a elaboração de planos preventivos individualizados por empresa, com identificação de fatores psicossociais e proposta de intervenções adequadas.

O artigo 14 da referida lei estabelece o direito do trabalhador à proteção eficaz em matéria de segurança e saúde no trabalho, assegurando cobertura normativa para situações de sobrecarga emocional, jornadas excessivas e ausência de pausas adequadas.

A atuação da *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (ITSS) configura um dos pilares da política pública de fiscalização ativa da saúde mental laboral. Relatórios recentes demonstram o incremento das ações fiscalizatórias com foco em riscos psicossociais, especialmente após o impacto da pandemia da COVID-19 sobre os ambientes de trabalho (ITSS, 2022).

A ITSS tem intensificado atuações relacionadas à gestão ineficiente da carga de trabalho, à pressão por produtividade e à ausência de protocolos de prevenção do burnout, o que resultou em multas e recomendações vinculantes para empregadores em diversos setores econômicos (ITSS, 2022).

A Estratégia Espanhola de Segurança e Saúde no Trabalho 2023–2027, elaborada pelo Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), reconhece expressamente o burnout como uma das prioridades da agenda pública, destacando a importância da articulação entre prevenção, fiscalização e capacitação institucional (INSST, 2023).

Essa diretriz estratégica prevê, inclusive, o desenvolvimento de metodologias específicas para detecção precoce de transtornos mentais relacionados ao trabalho, com foco em setores de maior risco, como saúde, educação e logística (INSST, 2023).

Dados do *Eurofound* indicam que a Espanha apresenta uma das maiores taxas de estresse relacionado ao trabalho na União Europeia, o que reforça a urgência de políticas públicas integradas e a efetividade da atuação estatal na regulação dos fatores psicossociais (EUROFOUND, 2021).

O reconhecimento do burnout como manifestação grave do adoecimento mental causado pelas condições laborais reflete uma mudança de paradigma na forma como o ordenamento jurídico espanhol lida com a saúde mental dos trabalhadores (EUROFOUND, 2021).

A política de saúde ocupacional na Alemanha caracteriza-se por um modelo normativo descentralizado, mas fortemente estruturado, que impõe aos empregadores a obrigatoriedade de realizar avaliações periódicas dos riscos à saúde mental nos ambientes de trabalho.

A base legal dessa obrigação encontra-se na *Arbeitsschutzgesetz* (Lei de Proteção ao Trabalho), especialmente após sua reforma de 2013, que incluiu explicitamente os riscos psicossociais entre os elementos que devem ser monitorados pelas empresas (Alemanha, 2013).

De acordo com o § 5 da referida norma, os empregadores são compelidos a identificar os perigos que possam surgir da organização do trabalho, da carga cognitiva, da pressão por produtividade e de outros fatores capazes de comprometer o equilíbrio psíquico dos empregados (BAUA, 2017).

O processo de avaliação deve ser documentado e atualizado regularmente, com a participação dos trabalhadores por meio de seus representantes ou comitês de empresa (Betriebsrat), o que garante maior legitimidade e transparência ao procedimento (BAUA, 2017).

Estudos realizados pela Agência Federal de Saúde e Segurança Ocupacional da Alemanha (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA*) revelam que os riscos mentais, embora nem sempre visíveis de forma imediata, afetam diretamente a produtividade, o absenteísmo e os índices de rotatividade nas empresas.

O levantamento “*Stressreport Deutschland 2019*” apontou que mais de 50% dos trabalhadores relatam níveis significativos de estresse relacionado ao trabalho, sendo a sobrecarga, o ritmo acelerado e a ambiguidade de papéis os principais fatores associados ao adoecimento psíquico (BAUA, 2019).

A abordagem adotada pela Alemanha enfatiza a prevenção primária por meio da gestão organizacional e da cultura interna da empresa. A atuação dos serviços de saúde ocupacional internos, em articulação com os comitês de segurança e comissões de trabalhadores, fortalece a efetividade das avaliações e amplia o impacto das medidas preventivas (EU-OSHA, 2020).

A ausência de avaliação ou a realização inadequada do processo pode acarretar penalidades administrativas, inclusive com possibilidade de interdição de setores ou aplicação de multas, conforme previsto na legislação trabalhista vigente (EU-OSHA, 2020).

Relatórios da Organização Internacional do Trabalho destacam o modelo alemão como exemplo de integração entre normas legais, participação coletiva e política institucionalizada de bem-estar mental no trabalho, contribuindo para a criação de ambientes mais resilientes e adaptados aos desafios contemporâneos das relações laborais (OIT, 2022).

A União Europeia consolidou, ao longo das últimas décadas, um modelo institucional multissetorial voltado à harmonização das normas de segurança e saúde no trabalho entre seus Estados-membros.

Nesse contexto, a atuação das agências europeias especializadas, como a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA), tem sido fundamental para a difusão de boas práticas, produção de conhecimento técnico e apoio às políticas públicas voltadas à promoção de ambientes laborais saudáveis.

A EU-OSHA, com sede em Bilbao, opera como centro de referência em saúde e segurança no trabalho, promovendo ações de monitoramento, pesquisa aplicada, capacitação e disseminação de metodologias preventivas voltadas à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores.

Um dos principais instrumentos da agência é a Campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis”, realizada bienalmente em parceria com governos nacionais, instituições públicas e representantes de trabalhadores e empregadores (EU-OSHA, 2020).

Essas campanhas buscam sensibilizar os atores sociais sobre riscos emergentes e fornece ferramentas práticas para sua mitigação (EU-OSHA, 2020).

A agência também atua na sistematização de dados comparativos entre os países da UE, por meio do Observatório Europeu de Riscos, o que permite identificar tendências, lacunas normativas e grupos de maior vulnerabilidade (EU-OSHA, 2021).

O relatório “*Health and safety risks at the workplace: a review of recent data*”, publicado em 2021, identificou o aumento expressivo dos fatores psicossociais como causa de afastamentos e redução da produtividade, destacando a importância de políticas transversais e integradas para a saúde mental no trabalho (EU-OSHA, 2021).

Outro eixo de atuação estratégica da EU-OSHA diz respeito ao apoio à formulação de políticas públicas em nível nacional (Comissão Europeia, 2021).

A produção de guias técnicos, estudos de caso e ferramentas digitais voltadas à avaliação de riscos tem sido amplamente utilizada por órgãos de inspeção, empresas e sindicatos (Comissão Europeia, 2021).

A agência também atua como interlocutora da Comissão Europeia na implementação da Estratégia da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021–2027, promovendo a articulação entre os objetivos comunitários e as realidades locais (Comissão Europeia, 2021).

A cooperação interinstitucional promovida pela EU-OSHA contribui para a consolidação de uma cultura de prevenção em âmbito europeu, com foco na valorização do trabalho digno, no respeito à saúde mental e na responsabilização coletiva pela construção de ambientes organizacionais equilibrados (EU-OSHA, 2021).

A atuação da agência demonstra que a promoção de ambientes saudáveis demanda ação coordenada entre múltiplos atores, com base em dados, evidências científicas e compromissos regulatórios compartilhados (EU-OSHA, 2021).

3.3. Experiência União Europeia

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua fundação em 1919, tem desempenhado um papel fundamental na elaboração de normas internacionais do trabalho, visando promover condições laborais justas e seguras (OIT, 2021).

Essas normas são formalizadas por meio de Convenções, que são tratados internacionais obrigatórios para os Estados que as ratificam, e Recomendações, que oferecem diretrizes não vinculativas para orientar políticas e práticas nacionais (OIT, 2021).

No contexto da saúde e segurança no trabalho (SST), destacam-se as seguintes convenções:

Convenção nº 155: Estabelece a necessidade de uma política nacional de SST, enfatizando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, incluindo aspectos relacionados à saúde mental (OIT, 1981).

A convenção define saúde como um estado de completo bem-estar físico e mental, não se limitando à ausência de doenças, e destaca a importância de adaptar o ambiente de trabalho às capacidades dos trabalhadores (OIT, 1981).

Convenção nº 161: Foca nos serviços de saúde no trabalho, promovendo ações preventivas e a promoção da saúde física e mental dos trabalhadores (OIT, 1985).

A convenção estabelece que os serviços de saúde no trabalho devem assessorar empregadores e trabalhadores na criação de ambientes laborais seguros e saudáveis, adaptando o trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (OIT, 1985).

Convenção nº 187: Visa o aprimoramento contínuo da SST por meio de um sistema nacional, incentivando a cultura de prevenção nos locais de trabalho (OIT, 2006).

A convenção propõe a implementação de políticas e programas nacionais de SST, com o objetivo de promover uma cultura de prevenção e garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis (OIT, 2006).

Além dessas, a Convenção nº 177 aborda especificamente o trabalho a domicílio, reconhecendo a importância de garantir condições de trabalho equitativas para os trabalhadores remotos (OIT, 1996).

A convenção estabelece que os trabalhadores a domicílio devem ter os mesmos direitos que os demais trabalhadores, incluindo proteção à saúde e segurança no trabalho (OIT, 1996).

A aplicação efetiva dessas normas é monitorada por mecanismos de supervisão da OIT, que incluem a análise de relatórios periódicos enviados pelos Estados-membros e a possibilidade de apresentação de queixas por violações das convenções ratificadas (OIT, 2021).

Em resposta aos desafios emergentes, especialmente no contexto do teletrabalho e da saúde mental, a OIT, em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS), publicou diretrizes em 2022 para promover ambientes de trabalho saudáveis OMS; OIT, 2022).

Essas diretrizes enfatizam a identificação de riscos psicossociais, a capacitação de lideranças e a implementação de políticas que apoiem a saúde mental dos trabalhadores (OMS; OIT, 2022).

As pesquisas da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2023) evidenciam que os riscos psicossociais, como excesso de carga horária, pressão por resultados e falta de autonomia, estão diretamente associados ao aumento de transtornos mentais entre trabalhadores.

Esses fatores impactam não apenas o bem-estar individual, mas também a produtividade e a sustentabilidade das organizações, demonstrando que a saúde mental deve ser tratada como prioridade estratégica e não apenas como uma questão secundária de gestão (EU-OSHA, 2023)

Nesse sentido, a EU-OSHA (2023) ressalta a importância de políticas integradas que combinem medidas preventivas e intervenções de apoio psicológico, com foco na adaptação das condições laborais às necessidades humanas. A criação de ambientes inclusivos, a promoção de lideranças capacitadas para identificar sinais de sofrimento mental e o incentivo a uma cultura organizacional saudável constituem pilares fundamentais para reduzir os riscos psicossociais e fortalecer a proteção da saúde mental no trabalho.

A incorporação dessas normas e diretrizes nas legislações nacionais é essencial para garantir a proteção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente diante das transformações nas formas de trabalho impulsionadas pela digitalização e pela pandemia de Covid-19.

3.4. Direito Comparado

O ordenamento jurídico e político canadense tem adotado uma abordagem integrada no tratamento da saúde mental no ambiente de trabalho, fundamentada na articulação entre bem-estar psicossocial e desempenho organizacional (Mental Health Commission Of Canada, 2013).

A política pública nacional reconhece que o cuidado com a saúde mental dos trabalhadores não apenas promove ambientes laborais mais justos, mas também se constitui como elemento estratégico para a produtividade, a inovação e a sustentabilidade econômica (Mental Health Commission Of Canada, 2013).

A promulgação da *National Standard of Canada for Psychological Health and Safety in the Workplace*, em 2013, representou um marco na institucionalização do tema (CSA; BNQ, 2013).

Desenvolvida por meio de parceria entre a *Mental Health Commission of Canada* (MHCC), o *Canadian Standards Association Group* (CSA) e o Bureau de normalisation du Québec (BNQ), a norma fornece diretrizes voluntárias para que organizações desenvolvam sistemas de gestão voltados à prevenção de riscos

psicossociais, à promoção de ambientes inclusivos e ao acolhimento de trabalhadores com transtornos mentais (CSA; BNQ, 2013).

Essa normatização voluntária, ainda que não vinculativa, tem sido amplamente adotada por empresas públicas e privadas como parte de suas estratégias de gestão de pessoas (CSA; BNQ, 2013).

Dados divulgados pela MHCC indicam que organizações que implementaram programas baseados na norma apresentaram melhora nos índices de engajamento, redução do absenteísmo e aumento da produtividade, além de promoverem maior retenção de talentos (MHCC, 2018).

A cultura organizacional passa a incorporar a saúde mental como dimensão estrutural da governança, e não apenas como ação isolada de responsabilidade social corporativa (MHCC, 2018).

Além do incentivo à autorregulação, governos provinciais têm implementado políticas específicas para setores de maior vulnerabilidade, como saúde, educação e segurança pública (Ontario, 2020).

A província de Ontário, por exemplo, desenvolveu o programa *Occupational Health and Safety Strategy*, que integra o bem-estar mental como um dos pilares da política de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, reforçando o compromisso com a saúde integral dos trabalhadores (Ontario, 2020).

A jurisprudência canadense, embora influenciada pelo modelo anglo-saxão, tem evoluído no reconhecimento da responsabilidade civil do empregador por negligência na proteção da saúde psicológica (Rieger, et al., 2021).

Tribunais superiores já reconheceram o dever de implementar medidas razoáveis para mitigar riscos psicossociais previsíveis, mesmo que a norma nacional seja de adoção facultativa (Rieger, et al., 2021).

O modelo canadense demonstra que a promoção do bem-estar mental no ambiente de trabalho não deve ser compreendida apenas como obrigação ética ou jurídica, mas como estratégia de excelência organizacional.

A vinculação entre saúde, produtividade e qualidade das relações de trabalho fundamenta uma política pública sustentável, replicável e coerente com os princípios do trabalho decente.

A consolidação do teletrabalho como modalidade permanente de prestação de serviços representa uma das mais expressivas transformações das relações laborais

contemporâneas, impulsionada por avanços tecnológicos e por contextos emergenciais, como a pandemia de COVID-19 (Nascimento, 2024, p. 2).

Esse cenário provocou uma reorganização estrutural no mundo do trabalho, exigindo das organizações novos parâmetros de gestão e atenção à saúde de seus trabalhadores, especialmente no que se refere à saúde mental (Nascimento, 2024, p. 2).

O Japão tem se destacado nesse processo por meio de investimentos substanciais em tecnologia aplicada ao teletrabalho. Segundo estudo prospectivo baseado na base de dados Orbit, entre os anos de 2003 e 2023, o país liderou o ranking global de famílias de patentes voltadas ao trabalho remoto, com 801 registros, superando inclusive os Estados Unidos, a China e a Alemanha (Nascimento, 2024, p. 8).

Este dado revela não apenas o avanço tecnológico do Japão, mas também seu compromisso com a institucionalização de um modelo laboral eficiente e compatível com as novas demandas da sociedade digital Alemanha (Nascimento, 2024, p. 8).

Essas patentes compreendem inovações que vão desde dispositivos de segurança da informação e softwares de monitoramento até sistemas integrados de gestão de desempenho e plataformas colaborativas (Mendonça, et al., 2023, p. 1607).

Essas tecnologias exercem papel fundamental na delimitação de jornadas, na organização das atividades e na redução de interrupções, fatores que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores ao promoverem maior previsibilidade e controle sobre a rotina laboral (Mendonça, et al., 2023, p. 1607).

Dados recentes indicam que mais de 70% dos trabalhadores japoneses, especialmente profissionais da engenharia e tecnologia, optaram por manter o regime remoto ao menos dois dias por semana após o período crítico da pandemia, conforme apontado por levantamento divulgado pela empresa de relações públicas PRTimes (PRTimes, 2021, p. 10).

Essa adesão reflete não apenas a aceitação do teletrabalho enquanto alternativa viável, mas também a percepção de benefícios como maior flexibilidade, redução do tempo de deslocamento e melhoria na qualidade de vida (PRTimes, 2021, p. 10).

Contudo, estudos indicam que a efetividade do teletrabalho como estratégia sustentável de organização laboral depende de políticas institucionais sólidas e de um ambiente tecnológico estruturado (Salas, 2017, p. 6; Bloom, et al., 2021, p. 265).

A simples disponibilização de equipamentos ou plataformas digitais não é suficiente para mitigar os riscos psicossociais relacionados à hiperconectividade, ao isolamento social e à ausência de delimitação entre tempo de trabalho e vida pessoal (Salas, 2017, p. 6; Bloom, et al., 2021, p. 265).

A experiência japonesa evidencia que o investimento em inovação deve ser acompanhado de uma gestão sensível às condições humanas do trabalho remoto. A utilização estratégica das tecnologias, aliada a práticas organizacionais de cuidado, favorece a preservação da saúde mental e promove ambientes laborais mais saudáveis e produtivos (Nascimento, 2024, p. 9).

Nesse sentido, o exemplo do Japão constitui importante referência para a formulação de políticas públicas e empresariais em países em desenvolvimento, como o Brasil, onde ainda se observa fragilidade normativa e ausência de fiscalização efetiva no âmbito do teletrabalho (Mendonça, et al., 2023, p. 1609).

A China ocupa papel de destaque no cenário global em razão de sua rápida adaptação às exigências do teletrabalho, impulsionada pela pandemia de COVID-19 e pelas crescentes demandas de inovação tecnológica (Silva et al., 2023, p. 3).

O país integrou estratégias econômicas e regulatórias que permitiram não apenas a continuidade da produção em meio à crise sanitária, mas também a ampliação de sua infraestrutura digital e a reformulação das relações laborais em direção a um modelo híbrido mais consolidado (Silva et al., 2023, p. 3).

Desde o início da pandemia, o governo chinês incentivou o uso de plataformas digitais, como DingTalk, WeChat Work e Tencent Meeting, integradas a sistemas de gestão corporativa e de vigilância digital. Tais tecnologias foram utilizadas por empresas públicas e privadas como ferramentas de monitoramento e coordenação do trabalho remoto, permitindo um elevado grau de controle sobre as atividades laborais, mesmo fora do ambiente físico tradicional (Silva et al., 2023, p. 4).

Embora esse modelo tenha favorecido a produtividade e o cumprimento de metas, também impôs novas tensões psíquicas aos trabalhadores, vinculadas à hiperconectividade, à vigilância intensificada e à diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal (Silva et al., 2023, p. 4).

No aspecto jurídico, a China não possui legislação específica sobre o teletrabalho, mas aplica dispositivos gerais da Lei do Contrato de Trabalho (2008) e do Código Civil (2021), os quais preveem deveres de proteção à saúde e à integridade física e mental do trabalhador (Silva et al., 2023, p. 5).

Entretanto, a ausência de diretrizes detalhadas para o trabalho remoto dificulta a responsabilização do empregador em casos de adoecimento mental decorrente de sobrecarga ou isolamento, criando zonas de ambiguidade normativa que tendem a favorecer as empresas (Silva et al., 2023, p. 5).

Apesar da lacuna legislativa, o governo chinês lançou planos estratégicos para fomentar o uso de tecnologias voltadas ao teletrabalho, com destaque para a *New Infrastructure Plan*, que incentiva o desenvolvimento de redes 5G, inteligência artificial e plataformas de cloud computing (Silva et al., 2023, p. 6).

Essas políticas públicas permitiram que grandes conglomerados empresariais, como Alibaba e Huawei, desenvolvessem soluções robustas para gerenciamento remoto de equipes, contribuindo para a internacionalização do modelo chinês de organização laboral (Silva et al., 2023, p. 6).

Contudo, o elevado grau de controle algorítmico e a cultura empresarial centrada em metas rigorosas — como exemplificado na chamada “cultura 996” (das 9h às 21h, seis dias por semana), têm gerado preocupação crescente quanto ao impacto do teletrabalho na saúde mental dos empregados (Silva et al., 2023, p. 9).

Casos de exaustão extrema, distúrbios do sono, ansiedade e quadros de burnout têm sido documentados em estudos recentes, especialmente entre jovens trabalhadores do setor tecnológico (Silva et al., 2023, p. 7).

Os dados revelam que o teletrabalho, embora eficiente sob a ótica da produtividade, pode se tornar um vetor silencioso de adoecimento psíquico quando desacompanhado de políticas de suporte e limites institucionais adequados (Silva et al., 2023, p. 9).

A experiência chinesa, assim, oferece um panorama complexo e ambíguo: por um lado, destaca-se pela rápida expansão tecnológica e capacidade de adaptação produtiva; por outro, revela os riscos de um modelo centrado exclusivamente na performance, com baixo reconhecimento das necessidades emocionais do trabalhador (Silva et al., 2023, p. 9).

A ausência de uma regulação clara sobre o teletrabalho e a naturalização da vigilância algorítmica contribuem para a invisibilização do sofrimento psíquico no ambiente remoto, demandando atenção da comunidade jurídica internacional quanto aos direitos fundamentais implicados (Silva et al., 2023, p. 9).

A análise comparada dos modelos canadense, japonês e chinês evidencia que a implementação do teletrabalho como política laboral permanente requer mais do que infraestrutura tecnológica ou diretrizes genéricas.

Os dados e experiências internacionais demonstram que a saúde mental do trabalhador, frequentemente invisibilizada em contextos remotos, depende de uma abordagem sistêmica que considere aspectos jurídicos, organizacionais e psicossociais.

A eficácia das estratégias adotadas está diretamente relacionada à presença de marcos regulatórios claros, práticas empresariais comprometidas com o bem-estar emocional e mecanismos de fiscalização que garantam o cumprimento efetivo das normas.

Países como o Canadá mostram que é possível equilibrar produtividade e cuidado humano, enquanto China e Japão ilustram os riscos e as possibilidades decorrentes da centralidade da tecnologia no mundo do trabalho.

Diante das transformações provocadas pela digitalização acelerada das relações laborais, o Brasil é chamado a construir um modelo normativo próprio que dialogue com os desafios impostos pelo teletrabalho, sobretudo no tocante à proteção da saúde mental.

A ausência de regulação específica, somada à fragilidade da fiscalização e à cultura organizacional baseada em metas inflexíveis, tende a perpetuar contextos de adoecimento silencioso.

Nesse cenário, é urgente promover a efetiva incorporação das normas internacionais ratificadas, adaptar os parâmetros nacionais às novas formas de organização do trabalho e garantir que a saúde psíquica do trabalhador seja reconhecida como direito fundamental, e não como um custo marginal da produtividade.

A experiência internacional, ainda que heterogênea, oferece subsídios valiosos para o desenvolvimento de políticas públicas mais humanizadas e sustentáveis.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo central examinar os limites e desafios da proteção jurídica à saúde mental dos trabalhadores no contexto do teletrabalho no Brasil, especialmente diante da intensificação desse modelo a partir da pandemia da Covid-19.

O estudo partiu do reconhecimento de que o mundo do trabalho passou por uma transformação significativa, impulsionada pela digitalização das relações laborais, pela adoção massiva de tecnologias de informação e comunicação e pela progressiva dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal.

O teletrabalho, embora já fosse uma tendência em expansão, consolidou-se como realidade concreta e irreversível a partir da emergência sanitária de 2020.

A adoção em massa desse regime, inicialmente como medida de contenção da pandemia, revelou-se funcional para a manutenção das atividades econômicas, especialmente nos setores de serviços, administrativos e tecnológicos.

Em pouco tempo, empresas e trabalhadores se viram obrigados a reconfigurar suas rotinas, práticas e expectativas, muitas vezes sem qualquer planejamento ou estrutura adequada.

Do ponto de vista do empregador, as vantagens do teletrabalho são evidentes: redução de custos operacionais com espaços físicos, possibilidade de ampliação da base de talentos com colaboradores atuando de diferentes localidades, e ganhos de produtividade em muitas áreas.

Além disso, a flexibilidade proporcionada pelo modelo remoto se ajusta bem a estratégias empresariais baseadas em metas, resultados e autonomia. Contudo, essa mesma flexibilidade tem se mostrado, em muitos casos, uma forma velada de intensificação do trabalho, com jornadas prolongadas, hiperdisponibilidade e maior dificuldade de fiscalização da jornada.

O empregador, na prática, desloca parte dos custos operacionais para o empregado, sem contrapartidas efetivas em termos de estrutura, saúde ou direitos.

Para os trabalhadores, o teletrabalho trouxe benefícios inegáveis, como o fim do tempo gasto em deslocamentos, a oportunidade de maior convívio familiar e a autonomia na organização da jornada.

Entretanto, esses benefícios convivem com novas formas de sofrimento: o isolamento social, a falta de limites entre vida pessoal e profissional, a ausência de infraestrutura ergonômica e a pressão silenciosa por desempenho contínuo, mesmo em um ambiente sem supervisão direta.

A saúde mental tornou-se o grande ponto cego do teletrabalho: invisível nas estatísticas imediatas, mas profundamente afetada por rotinas exaustivas, vigilância digital e autogestão constante.

Nesse ponto, é oportuno recuperar a reflexão de Domenico De Masi sobre o chamado *ócio criativo*. Para o autor, o futuro do trabalho não deveria ser marcado apenas por eficiência e metas, mas pela integração equilibrada entre produção, estudo e lazer, permitindo que o indivíduo encontre satisfação e desenvolvimento integral em sua rotina (Masi, 2000, p. 25).

A lógica do teletrabalho, contudo, tem caminhado em sentido oposto: em vez de ampliar o tempo livre e criativo, muitas vezes absorve todo o espaço doméstico e invade a esfera privada, anulando a possibilidade de descanso genuíno (Masi, 2000, p. 25).

Masi (2000, p. 63) enfatiza que a criatividade surge justamente da alternância entre momentos de concentração e de dispersão, isto é, de pausas que possibilitam renovação mental.

O prolongamento invisível da jornada remota compromete essa alternância, transformando o que poderia ser um ambiente fértil para a inovação em um espaço de exaustão e repetição. Ao negligenciar o valor do *ócio criativo*, o teletrabalho corre o risco de converter a promessa de modernidade em retrocesso, reproduzindo velhas formas de exploração sob um novo arranjo tecnológico (Masi, 2000, p. 63).

A legislação brasileira, embora tenha avançado com a reforma trabalhista de 2017 ao incluir os artigos 75-A a 75-E na CLT, ainda se mostra tímida e insuficiente diante das complexidades do trabalho remoto.

A recente Lei nº 14.831/2024, que institui a Política Nacional de Promoção da Saúde Mental no Trabalho, simboliza um reconhecimento tardio da importância da saúde psíquica, mas ainda opera em um plano programático, sem força normativa concreta, sem sanções ou obrigações específicas para empregadores e sem parâmetros técnicos obrigatórios.

Fica evidente que o Brasil optou por um modelo regulatório de baixa intensidade, onde a responsabilidade pela saúde mental permanece majoritariamente individualizada e descolada das condições reais de trabalho.

Enquanto isso, experiências internacionais oferecem caminhos alternativos mais consistentes. Na França, desde 2016, o direito à desconexão é garantido legalmente, impondo às empresas obrigações quanto à delimitação do tempo de trabalho e à não exigência de comunicação fora do expediente.

A Espanha e a Itália seguiram trilhas semelhantes, estabelecendo diretrizes para a proteção do tempo livre do trabalhador. No Canadá, a abordagem combina incentivos institucionais, regulação técnica e cultura organizacional voltada ao bem-estar.

O Japão, embora enfrente resistência cultural quanto à redução de jornadas, tem investido em políticas públicas para evitar doenças relacionadas ao excesso de trabalho, como o *karoshi*.

Já a China, por sua vez, apresenta um modelo fortemente centrado na vigilância digital e em metas rigorosas, com pouco espaço para o debate sobre saúde mental, o que expõe os trabalhadores a pressões severas, muitas vezes silenciadas pelo aparato produtivo.

O Brasil, diante dessas experiências, permanece em posição ambígua. Ao mesmo tempo em que reconhece, ainda que superficialmente, a importância do tema, evita enfrentar os interesses estruturais que sustentam a precarização das relações laborais.

Falta ao país coragem institucional para estabelecer um marco regulatório sólido que contemple não apenas o direito à desconexão, mas também a limitação da jornada, a responsabilização civil do empregador por adoecimentos psíquicos, e a obrigatoriedade de avaliações periódicas de riscos psicossociais.

O que se observa é uma política pública fragmentada, que delega às empresas a escolha de adotar ou não boas práticas, e aos trabalhadores o ônus de preservar sua saúde em um ambiente de alta competitividade e baixa proteção.

Iniciativas pontuais do Ministério Público do Trabalho ou cláusulas em convenções coletivas são importantes, mas insuficientes para promover uma transformação estrutural.

Diante desse cenário, conclui-se que o teletrabalho, embora represente uma oportunidade concreta de avanço nas relações laborais, corre o risco de tornar-se

apenas uma nova roupagem para velhas formas de exploração, caso não venha acompanhado de uma regulação firme, clara e eficaz.

É urgente que o Brasil abandone a retórica da modernização sem responsabilidade social e passe a tratar a saúde mental como um direito fundamental, exigindo do Estado e das empresas um compromisso real com o trabalho decente na era digital.

O futuro do teletrabalho depende, sobretudo, de escolhas políticas e institucionais.

A tecnologia, por si só, não garante dignidade, equidade ou bem-estar. Cabe ao Direito do Trabalho, enquanto instrumento de proteção e equilíbrio social, ocupar seu espaço nessa nova configuração e garantir que a inovação não sirva de pretexto para aprofundar desigualdades e fragilidades humanas.

5. REFERENCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). *Health and safety risks at the workplace: a review of recent data*. Bilbao: EU-OSHA, 2021. Disponível em: <https://osha.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). *Right to disconnect and psychosocial risks*. Bilbao: EU-OSHA, 2021. Disponível em: <https://osha.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: pesquisa*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>. Acesso em: 14 set. 2025.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). *Management of psychosocial risks in the workplace*. Bilbao: EU-OSHA, 2021. Disponível em: <https://osha.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). *Occupational safety and health country profile: Germany*. Bilbao: EU-OSHA, 2020. Disponível em: <https://osha.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

AILÁN, E. R. A. de; REBELLO, F. A. S. Reflexão sobre a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho segundo a Lei nº 14.831/2024. *Revista Cedigma*, v. 3, n. 5, p. 12–18, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14783439>. Acesso em: 26 mar. 2025.

ALEMANHA. *Arbeitsschutzgesetz – Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*. Berlim: Bundesministerium der Justiz, 2013. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg>. Acesso em: 25 maio 2025.

ALMEIDA, Daniel Freire e; CAMPOS, Diogo Leite de; ALMEIDA, Verônica Scriptor Freire de. *Manual de Direito Digital*. 1. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2025. 384 p. ISBN 978-85-84938-11-7

ALMEIDA, V. S. F.; TAVARES, L. L. Direito da saúde comparado em temas sensíveis. In: ALMEIDA, Verônica Scriptor Freire (Org.). *E-health, aborto, eutanásia, agências reguladoras, licença médica, autonomia do médico, cybersecurity, tratados*. New York–Zurich: Lawinter Editions, 2024. p. 93–108.

ANDRADE, Juliana Teixeira; NASCIMENTO, Rafael Dias. *Direito à desconexão e os desafios do trabalho digital: panorama brasileiro e comparado*. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 48, n. 221, p. 141–166, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdtss>. Acesso em: 25 maio 2025.

ANTUNES, E. D.; RIBEIRO, B. C.; SANTOS, M.; FISCHER, F. M. A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 32, n. 3, e220075pt, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220075p>. Acesso em: 19 fev. 2025.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 52. Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/o-privilegio-da-servidao-152780>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ERGONOMIA (IEA). A Associação Internacional de Ergonomia é uma federação de quarenta e duas organizações de ergonomia em todo o mundo. Disponível em: <https://iea.cc/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ERGONOMIA (IEA). A Associação Internacional de Ergonomia é uma federação de quarenta e duas organizações de ergonomia em todo o mundo. Disponível em: <https://iea.cc/>. Acesso em: 14 de set.2025.

BALBINOTTI, G. C. O gerenciamento dos aspectos humanos nas atividades de projetos de processo produtivo na indústria automotiva: princípios com abordagem sociotécnica e ergonômica. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/107209/321483.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 7 maio 2025.

BARRETO, M. A. A. *Relações de trabalho em transformação: análise crítica sobre o futuro do teletrabalho e do direito à desconexão*. 1. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

BARRETO, R. *Saúde mental e novas dinâmicas do trabalho: entre o esgotamento e a resiliência*. São Paulo: LTr, 2024.

BAUA – BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN. *Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund: BAuA, 2019. Disponível em: <https://www.baua.de>. Acesso em: 25 maio 2025.

BELZUZ ABOGADOS. *El derecho a la desconexión digital: regulación legal y evolución jurisprudencial en España*. Belzuz Abogados, Madri, 2024. Disponível em: <https://www.belzuz.net>. Acesso em: 25 maio 2025.

BIAZZI JUNIOR, B. *Relações de trabalho e ergonomia: uma abordagem sociotécnica*. São Paulo: Atlas, 1994.

BLOOM, Nicholas; DAVIS, Steven J.; ZHESTKOVA, Yulia. *COVID-19 shifted patent applications toward technologies that support working from home*. AEA Papers and Proceedings, v. 111, p. 263–266, 2021.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25 maio 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 maio 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. FUNDACENTRO. Quase 39 mil trabalhadores são afastados por LER/DORT em 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2020/3/a>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14831-27-marco-2024-795429-publicacaooriginal-171371-pl.html>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012*. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 46, 24 ago. 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Sistema Único de Saúde (SUS): estrutura, princípios e como funciona*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sus-estrutura-principios-e-como-funciona>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. Brasília, 29 nov. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR 1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. Atualizada em 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Senado Federal. Secretaria de Transparência. Instituto de Pesquisa DataSenado. *Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho*. Brasília, DF, 1 out. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 28 fev. 2025.

BRIDI, F. *O direito à desconexão no teletrabalho: limites ao poder diretivo no contexto digital*. Curitiba: Juruá, 2024.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 49, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n. 5.581/2020*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 25 maio 2025.

CAMAROTTO, João Alberto; SIMONELLI, Angela Paula; RODRIGUES, Daniela da Silva. Ergonomia e trabalho. Simonelli AP, Rodrigues DS, organizadores. *Saúde e trabalho em debate: velhas questões, novas perspectivas*. Brasília: Ed. Paralelo, v. 15, p. 33-53, 2013

CAMISASSA, M. Q. *Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. Disponível em: <https://saude.ufpr.br/epmufpr/wp-content/uploads/sites/42/2020/10/NRs-comentadas.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CARDOSO, A. N.; FERNANDES, B. H. R.; SOUSA, P. R.; CRUZ, M. A. Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office. *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 27–35, jan./abr. 2025. ISSN 2237-1427. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/61499/46782>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CASTELLS, M. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges; revisão Paulo Vaz. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. p. 7.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003. p. 87. Disponível em: <https://globalizacaoeintegracaoregionalufabc.files.wordpress.com/2014/10/castells-m-a-sociedade-em-rede.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.

CESO – Centro de Estudos em Saúde Ocupacional. Saúde ocupacional ou saúde e segurança no trabalho (SST): o que significa? Disponível em: <https://www.ceso.med.br/newsletter-detalle/saude-ocupacional-ou-saude-e-seguranca-no-trabalho-sst-o-que-significa->. Acesso em: 7 maio 2025.

CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente e moderna da administração das organizações*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2020. p. 16.

COMISSÃO EUROPEIA. *Estratégia da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021–2027: Segurança e saúde no trabalho numa Europa em mudança*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

COUR DE CASSATION (França). *Chambre sociale*. Arrêt n°14-19702. Paris, 2015. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 25 maio 2025.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DÍAZ, V. L. *Teletrabajo y neurotecnología: un guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2018. p. 151.

ESPANHA. *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 10 jul. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>. Acesso em: 25 maio 2025.

ESPANHA. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1995. Disponível em:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>. Acesso em: 25 maio 2025.

ESPAÑA. *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>. Acesso em: 25 maio 2025.

EU-OSHA – EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Management of psychosocial risks in the workplace*. Bilbao: EU-OSHA, 2021. Disponível em: <https://osha.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

EUROFOUND – EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Dublin: Eurofound, 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

EUROFOUND – EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Working conditions and workers' health*. Dublin: Eurofound, 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). *Work-related stress, anxiety and depression in Europe*. Bilbao: EU-OSHA, 2020. Disponível em: <https://osha.europa.eu>. Acesso em: 25 maio 2025.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 11, 2008.

FIOCRUZ – FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. *Saúde mental e trabalho remoto durante a pandemia: evidências e recomendações*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Disponível em: <https://www.fiocruz.br>. Acesso em: 25 maio 2025.

FRANÇA. *Code du travail*. Paris: Legifrance, 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 25 maio 2025.

FRANÇA. *Code du travail*. Paris: Legifrance, 2023. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 25 maio 2025.

FRANÇA. *Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 relatif au document unique d'évaluation des risques*. Paris: Journal Officiel, 2001. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 25 maio 2025.

FRANÇA. *Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites*. Paris: Journal Officiel, 2010. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 25 maio 2025.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. *Novas formas de trabalhar: as adequações ao home office em tempos de crise*. 2. ed. [S. l.]: FDC, 2021. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-34994>. Acesso em: 20 fev. 2025.

GAELZER, E. G. O teletrabalho e a pandemia da Covid-19. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luis Otávio Camargo (Org.). *A evolução do teletrabalho: 22 anos da SOBRATT. Tomo I: aspectos jurídicos*. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. v. 1. (A evolução do teletrabalho; 1).

GASPARINI, S. M.; VILELA, R. A. G. *Saúde do trabalhador: fundamentos, programas e práticas*. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2017.

GAURIAU, Didier. *Direito à desconexão e teletrabalho*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf>. Acesso em: 25 maio 2025.

GÊNERO E NÚMERO; SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. *Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*. 2020. Disponível em: https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

GRANDJEAN, E. *Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 1998.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2023*. London: HSE, 2023. Disponível em: <https://www.hse.gov.uk>. Acesso em: 25 maio 2025.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS). *Memoria anual 2022*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022. Disponível em: <https://www.mites.gob.es/itss>. Acesso em: 25 maio 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027*. Madrid: INSST, 2023. Disponível em: <https://www.insst.es>. Acesso em: 25 maio 2025.

ITÁLIA. *Legge n. 81/2017 – Misure per la tutela del lavoro autonomo e per il lavoro agile*. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 2017. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it>. Acesso em: 25 maio 2025.

KARWOWSKI, W. *International encyclopedia of ergonomics and human factors*. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 2006.

LEITE, C. H. B. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt>. Acesso em: 19 maio 2025.

LIMA, J. C.; BERNARDO, A. T. *Saúde do trabalhador e ergonomia aplicada*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MALDONADO, G. C. Profissionais enfermeiros diante de riscos ergonômicos. Ariquemes: Faculdade de Educação e Meio Ambiente, 2018. Disponível em: <https://repositorio.faema.edu.br/bitstream/123456789/2310/1/PROFISSIONAIS%20ENFERMEIROS%20DIANTE%20DE.pdf>. Acesso em: 1 maio 2025.

MARTINS, V. F. P.; TEIXEIRA, C. S. Ergonomia, legislação brasileira e as demandas de saúde do trabalhador. *Revista Perspectiva: Ciência e Saúde*, v. 3, p. 20, 2018.

MASI, Domenico. *O ócio criativo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. 336 p. ISBN 978-85-86796-45-6.

MEDEIROS, N. S.; FIORILLO, C. A. P. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 20, e202359, 2023.

Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 19 fev. 2025.

MELO, I. L. S. P. *Os desafios do teletrabalho e a sobrecarga das mulheres*. Centro Universitário de Brasília, 2023. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/17443/1/52200048.pdf>. Acesso em: 19 maio 2025.

MENDONÇA, Eliane Raquel Bastos de; UCHÔA, Sandra Bezerra Bezerra; SILVA, Carla Aparecida da Silva. *Prospecção tecnológica em base de patentes e o controle de jornada no teletrabalho*. Cadernos de Prospecção, Salvador, v. 16, n. 5, p. 1602–1618, jul. 2023. Disponível em:

<https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/54166>. Acesso em: 13 jul. 2025

MENTAL HEALTH COMMISSION OF CANADA (MHCC). *Case studies: Implementing the National Standard*. Ottawa: MHCC, 2018. Disponível em: <https://www.mentalhealthcommission.ca>. Acesso em: 25 maio 2025.

MHCC – MENTAL HEALTH COMMISSION OF CANADA. *Case studies: Implementing the National Standard*. Ottawa: MHCC, 2018. Disponível em: <https://www.mentalhealthcommission.ca>. Acesso em: 25 maio 2025.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Trabalho digital e riscos psicossociais: relatório técnico*. Brasília: MPT, 2021. Disponível em: <https://www.mpt.mp.br>. Acesso em: 25 maio 2025.

MURRELL, H. *Man and his working environment*. London: Taylor & Francis, 1969.

NASCIMENTO, Fabio Bruno Pinheiro do. *Estudo prospectivo de patentes voltados à tecnologia do teletrabalho*. Revista Científica Multidisciplinar RECIMA21, São Paulo, v. 5, n. 5, p. 1–12, maio 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47820/recima21.v5i5.5228>. Acesso em: 13 jul. 2025.

NETO, C. P. O. 22 anos da SOBRATT: a evolução do teletrabalho: Tomo I: aspectos jurídicos. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luis Otávio Camargo (Org.). *A evolução do teletrabalho*. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. v. 1. (A evolução do teletrabalho; 1).

NORMAS REGULAMENTADORAS. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): Ergonomia. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 10 maio 2022.

NUNES, E. *Ensino de violão: abordagens preventivas para evitar o desenvolvimento de LER e DORT*. 2021. Disponível em: <https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/handle/123456789/1935>. Acesso em: 10 maio 2022.

NUNES, T. C. G. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

O'NEILL, M. J. *LER/DORT – O desafio de vencer*. São Paulo: Madras Editora Ltda, 2003.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>. Acesso em: 7 maio 2022.

OMS; OIT. *Occupational Health for All: A Global Strategy*. Geneva: WHO, 1995. Apud RODRIGUES, T. M.; SANTOS, F. A. *Saúde ocupacional e os desafios contemporâneos do ambiente laboral*. Belo Horizonte: FUMEC, 2020. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36845/WHO_OCH_95.1.pdf?ua=1. Acesso em: 28 mar. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br>. Acesso em: 25 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Diretrizes sobre saúde mental no trabalho*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Mental health at work: policy brief*. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático*. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 28 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 177 sobre o trabalho a distância*. Genebra, 1996. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 19 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Teletrabalho durante e após a pandemia de Covid-19: guia prático* [Internet]. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 28 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Conceito de saúde*. Genebra, 2023. p. 4. Disponível em: <https://www.who.int/pt/about>. Acesso em: 28 mar. 2025.

PIASSE, Valéria. Ergonomia física: o que é e como ela pode melhorar o ambiente de trabalho. *O Comunicador*, 14 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ocomuniquero.com.br/2019/07/14/ergonomia-fisica-o-que-e-e-como-ela-pode-melhorar-o-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 7 maio 2025.

PRTIMES. *A taxa de teletrabalho para engenheiros de produção varia muito dependendo da fase de trabalho responsável*. Japão, 2021. Disponível em: <https://prtimes.jp>. Acesso em: 13 jul. 2025.

REDAÇÃO. Ergonomia física: o que é e como ela pode melhorar o ambiente de trabalho. *O Comunicador*, 14 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ocomuniquero.com.br/2019/07/14/ergonomia-fisica-o-que-e-e-como-ela-pode-melhorar-o-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 7 maio 2025.

ROCHA, M. *LER e DORT: o trabalho não pode causar dor*. Espírito Santo: CASS, 2021.

ROSA, Jéssica Zordão. Entrevista concedida em reportagem de Piasse (2019), apud O Comunicador, 14 jul. 2019.

SALAS, Fabio Camilo. *El teletrabajo en las entidades públicas colombianas: retos y oportunidades*. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, XXIII., 2017, Madrid. Anais [...]. Madrid, 2017. p. 1–12.

SENADO FEDERAL (Brasil). *Estudo sobre o teletrabalho no Brasil durante a pandemia*. Brasília: Consultoria Legislativa, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetenado/materias/pesquisas/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 28 mar. 2025.

SILVA, A. R. da. Saúde mental e responsabilidade do empregador no ambiente de trabalho contemporâneo. *Revista Jurídica do Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 7, n. 2, p. 5–11, 2023.

SILVA, Carla Aparecida da; UCHÔA, Sandra Bezerra; MENDONÇA, Eliane Raquel Bastos de. *Panorama do teletrabalho na China: aspectos legais, tecnológicos e impactos na saúde do trabalhador*. Cadernos de Prospecção, Salvador, v. 16, n. 6, p. 1464–1479, nov. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/55184>. Acesso em: 13 jul. 2025.

SILVA, D. P. da et al. Práticas profissionais em saúde do trabalhador na Atenção Primária: desafios para implementação de políticas públicas. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, n. 12, p. 6005–6016, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/5LJ7bRPd5pjXQL1sB9qfTPN/?lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2022.

SILVA, L. M. M. da; TAKESHITA, L. M. A. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 22, n. 2, e0013, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/178603>. Acesso em: 25 maio 2025.

SILVA, Mariana Gomes da; MENDONÇA, Leandro. *Negociação coletiva e direito à desconexão: lacunas normativas e alternativas jurídicas*. *Revista LTr*, v. 87, n. 6, p. 720–739, 2023.

SILVA, P. C. P. da; CARVALHIDO, A. C. M. O direito à desconexão no teletrabalho: uma análise jurídica e social. *Revista Científica UNIFAGOC – Jurídica*, v. IX, n. 2, 2024. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/juridico/article/view/1267/1107>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS). *Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*. Disponível em: <http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2017/08/Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Saude-do-Trabalhador-PNST.pdf>. Acesso em: 7 maio 2025.

SLOSBERGAS, L. B. Teletrabalho e jornada de trabalho: limites e possibilidades. In: SMARTLAB – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. *Adoecimentos mentais relacionados ao trabalho no Brasil (2012–2022)*. São Paulo: MPT/Fundacentro/OIT, 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 25 maio 2025.

SOTERO, D. S. A prevenção de riscos laborais no Brasil no contexto do teletrabalho: aspectos ergonômicos e o papel da inteligência artificial. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 8, edição 167, 2024. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/228/133>. Acesso em: 25 mar. 2025.

TOSE, M. G. L. S. *Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. 2005. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/3507/1/Marilia%20de%20Gonzaga%20Lima%20e%20Silva%20Tose.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.

VASCONCELOS, M. S. V. de. Divisão sexual do trabalho durante o teletrabalho: trabalho remoto na pandemia e no programa de gestão e desempenho em uma

Universidade Federal. *Revista de Administração Pública*, v. 57, n. 3, p. 1-20, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/pap/article/view/83886>. Acesso em: 19 maio 2025.

VEBBER, F.; BORGES, S. M. Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador: uma revisão de literatura. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2021. Disponível em: <https://www.fismaead.edu.br/seer/index.php/jemq/article/view/35>. Acesso em: 25 maio 2025.

VEBBER, Fernanda; BORGES, S. M. Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador: uma revisão de literatura. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2021. Disponível em: <https://www.fismaead.edu.br/seer/index.php/jemq/article/view/35>. Acesso em: 25 maio 2025.

VEBBER, T.; BORGES, S. Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador. *Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade*, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.47591/RAC.2674-9203.2021v3n2.art1-1-17>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ZAVANELLA, F.; BROLIO, R. J. Fundamentos jurídicos do teletrabalho no Brasil. In: ZAVANELLA, F.; PINTO, L. O. C. (Org.). *A evolução do teletrabalho: 22 anos da SOBRATT. Tomo I: aspectos jurídicos*. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. v. 1. (A evolução do teletrabalho; 1).

ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luis Otávio Camargo (Org.). *A evolução do teletrabalho: 22 anos da SOBRATT. Tomo I: aspectos jurídicos*. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. v. 1. (A evolução do teletrabalho; 1).

ZIPPERER, A. G. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: LTr, 2019. p. 45.
