

EDITAL DE INSCRIÇÃO (RESUMO EXPANDIDO) - DIREITO

DOENÇAS OCUPACIONAIS NO REGIME HÍBRIDO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Georgina De Oliveira (georginaoliveira283@gmail.com)

O regime híbrido de trabalho, consolidado após a pandemia de COVID-19, tornou-se uma das maiores transformações nas relações laborais contemporâneas. Embora proporcione flexibilidade e ganhos de produtividade, trouxe consigo novos desafios que impactam diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores. A ausência de Normas Regulamentadoras (NRs) cria um vácuo jurídico que fragiliza a proteção à saúde ocupacional, especialmente no tocante às doenças psicossociais, como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout, e às lesões osteomusculares decorrentes da má ergonomia no home office.

A CLT, em seus artigos 75-A a 75-E, introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), reconheceu o teletrabalho como modalidade laboral, mas tratou o tema de forma genérica, limitando-se a regular aspectos contratuais e não estabelecendo parâmetros claros de saúde e segurança do trabalho. Essa omissão normativa é particularmente grave diante do avanço do regime híbrido, pois expõe trabalhadores a riscos ergonômicos e psicossociais sem a devida proteção legal. A Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana e a redução dos riscos no ambiente laboral (art. 1º, III; art. 6º; art. 7º, XXII), mas sua concretização exige atualização legislativa e regulamentar, sobretudo das NRs.

Além disso, o fenômeno do chamado “limbo previdenciário” agrava a problemática, visto que doenças psicossociais frequentemente não são reconhecidas pelo INSS como ocupacionais, ao mesmo tempo em que médicos do trabalho muitas vezes não liberam os empregados para o retorno laboral. Essa lacuna de reconhecimento gera insegurança jurídica e desamparo, ampliando os riscos para os trabalhadores. A realidade brasileira contrasta com modelos internacionais, como a legislação alemã, que prevê a obrigatoriedade de fornecimento de mobiliário ergonômico, avaliações periódicas de saúde e a garantia de um “limite digital” para evitar a hiperconectividade e proteger a saúde mental.

O desenvolvimento da pesquisa evidencia que, no Brasil, convenções coletivas e acordos sindicais ainda não avançaram suficientemente na regulamentação do regime híbrido, muitas vezes por falta de compreensão dos impactos do modelo ou pela resistência de empregadores quanto aos custos de adaptação.

As Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-1 e a NR-17, são insuficientes para lidar com os desafios do home office e do regime híbrido, pois não incorporam regras específicas sobre ergonomia doméstica, saúde psicossocial e direito à desconexão. Dessa forma, torna-se urgente que o Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto com os órgãos técnicos competentes, edite novas NRs ou revise as existentes, adequando-as à realidade contemporânea.

A pesquisa qualitativa e aplicada, de caráter exploratório e descritivo, foi desenvolvida a partir de análise bibliográfica, documental e entrevistas semiestruturadas com profissionais de Direito do Trabalho, gestores de RH e psicólogos organizacionais. Foram também realizados estudos comparativos com a legislação alemã, permitindo identificar boas práticas que podem servir de referência ao contexto brasileiro. A análise demonstrou que a falta de regulamentação clara contribui para a precarização do trabalho híbrido, amplia a incidência de doenças ocupacionais e gera insegurança jurídica.

Diante disso, conclui-se que é imprescindível a criação de normas específicas na legislação trabalhista brasileira, atualizando a CLT, modernizando e ampliando as Normas Regulamentadoras, e fortalecendo a negociação coletiva para contemplar as exigências ergonômicas e psicossociais do regime híbrido. A regulamentação deve estabelecer diretrizes claras sobre fornecimento de equipamentos adequados, delimitação da jornada laboral e proteção à saúde mental, prevenindo o adoecimento ocupacional. Ao alinhar-se às melhores

práticas internacionais, como o modelo alemão, o Brasil poderá garantir maior equilíbrio entre produtividade, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, preenchendo a lacuna normativa existente e assegurando condições laborais dignas no cenário contemporâneo.

Palavras-chave: regime híbrido; doenças ocupacionais; saúde psicossocial; direito do trabalho; regulamentação.