

RISCOS OCUPACIONAIS

A CONTA OCULTA DO **TRABALHO HÍBRIDO**



Shutterstock



Em 2025, as LER/DORT representaram 42% dos afastamentos e as licenças por doenças mentais/psicossociais subiram 15%. Como solução, a ergonomia digital e o PGR via NR-1 surgem para conter a sobrecarga do novo modelo laboral. Especialistas orientam a realização de pausas ativas, o fim do controle invasivo de dispositivos e a criação de termos contratuais claros sobre limites de jornada, suporte ergonômico e o direito à desconexão

Luciana Sampaio Moreira

O mercado de trabalho tentou retomar a normalidade após a pandemia de covid-19, mas não foi possível. Com a explosão do teletrabalho (trabalho remoto), a tradicional jornada presencial de oito horas na empresa passou a não fazer sentido para determinados cargos. E daí veio o avanço do trabalho híbrido, que consiste em dias de atividade no escritório e outros em casa, no regime home office.

Para as empresas, a proposta mais tentadora da temporada promete redução de custos, maior produtividade e retenção de talentos. Para os trabalhadores, a possibilidade de trabalhar de casa, ter autonomia e flexibilidade para fazer o serviço e tempo para organizar a rotina de uma forma diferente é música para os ouvidos. Acontece que entre sonho e realidade, há uma grande distância.

Embora seja apresentada como solução para diversos gargalos, e inclusive para questões relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho, já que evita desgaste causado por grandes deslocamentos e pelo trânsito caótico, entre outros, a jornada híbrida ainda não deu a sua contribuição efetiva para a redução dos casos de adoecimento e acidentes do trabalho.

Em 2025, foram mais de 4,1 milhões de afastamentos pelo INSS por incapacidade temporária, o maior número dos últimos cinco anos. Os casos de Lesão por Esforço Repetitivo/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT) corresponderam a 42% no período e houve um salto de 15% nas licenças por doenças mentais/psicossociais, com mais 166 mil por transtornos ansiosos, 126 mil por depressão e um crescimento

de 823% nos casos de esgotamento profissional (Burnout).

A presidente da Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos (Abergo), Lucy Mara Baú faz o alerta. "A jornada de trabalho em regime híbrido ou em home office trouxe flexibilidade, mas também criou desafios para a ergonomia e para a saúde e segurança do trabalhador", afirma.

A análise do cenário rendeu um estudo sobre o trabalho remoto e híbrido, que a entidade já encaminhou para o Ministério do Trabalho com a solicitação de análise sobre a necessidade de inclusão do anexo III na recém atualizada Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17 - Ergonomia). Além de tratar especificamente dessa modalidade, a sugestão também reforça a importância do conceito de ergonomia digital, que propõe a adaptação do espaço de trabalho e critérios para o uso de aparelhos eletrônicos como computadores e celulares, a fim de proteger a saúde física e mental dos trabalhadores.

"A ampliação da NR-17 com um capítulo específico para o trabalho remoto é medida tecnicamente consistente e está alinhada às transformações contemporâneas do trabalho. Tal anexo permitirá a sistematização de diretrizes que ultrapassem a dimensão estritamente física do posto de trabalho, incorporando a organização do trabalho mediado por tecnologias como objeto central da regulação", adianta.

A medida proposta também será uma atualização do marco regulatório

brasileiro, não apenas por alinhar o país a diretrizes internacionais, mas por estabelecer uma base técnica capaz de orientar práticas organizacionais mais consistentes para que a mediação tecnológica opere como elemento de suporte à atividade, e não como vetor de intensificação invisível, sobrecarga e adoecimento.

A dirigente explica, ainda, que a proposta da Abergo contempla diversos aspectos como a gestão da comunicação síncrona e assíncrona. O primeiro caso acontece em tempo real com a troca simultânea de mensagens, como chamadas de vídeos. Já a assíncrona não requer resposta imediata, e o receptor pode ler ou responder depois, por e-mail.

Outros temas incluídos são a definição de limites de disponibilidade, a organização dos fluxos informacionais, o uso de plataformas digitais, a proteção de dados e privacidade no ambiente doméstico e a prevenção de riscos psicossociais associados ao aumento do isolamento e da sobreposição entre vida pessoal e profissional.

SALDO POSITIVO

Médico do Trabalho e presidente da Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho (ABRESST), Ricardo Pacheco enfatiza que o modelo híbrido

Claudia Carvalho,
fisioterapeuta,
ergonomista
e técnica de
segurança do
trabalho





RISCOS OCUPACIONAIS



Shutterstock

representa uma evolução natural nas relações laborais, mas tem pontos de atenção para a dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o período de descanso, o risco do isolamento corporativo e a necessidade de readequação contínua da cultura organizacional para manter o engajamento e a saúde mental do trabalhador.

“No Brasil, o modelo tem um saldo positivo, desde que respaldado por políticas claras de desconexão e por um diálogo transparente e equilibrado entre empresas e trabalhadores”, frisa. Nesse contexto, a atuação preventiva no trabalho remoto deve ser fundamentada na educação, na simplicidade e na responsabilidade compartilhada.

No entanto, a maioria das organizações nacionais são de pequeno e médio portes (PME), para as quais a implantação do trabalho híbrido representa aumento da burocracia e dos custos operacionais. “O foco regulatório volta-se para a gestão documental e para as ações preventivas e orientativas da empresa. O grande desafio atual nos órgãos colegiados e no mercado é garantir que as exigências sejam proporcionais à realidade empresarial do Brasil, por meio da consolidação de diretrizes simplificadas que protejam a saúde do trabalhador sem sufocar a operação das PMEs. O papel das normas e da fiscalização deve ser, antes de tudo, educativo e orientativo”, ressalta Pacheco.

PROBLEMAS PONTUAIS

A jornada híbrida não está livre de velhos vícios, como o imprevisto para a criação de uma estação de trabalho dentro de casa. Fisioterapeuta especialista em Microfisioterapia, autora dos livros *Janelas para a Alma* e *coletânea Despertar da Autoconsciência* e proprietária do Espaço Elan Vital, Patrícia Bogéa de Matos, destaca que um dos principais problemas da jornada híbrida e do home office é a inadequação ergonômica do posto de trabalho.

Mesas, cadeiras, monitores e iluminação inadequados favorecem posturas compensatórias e causam sobrecarga musculoesquelética que aumenta a

incidência de dores cervicais, lombares, cefaleias tensionais, fadiga muscular e alterações circulatórias.

Outro problema é a ausência de pausas programadas. “A permanência prolongada diante das telas, associada ao excesso de informações e à falta de intervalos para recuperação física e mental, favorece a fadiga cognitiva, reduz a capacidade de concentração, aumenta a probabilidade de erros e compromete a produtividade ao longo da jornada”, enumera.

A especialista afirma que a prevenção passa pela implementação de programas de educação em saúde que abordem gestão do tempo, pausas ativas, alongamentos,



Gilson de Souza Silva, sócio do Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados (CNFLaw)



Lucy Mara Baú, presidente da Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos (Abergo)





exercícios respiratórios e hábitos saudáveis. “Orientações sobre qualidade do sono, alimentação equilibrada, hidratação e definição clara da jornada de trabalho contribuem para melhorar o ambiente de trabalho fora do escritório”, ressalta.

A fadiga de telas está na lista dos novos problemas de saúde que o teletrabalho apresenta para os trabalhadores. Segundo Patrícia, esse quadro se caracteriza pelo conjunto de sintomas decorrentes da exposição prolongada aos dispositivos eletrônicos, como cansaço visual, dores de cabeça, redução da concentração, fadiga mental e desconfortos musculoesqueléticos relacionados à permanência em posições estáticas.

“A hiperconexão é outra situação alarmante e representa um desafio crescente para a saúde ocupacional. A dificuldade de se desconectar do trabalho e do fluxo contínuo de informações favorece a sobrecarga cognitiva, o estresse crônico, alterações no sono, isolamento social e prejuízos às relações interpessoais”, alerta. Já a prevenção da Síndrome de Burnout exige uma atuação conjunta entre trabalhadores, empresas – via capacitação das lideranças – e políticas públicas.



Ricardo Pacheco, presidente da Associação Brasileira das Empresas de SST (Abresst)

A fisioterapeuta, ergonomista e técnica de segurança do Trabalho, Claudia Carvalho, afirma que o trabalho híbrido ampliou a responsabilidade sobre a forma como o trabalho é organizado e vivenciado, e deslocou parte dos riscos ocupacionais para ambientes que não foram preparados para a atividade laboral.

“Na perspectiva da Ergonomia 5.0, a gestão deve ser preventiva e integrativa,

além de buscar o equilíbrio entre produtividade, saúde e sustentabilidade organizacional”, ressalta.

A flexibilidade do ambiente remoto também deve permitir que o próprio trabalhador gerencie seu tempo para realizar pausas ativas funcionais e até prazerosas. Assim, atividades cotidianas realizadas no ambiente residencial, quando utilizadas de maneira intencional, com propósito e inseridas em um contexto estratégico, podem contribuir para interromper o sedentarismo ocupacional e favorecer o movimento ao longo da jornada.

ASPECTOS JURÍDICOS

Antes de mais nada, o teletrabalho/trabalho remoto não é um benefício que as empresas oferecem para reter o trabalhador e não pode ser tratado como “acordo de boca”. Trata-se, na verdade, de um novo modelo de jornada laboral regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) via Reforma Trabalhista, de 2017, e atualizado com a lei nº 14.442/2022.

Na prática, a CLT enumera diversos aspectos para a adoção desse tipo de jornada. O primeiro deles é a formalização



Este ano, a eleição da CIPA não vai dar trabalho.

- ✓ Convocação e edital no prazo
- ✓ Candidaturas recebidas e validadas
- ✓ Votação secreta, um código por colaborador
- ✓ Atas assinadas eletronicamente via DocuSign
- ✓ Dossiê pronto para a fiscalização

O Quorata conduz cada etapa e avisa cada responsável na hora certa, com os prazos e documentos da NR-5.



Fale com a gente
no WhatsApp
(51) 98318-6698



Conheça a plataforma
quorata.app



Da convocação à posse.



RISCOS OCUPACIONAIS



via contrato ou aditivo escrito (Art. 75-C), com definição do local preponderante, dos dias de comparecimento no modelo híbrido e na forma de prestação de serviço – por jornada ou por produção ou tarefa, conforme o artigo 75-B § 2º) e das regras de reversibilidade.

O artigo 75-C §3º define que a exclusão do controle de jornada só alcança o teletrabalho por produção ou tarefa. “Esta é uma regra excepcional e de interpretação restritiva. Se a empresa exige login/logout, reuniões em horário fixo, resposta imediata em aplicativos ou metas horárias, há controle efetivo e as horas extras serão devidas, se provadas”, destaca o professor de Direito Processual do Trabalho, ex-juiz do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) e sócio do escritório Lara Martins Advogados, Platon Neto.

Outro ponto é o registro da jornada. A ausência injustificada de controles atrai a Súmula 338, I do Tribunal Superior do Trabalho

**Platon Neto, ex-juiz, professor
e sócio do escritório
Lara Martins Advogados**



(TST) que gera presunção relativa de veracidade da jornada declinada na inicial de uma ação trabalhista, e, na prática, converte um passivo estimado em passivo confessado.

A legislação também prevê o responsável pelo custeio da estrutura. O artigo 75-D exige previsão contratual sobre equipamentos, infraestrutura e reembolso. “Transferir integralmente esses custos ao empregado colide com o art. 2º da CLT, que diz que o empregador é o responsável pelos riscos da atividade econômica”, explica.

Há previsão também para a proteção de dados no monitoramento. Assim, qualquer ferramenta de vigilância usada precisa de base legal, finalidade determinada, adequação, necessidade e transparência, com política escrita e ciência prévia do empregado.

Sobre a política de desconexão, a ausência de regras claras sobre acionamento fora da jornada é hoje uma das principais fontes de condenação em horas extras,



sobreaviso e dano extrapatrimonial. E, completando, empregados híbridos e presenciais não podem ter tratamento distinto em promoções, metas ou benefícios apenas em razão do regime, sob pena de discriminação e de violação do art. 461 da CLT.

“A legislação parte de uma premissa simples: mudou o lugar, não mudou a responsabilidade. O dever de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição Federal) não é territorial. Os riscos migraram de perfil. No presencial, o inventário privilegiava agentes físicos, químicos e biológicos. No híbrido, os protagonistas são os riscos ergonômicos e, sobretudo, riscos psicossociais como sobrecarga, metas inalcançáveis, isolamento, hiperconexão, tecnoestresse, assédio moral em ambiente digital e apagamento da fronteira entre casa e empresa”, frisa.

Ainda, conforme o professor, o ordenamento reagiu em duas camadas: regulamentar e monitoramento. Na regulamentar, a NR-1 passou a exigir a identificação, avaliação, controle e monitoramento dos fatores de risco psicossociais. “Não basta fazer a campanha de “Setembro Amarelo”. O auditor-fiscal quer ver inventário, plano de ação e evidência



Patrícia Bogéa de Matos,
fisioterapeuta e diretora do
Espaço Elan Vital

O monitoramento, em si, é lícito. Decorre do poder diretivo e fiscalizatório (art. 2º da CLT) e é expressamente contemplado pelo parágrafo único do art. 6º da CLT. A empresa pode aferir entregas, medir resultado, auditar sistemas corporativos. “A fronteira é a pessoa. Assim, instrumento corporativo, com ciência prévia e finalidade declarada, pode ser monitorado. Conta pessoal, aplicativo particular, imagem do interior do domicílio e vida familiar, não. Aqui incidem a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), a intimidade e a vida privada (art. 5º, X), a inviolabilidade do domicílio (art. 5º, XI), o sigilo das comunicações (art. 5º, XII), o art. 223-C da CLT e da LGPD. A empresa que instala vigilância minuciosa está, ao mesmo tempo, produzindo a prova das horas extras que pretendia evitar”, orienta.

O tema também caminha internacionalmente. A recém-aprovada Convenção nº 193 da OIT, sobre trabalho decente na economia de plataformas (114ª Conferência Internacional do Trabalho, junho de

de monitoramento. Como o empregador não tem presença física no domicílio, sua defesa passa a depender inteiramente do que documentou: treinamento ergonômico, termo de responsabilidade, PGR atualizado com riscos psicossociais, registros de jornada, canal de denúncias operante. Quem não documenta, não prova”, enfatiza Platon Neto.



Shutterstock



RISCOS OCUPACIONAIS

2026), embora dirigida ao trabalho em plataformas e ainda dependente de ratificação, consolida um vetor que se irradia para todas as relações digitalizadas: transparência sobre monitoramento e sobre decisões automatizadas.

Sócio do Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados (CNFLaw), na área trabalhista e especialista em Direito do Trabalho, Gilson de Souza Silva, afirma que as empresas têm, pela frente, um grande trabalho para mitigar denúncias e ações trabalhistas, por meio de projetos que tratem de temas como limites de jornada e desconexão, respeito à intimidade e a Lei Geral de Proteção de Dados, formalização e equipamentos em ainda, saúde e ergonomia.

Ele esclarece que a legislação e a jurisprudência analisam esses fatores sob a ótica dos princípios da primazia da realidade e do dever do empregador de assumir os riscos do negócio (art. 2º, CLT). Nesse sentido, se a empresa contratar por produção/tarefa, sem controle e ponto, mas exercer a fiscalização indireta sobre os horários e disponibilidade do empregado, a Justiça do Trabalho descaracteriza a exceção e defere horas extras.

Esse recurso passa a ser exagerado e potencialmente assediador quando envolve captura de tela sem aviso e rastreamento de atividade de forma incessante ou monitoramento de câmera/microfone no ambiente doméstico; exige disponibilidade permanente do empregado para responder a demandas; faz um monitoramento por tempo superior à jornada e alcança a vida privada do empregado e de terceiros; ou mesmo quando o controle for desproporcional à natureza da função.

Outro aspecto é o direito à desconexão, que embora não tenha um artigo específico na CLT, tem relação direta com o direito à saúde, segurança, descanso e lazer previstos na Constituição Federal (arts. 6º e 7º, XXII) e no regime de intervalos e repouso semanal remunerado da CLT. “A emissão habitual de ordens, mensagens em aplicativos ou e-mails fora do horário contratual desrespeita a desconexão e pode gerar consequências jurídicas como deferimento de horas extras e adicional noturno, sobreaviso e indenização por danos morais”, conclui.

DICAS DE ERGONOMIA DIGITAL



Shutterstock

A ergonomia digital prevê uma série de ações que visam proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, durante a jornada laboral.

Posição da cadeira e pernas

- Pés apoiados: os pés devem ficar totalmente apoiados no chão. Se faltar altura, deve-se utilizar um apoio para os pés.
- Ângulo dos joelhos: ajuste a altura da cadeira para que seus joelhos formem um ângulo de 90/100 graus.
- Apoio lombar: a coluna deve ficar reta (variar de 90 a 110 graus) e totalmente encostada no encosto (isto reduz em média 82% de esforço nas costas). Usar uma almofada pequena nas costas se a cadeira não tiver um bom suporte.

Altura dos braços e mesa

- Ângulo dos cotovelos: os cotovelos devem ficar dobrados em 90/110 graus, alinhados com a altura da mesa.
- Punhos retos: evitar dobrar os punhos para cima ou para baixo ao digitar. O teclado e o mouse devem ficar próximos ao corpo.
- Apoio para os braços: utilizar os braços da cadeira para relaxar os ombros e evitar dores no pescoço, ou apoiar antebraços sobre a mesa, usando a profundidade.

Posição da tela (olhos e pescoço)

- Linha dos olhos: o topo da tela do monitor ou notebook deve ficar na altura dos olhos (essa angulação exige menos da musculatura dos olhos e cervical/pescoço).
- Suporte de notebook: utilizar um suporte para erguê-lo e nesse caso, é obrigatório usar um teclado e mouse externos.
- Distância da tela: a tela deve ficar a uma distância de mais ou menos um braço esticado de você (entre 50 cm e 70 cm, dependendo da acuidade visual do usuário).

Iluminação e ambiente

- Evitar reflexos: posicionar a mesa de lado para as janelas (perpendicular). Nunca ficar de costas ou de frente diretamente para a luz do sol, pois isso cansa os olhos.
- Luz geral: o ambiente deve ser bem iluminado. Se necessário, usar uma luminária de mesa focada nos papéis, mas sem mirar na tela.

Pausas e movimento

- Regra 20-20-20: segundo pesquisas de Ergoftalmologia, a cada 20 minutos de tela, a pessoa deve olhar para algo com mais de 10 metros de distância por 20 segundos para descansar os músculos dos olhos (caso não tenha este espaço, levantar-se e olhar para fora da janela, por exemplo).
- O uso prolongado da tela faz com que a pessoa pisque de 3 a 5 vezes menos, o que lubrifica menos os olhos e aumenta o cansaço e dificulta a atenção/concentração.
- Ficar de pé: A cada 1 hora de trabalho, levantar-se por 5 minutos. Beber água, caminhar pela casa e alongar braços e pernas.

TUBOTECH

FEIRA INTERNACIONAL DE TUBOS, VÁLVULAS, BOMBAS, CONEXÕES E COMPONENTES

O MUNDO DOS TUBOS
É MAIS FORTE COM
ESSA CONEXÃO.

27^a29

OUT • 2027

das 10h às 19h
São Paulo Expo - SP



RESERVE SEU ESTANDE!

FALE COM NOSSA EQUIPE:  **+55 11 3159-1010**

comercial@fieramilano.com.br

FILIADO À



MEMBRO DA



EVENTO SIMULTÂNEO



LOCAL



tubotech.com.br

