

# **I ENCONTRO INTERNACIONAL EM DIREITO E INOVAÇÃO**

**ESG, TELETRABALHO E SAÚDE DO  
TRABALHADOR**

---

T966

Tutela coletiva, novas tecnologias e a atuação do ministério público [Recurso eletrônico online] organização I Encontro Internacional em Direito e Inovação: Universidade Católica de Pernambuco – Recife/PE;

Coordenadores: Flávia Valéria Nava Silva e Marcelo Fonseca Santos – Recife: Universidade Católica de Pernambuco, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-424-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Sustentabilidade, Consensualidade, Governança Digital e Inteligência Artificial.

1. Consensualidade. 2. Governança Digital. 3. Inteligência Artificial. I. Encontro Internacional em Direito e Inovação (1:2025 : Recife, PE).

CDU: 34

---

# I ENCONTRO INTERNACIONAL EM DIREITO E INOVAÇÃO

## ESG, TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

---

### **Apresentação**

É com imensa satisfação que apresentamos à comunidade acadêmica os frutos colhidos durante o I Encontro Internacional em Direito e Inovação (I EIDI), realizado de 4 a 7 de novembro de 2025.

As páginas que se seguem reúnem as pesquisas que foram aprovadas e apresentadas nos Grupos de Trabalho (GTs) deste evento, que já nasce como um marco para os estudos na intersecção entre o Direito e as novas tecnologias.

O I EIDI nasceu do anseio de criar um fórum qualificado para debater os desafios contemporâneos, sob a égide dos temas da Sustentabilidade, Consensualidade, Governança Digital e Inteligência Artificial.

Promovido pelo Programa de Pós-graduação em Direito e Inovação (PPGDI) da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), com fomento do Programa de Apoio a Eventos no País (PAEP-20253520241P) e apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), da Escola Judicial do Tribunal de Justiça de Pernambuco - TJPE / ESMape, da Placa Mãe.org, da Escola Superior Dom Helder Câmara (MG), do Mestrado Acadêmico em Direito do CESMAC (AL), do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Franca – São Paulo (SP), do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7) – Fortaleza (CE), do Programa de Pós-Graduação em Direitos Fundamentais – PPGDF/UNAMA (PA), do Programa de Pós-Graduação em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável (UPE/PE) e do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade Santa Cecília (Unisantia) - Mestrado em Direito da Saúde, o evento buscou fomentar um diálogo transdisciplinar e global, conectando pesquisadores em torno de soluções inovadoras para as complexas demandas do século XXI.

A resposta da comunidade acadêmica ao nosso chamado foi, em si, um testemunho da pertinência e da urgência de nossa proposta. Recebemos um volume extraordinário de 148 submissões de resumos expandidos, um número que superou todas as nossas expectativas para uma primeira edição. Após um rigoroso processo de avaliação por pares duplo-cego, que garantiu a impessoalidade e a excelência do processo, 130 trabalhos foram aprovados para apresentação em nossos onze Grupos de Trabalho.

A abrangência do encontro manifestou-se na diversidade de origens, com a valiosa participação de pesquisadores de todas as regiões do Brasil e de colegas da Argentina, Colômbia e Itália, consolidando o caráter internacional de nossos debates.

Este e-book representa, portanto, um recorte desta rica produção intelectual. Cada resumo expandido aqui presente reflete o engajamento, a profundidade e o espírito inovador que permearam as discussões em seu respectivo Grupo de Trabalho. São contribuições que não apenas diagnosticam os desafios atuais, mas que, sobretudo, apontam para novos caminhos, novas interpretações e novas soluções.

Nossa gratidão estende-se a todos que tornaram este projeto possível: aos autores, pela excelência de suas pesquisas; aos coordenadores dos Grupos de Trabalho, pela maestria na condução dos debates; ao Comitê Científico e aos pareceristas, pelo trabalho criterioso e dedicado de avaliação imparcial; e, de forma especial, ao Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), cuja parceria foi fundamental para viabilizar este legado editorial.

Que a leitura destas páginas inspire novas reflexões, fomente novas pesquisas e contribua para o avanço contínuo do Direito em uma sociedade em constante transformação. Este é apenas o marco inicial de uma jornada que esperamos continuar a trilhar junto a todos vocês.

Livia Dias Barros

Coordenadora da Comissão Organizadora

Coordenadora do PPGDI/UNICAP

Vinicius de Negreiros Calado

Coordenador do Comitê Científico

Professor Fundador do PPGDI/UNICAP

# TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: EVIDÊNCIAS (2020–2025) E DIRETRIZES PARA UMA GOVERNANÇA SAUDÁVEL

## TELEWORK AND WORKER HEALTH: EVIDENCE (2020–2025) AND GUIDELINES FOR HEALTHY GOVERNANCE

Thiago Pessoa Pimentel <sup>1</sup>

Karlla Lacerda Rodrigues Da Silva <sup>2</sup>

Tiago Tabosa Gervasio <sup>3</sup>

### Resumo

Este trabalho sintetiza evidências recentes (2020–2025) sobre teletrabalho e saúde do trabalhador, articulando ergonomia domiciliar, fatores psicossociais e governança organizacional. Realizou-se revisão integrativa em SciELO e PubMed, com descritores DeCS/MeSH relacionados a trabalho remoto, ergonomia, saúde mental e estresse ocupacional. Os estudos analisados indicam aumento de queixas musculoesqueléticas associado a postos improvisados, longos tempos de tela e redução de pausas, bem como piora do sono e elevação de estresse quando há hiperconectividade e metas ambíguas. Por outro lado, intervenções de baixo custo — ajuste do posto, pausas ativas, educação ergonômica e comunicação previsível — reduzem desconforto, favorecem foco e melhoram a experiência laboral. A literatura aponta que políticas internas claras (elegibilidade, cofinanciamento de infraestrutura, janelas de disponibilidade e direito à desconexão) e gestão por resultados, integrada a indicadores de saúde, são decisivas para mitigar riscos físicos e psicossociais. Recomenda-se instituir teleavaliações ergonômicas, trilhas de formação contínua e painéis confidenciais com métricas de dor, sono, reuniões e tempo de foco, preservando privacidade. Persistem lacunas sobre efeitos de longo prazo e sobre desigualdades segundo gênero, condições habitacionais e setores, justificando pesquisas longitudinais e intervenções combinadas que integrem ergonomia, organização do tempo e suporte psicossocial.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Saúde do trabalhador, Ergonomia, Saúde mental, Governança organizacional

### Abstract/Resumen/Résumé

This paper synthesizes recent evidence (2020–2025) on telework and worker health, articulating home ergonomics, psychosocial factors, and organizational governance. An integrative review was conducted in SciELO and PubMed, using DeCS/MeSH descriptors related to remote work, ergonomics, mental health, and occupational stress. The studies

---

<sup>1</sup> Mestre em Gestão empresarial pela UNIFBV/PE, pós graduado em direito do trabalho e docente universitário

<sup>2</sup> Metra em Gestão empresarial pela UNIFBV/PE, pós graduado em direito e docente universitária

<sup>3</sup> pós graduado em direito e docente universitário

analyzed indicate an increase in musculoskeletal complaints associated with improvised workstations, long screen time, and reduced breaks, as well as worsened sleep and increased stress when there is hyperconnectivity and ambiguous goals. Conversely, low-cost interventions—workstation adjustments, active breaks, ergonomic education, and predictable communication—reduce discomfort, promote focus, and improve the work experience. The literature indicates that clear internal policies (eligibility, infrastructure co-financing, availability windows, and the right to disconnect) and results-based management, integrated with health indicators, are crucial for mitigating physical and psychosocial risks. It is recommended to implement ergonomic teleassessments, ongoing training pathways, and confidential dashboards with metrics on pain, sleep, meetings, and focus time, while preserving privacy. Gaps persist regarding long-term effects and inequalities by gender, housing conditions, and sectors, justifying longitudinal research and combined interventions that integrate ergonomics, time management, and psychosocial support.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Teleworking, Worker health, Ergonomics, Mental health, Organizational governance

## 1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho consolidou-se como arranjo central de organização produtiva após a COVID-19, reconfigurando tempos, espaços e vínculos laborais ao deslocar o local de trabalho para o domicílio, mediado por plataformas digitais e gestão por resultados. A literatura recente aponta que essa transição combina ganhos de flexibilidade e continuidade operacional com novas vulnerabilidades, especialmente quando há baixa autonomia, suporte tecnológico insuficiente ou sobrecarga doméstica, o que reposiciona a saúde do trabalhador no centro do debate sobre desenho do trabalho remoto (Araújo; Lua, 2021; Beckel; Fisher, 2022).

No plano físico, destacam-se riscos ligados à ergonomia improvisada, longos tempos de tela e redução de pausas, associados a queixas osteomusculares e fadiga visual. Revisões e estudos longitudinais mostram aumento de dor em pescoço, ombros e região lombar, além de sedentarismo e alterações do sono, sobretudo quando a montagem do posto de trabalho não é acompanhada por orientação técnica ou apoio material das organizações (Oakman et al., 2020; Hoshi et al., 2024). Esses achados reforçam a necessidade de protocolos de ergonomia domiciliar e de monitoramento sistemático de riscos.

No plano psicossocial, o teletrabalho pode elevar autonomia e satisfação quando há metas claras, confiança e comunicação de qualidade; porém, sem salvaguardas, tende a ampliar isolamento, intensificação do ritmo, jornadas estendidas e hiperconectividade. Evidências apontam associações com estresse, ansiedade e piora do sono, mediadas por disponibilidade permanente em múltiplos canais e por métricas digitais de desempenho, o que torna crítico estabelecer limites entre tempos de trabalho e de descanso (Xiao et al., 2021; Beckel; Fisher, 2022).

A experiência não é homogênea: gênero, fase do ciclo de vida, condições habitacionais e perfil ocupacional modulam riscos e recursos, com impactos diferenciados sobre carga mental, conciliação trabalho-família e percepção de suporte organizacional. Estudos brasileiros ressaltam que políticas internas, cultura de cuidado e acesso a equipamentos adequados funcionam como fatores protetores, enquanto precariedade contratual e metas pouco realistas atuam como estressores (Araújo; Lua, 2021; Bridi; Tropia; Vazquez, 2024).

Diante desse cenário, emergem diretrizes para um teletrabalho saudável: avaliação ergonômica remota com orientações personalizadas; pausas ativas e microexercícios; definição de janelas de disponibilidade e direito à desconexão; indicadores de carga e saúde; formação de lideranças para gestão por resultados com foco em bem-estar; e oferta de suporte psicossocial. A consolidação dessas práticas demanda integração entre saúde ocupacional, ergonomia, gestão

de pessoas e tecnologia, ancorada em evidências recentes e em processos participativos com trabalhadores (Oakman et al., 2020; Bridi; Tropía; Vazquez, 2024; Hoshi et al., 2024).

## **2 METODOLOGIA**

Este estudo adotou o delineamento de revisão integrativa da literatura sobre teletrabalho e saúde do trabalhador. A busca foi conduzida prioritariamente nas bases SciELO e PubMed, complementada por varredura nas listas de referências dos estudos incluídos. Utilizou-se estratégia booleana combinando descritores DeCS/MeSH e palavras-chave: teletrabalho OR trabalho remoto OR home office AND saúde do trabalhador OR ergonomia OR saúde mental OR estresse ocupacional. Foram considerados artigos publicados entre 2020 e 2025, nos idiomas português, inglês ou espanhol, com foco em trabalhadores adultos. Critérios de inclusão: estudos empíricos (transversais, longitudinais, quasi-experimentais), ensaios, revisões sistemáticas/metassínteses e diretrizes baseadas em evidências que abordassem desfechos de saúde física, mental ou organizacional relacionados ao teletrabalho. Exclusões: editoriais, cartas, comentários, teses, duplicatas e artigos sem relação direta com saúde do trabalhador.

## **3 DESENVOLVIMENTO**

### **3.1 CONCEITO DE TELETRABALHO**

O trabalho na história humana passou por diversos períodos. Na pré-história, a ocupação principal das pessoas era prover alimentos e segurança para o lar, seja colhendo frutos ou caçando animais. Na idade média, a segurança dos feudos permitiu a produção de excedentes, que eram dados ao senhor feudal em troca de segurança. Com a primeira e segunda revoluções industriais, as pessoas passaram a dedicar seus esforços em fábricas e na prestação de serviços, realizados pessoalmente.

Atualmente, durante a quarta revolução industrial, a revolução tecnológica, o trabalho está passando por transformações novamente. Uma das novidades é a popularização do teletrabalho – o trabalho realizado longe da empresa.

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do

dispositivo, introduzido em 2011 através da Lei 12.551/2011, estabelece 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 alheio”.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E. Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho (Araújo; Lua, 2021).

Percebe-se então que o teletrabalho pode acontecer em locais distintos, desde que fora da sede da empresa do empregador. Logo, tem a possibilidade de ser realizado na própria casa do empregado; nos lugares conhecidos como centrais de teletrabalho, os chamados telecentros, que são compartilhados por diversas empresas, que são localizadas estrategicamente para impedir o deslocamento dos prestadores de serviços; as centrais não específicas, entretanto, que possuem rede telemática, como nos exemplos das escolas e bibliotecas; também pode ser um trabalho nômade, ou seja, aquele sem fixação, em que os trabalhadores realizam suas atividades de qualquer lugar, assim, embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador (Bridi; Tropía; Vazquez, 2024).

O teletrabalho não exclui a questão da relação de subordinação, como se pensava logo no início de seus estudos. Esse ponto, foi solucionado pela Lei 12.551/2011 que alterou o art 6º da CLT, de modo a permitir a mesma eficácia presencial com relação ao comando, supervisão e, ainda, o controle, exercidos nos moldes telemáticos, não sem antes equiparar o trabalho presencial com o trabalho a distância, sendo este gênero em que o teletrabalho faz parte (Araújo; Lua, 2021).

Posto isso, o art. 75-C, da CLT, estabelece que, para a regulamentação do teletrabalho, é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho, a qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado.

### 3.2 FATORES PSICOSSOCIAIS, CARGA MENTAL DO TELETRABALHO

A fusão de espaços e tempos no teletrabalho altera demandas cognitivas e emocionais, pois reuniões virtuais, múltiplos canais e notificações constantes elevam a alternância atencional e a sensação de urgência permanente, aumentando o risco de estresse e piora do sono (Xiao et al., 2021). Em contextos sem fronteiras claras, a recuperação psíquica após o expediente é comprometida, e a ruminação sobre tarefas tende a prolongar a jornada de forma invisível, com repercussões na saúde e na satisfação (Beckel; Fisher, 2022). Tais efeitos são modulados por fatores individuais e pelo desenho organizacional, que pode amortecer ou amplificar a sobrecarga (Araújo; Lua, 2021).

A autonomia percebida funciona como variável de duplo efeito, protegendo quando acompanhada de metas claras, previsibilidade e confiança, mas atuando como estressor quando combinada a vigilância digital excessiva e objetivos ambíguos (Beckel; Fisher, 2022). Em cenários de incerteza, trabalhadores relatam intensificação do ritmo, ampliação de horas conectadas e dificuldade de desconexão, indicando que a gestão por resultados exige indicadores bem definidos e comunicação transparente (Bridi; Tropía; Vazquez, 2024). A literatura converge ao recomendar pactuações explícitas sobre cadência de entregas e janelas de disponibilidade (Xiao et al., 2021).

A hiperconectividade fragmenta o fluxo de trabalho e eleva o custo cognitivo de retomar tarefas, especialmente quando notificações competem pela atenção durante blocos de foco (Xiao et al., 2021). Estratégias como silenciamento de alertas fora de janelas combinadas, redução de reuniões síncronas e uso de comunicação assíncrona para atualizações rotineiras diminuem a fricção organizacional e preservam energia mental (Beckel; Fisher, 2022). Essas medidas ganham eficácia quando sustentadas por normas de equipe e por exemplo das lideranças, reduzindo o viés de disponibilidade permanente (Araújo; Lua, 2021).

### 3.3 GOVERNANÇA DO TELETRABALHO, POLÍTICAS INTERNAS E INDICADORES DE SAÚDE

A institucionalização do teletrabalho depende de políticas claras sobre elegibilidade, expectativas, infraestrutura, segurança da informação e responsabilidades recíprocas, reduzindo arbitrariedades e desigualdades no acesso a equipamentos e suporte (Bridi; Tropía; Vazquez, 2024). Sem diretrizes, prevalecem práticas informais que ampliam a exposição a riscos ergonômicos e psicossociais, além de conflitos sobre disponibilidade e controle (Beckel; Fisher,

2022). A literatura recente recomenda documentos vivos, com revisão periódica e canais de escuta para ajustes contínuos, ancorados em evidências e em participação dos trabalhadores (Araújo; Lua, 2021).

A gestão por resultados, quando substitui métricas de presença por métricas de valor entregue, reduz a necessidade de monitoramento invasivo e alinha autonomia com responsabilidade, desde que objetivos sejam específicos, mensuráveis e negociados (Beckel; Fisher, 2022). A previsibilidade de metas e de cadências de entrega correlaciona-se a menores níveis de estresse e maior percepção de justiça, especialmente em equipes distribuídas por fusos distintos (Xiao et al., 2021). Assim, indicadores de desempenho devem dialogar com indicadores de saúde, compondo visão equilibrada do sistema de trabalho (Bridi; Tropía; Vazquez, 2024).

O financiamento e a logística de infraestrutura pedem regras explícitas, prevendo apoio para cadeira, suporte de monitor, periféricos e conectividade, além de orientação técnica para montagem do posto, pois a transferência integral de custos ao trabalhador associa-se a maior risco de adoecimento (Araújo; Lua, 2021). Modelos de cofinanciamento e cronogramas de atualização, combinados com teleavaliações, produzem ganhos rápidos e sustentáveis em conforto e produtividade (Hoshi et al., 2024). Tais medidas reforçam o compromisso institucional com a prevenção e com a qualidade do trabalho remoto (Beckel; Fisher, 2022).

Programas de educação permanente ampliam capilaridade de práticas saudáveis, com trilhas curtas, materiais visuais e sessões síncronas sobre ergonomia, gestão do tempo e bem-estar digital, o que melhora a autoeficácia dos trabalhadores e reduz comportamentos de risco (Oakman et al., 2020). Quando articulados a campanhas internas e a exemplos de liderança, esses programas elevam a adesão a pausas ativas, ao uso correto de equipamentos e às regras de comunicação, reforçando a cultura de cuidado (Beckel; Fisher, 2022). A avaliação formativa contínua permite ajustar conteúdos às necessidades emergentes das equipes (Bridi; Tropía; Vazquez, 2024).

A medição contínua é alicerce da melhoria: painéis confidenciais podem reunir dor por segmento corporal, episódios de afastamento, qualidade do sono autorreferida, satisfação com comunicação, frequência e duração de reuniões, além do tempo médio de foco, sempre com salvaguardas de privacidade (Beckel; Fisher, 2022). Esses dados, agregados e analisados longitudinalmente, orientam decisões de processo, como reduzir reuniões, refinar metas e priorizar investimentos em infraestrutura (Xiao et al., 2021). A transparência sobre o uso dos indicadores reforça confiança e legitima mudanças organizacionais (Bridi; Tropía; Vazquez, 2024).

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados discutidos indicam que a sustentabilidade do teletrabalho depende da integração entre ergonomia domiciliar, manejo de fatores psicossociais e governança organizacional orientada por resultados, com políticas claras de elegibilidade, suporte material e direito à desconexão. Ajustes simples de posto, pausas programadas e educação permanente reduzem queixas musculoesqueléticas e melhoram conforto, enquanto acordos de equipe, comunicação previsível e indicadores de carga protegem a saúde mental e preservam a qualidade do trabalho entregue. A adoção de teleavaliações estruturadas, combinada a cofinanciamento de infraestrutura essencial e a painéis confidenciais de monitoramento, permite decisões rápidas, transparentes e baseadas em dados, convertendo recomendações técnicas em rotinas institucionais.

Persistem, contudo, desafios relevantes, como a heterogeneidade das condições habitacionais, as assimetrias de acesso a equipamentos e a tendência à hiperconectividade que prolonga jornadas de forma invisível. Para consolidar ganhos, recomenda-se formalizar políticas vivas com revisão periódica, capacitar lideranças para gestão por resultados com foco em bem-estar, e alinhar métricas de desempenho às de saúde, evitando usos punitivos da informação. Estudos futuros, preferencialmente longitudinais e multicêntricos, devem examinar efeitos de longo prazo sobre sono, dor, produtividade e retorno ao trabalho, além de testar intervenções combinadas que articulem ergonomia, organização do tempo e suporte psicossocial em diferentes setores e perfis ocupacionais.

## 5 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e27, 2021. DOI: 10.1590/2317-6369000030720.

BECKEL, J. L. O.; FISHER, G. G. **Telework and worker health and well-being: a review and recommendations for research and practice.** *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 7, p. 3879, 2022. DOI: 10.3390/ijerph19073879.

BRIDI, M. A.; TROPÍIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. **Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 49, 2024. DOI: 10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3.

HOSHI, R.; KIKUCHI, H.; MACHIDA, M.; NAKANISHI, Y.; INOUE, S. **Impact of shifting from office work to telework on workers' physical health: a longitudinal study.** *Journal of*

*Occupational and Environmental Medicine*, v. 66, n. 5, p. 375-380, 2024. DOI: 10.1097/JOM.0000000000003058.

OAKMAN, J.; KINSMAN, N.; STUCKEY, R.; GRAHAM, M.; WEALE, V. **A rapid review of mental and physical health effects of working at home during COVID-19.** *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 17, n. 19, p. 7205, 2020. DOI: 10.3390/ijerph17197206.

XIAO, Y.; BECERIK-GERBER, B.; LUCAS, G.; ROLL, S. C. **Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users.** *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 63, n. 3, p. 181-190, 2021. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002097.