

Direito à desconexão e a saúde mental do teletrabalhador à luz do trabalho digno
Right to disconnection and the mental health of teleworkers in the light of decent work

Vanessa Siqueira Melo

Universidade Federal de Mato Grosso

Valdiego Siqueira Melo

Instituto Federal de Mato Grosso

Recebido em: 30/11/2025; revisado e aprovado em: 1º/12/2025; aceito em: 1º/12/2025

Resumo

Este artigo se dedica ao estudo do direito à desconexão relacionando-o à saúde mental, enquanto elemento essencial no reconhecimento do trabalho digno àquele trabalhador que se encontra distante fisicamente da empresa, mas conectado por meio de tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalhador. O direito de se desconectar está intimamente ligado ao direito humano à saúde do indivíduo, levando-o à garantia do trabalho digno. O objetivo principal desta pesquisa é identificar os elementos presentes na relação entre direito à desconexão e saúde mental dos teletrabalhadores, explicando os riscos que o meio ambiente do trabalho mediado por tecnologias de informação e de comunicação acarretam à garantia do trabalho digno, caso não sejam observados requisitos mínimos de fixação de tempo de trabalho e de descanso. A construção do raciocínio se deu pelo método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica, analisando as referências gerais de saúde e do direito do trabalho enquanto preceitos basilares ao trabalho digno, quando do reconhecimento do direito à desconexão. Nessa linha, entende-se que limitar o tempo de trabalho e fixar intervalos de descanso e alimentação é essencial para garantir o bem-estar, vida sadia e digna ao teletrabalhador, tratando-se de medida que diminui os riscos à sua saúde mental, muito prejudicada caso esteja sempre à disposição e conectado ao trabalho por meio das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação.

Palavras-chave: direito à desconexão; saúde mental; teletrabalhador; trabalho digno.

Abstract: This article is dedicated to the study relating to mental health law, an essential element in the work of functional communication that is physically distant from the company, but connected through information and communication technologies, or teleworker. The right to disconnect is closely linked to the human to the health of the individual, leading to the guarantee of decent work. The main objective of this research is to identify the elements present in the relationship between the right to disconnection and the mental health of teleworkers, explaining the risks that the work environment mediated by information and communication technologies entails to guarantee decent work, if not observed. minimum requirements for fixing working and rest time. The construction of the reasoning was done by the deductive method, through bibliographic research, analyzing the general references of health and labor law as basic precepts for decent work, when the right to disconnection is recognized. In this line, it is understood that limiting working time and establishing rest and meal intervals is essential to guarantee the well-being, healthy and dignified life of teleworkers, as it reduces the risks to their mental health, very harmed if it is always available and connected to work through information and communication technological tools.

Keywords: right to disconnect; mental health; telecommuter; decent work.

1 INTRODUÇÃO

O aumento no uso de recursos tecnológicos é uma realidade vivenciada não só nas relações de convívio social como também no meio ambiente do trabalho. Esse fenômeno trouxe uma série de mudanças nos ambientes clássicos de trabalho, demonstrando a necessidade de adequação do direito diante das inovações que têm impactado a sociedade em geral, especialmente com relação às novas modalidades de trabalho, que é tema desta pesquisa.

A evolução dos meios de comunicação e informação permitiram que algumas atividades laborais pudessem ser realizadas em local geograficamente distante da empresa e mediado por tecnologias. Dentre as diversas novas formas de ofício, destaca-se o teletrabalho, como resultado dessa inserção de tecnologias no ambiente metódico de desenvolvimento do trabalho.

Porém, toda a facilidade que essa suposta flexibilização da realização do trabalho trouxe pode refletir em sérios prejuízos à saúde mental do trabalhador, caso haja a sua intensa presença virtual, extrapolando o limite adequado à condição humana. Deve-se ter em mente que, independentemente da facilidade em ter acesso ao trabalho em qualquer lugar e momento do dia, não há razão para que o trabalhador fique muito tempo se dedicando a essa atividade, ultrapassando os limites naturais da capacidade humana.

Nesse ponto, a pesquisa se debruça sobre o estudo do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador, de maneira interligada, a fim de verificar os elementos necessários a sua aplicabilidade para a garantia de um trabalho digno ao teletrabalhador. E, considerando que a disponibilidade do trabalho 24 horas sob o argumento de flexibilidade é uma realidade, deve-se ter atenção quanto à sobrecarga de afazeres desse trabalhador e à limitação do tempo, de modo ele consiga usufruir das demais funções naturais de sua vida pessoal, para que não incorra em prejuízos à saúde desse indivíduo.

Assim, o problema de estudo visa responder o seguinte questionamento: quais os elementos necessários ao reconhecimento do direito à desconexão, como medida de saúde mental do teletrabalhador e apta à garantia do trabalho digno diante da constante presença virtual e da flexibilidade no trabalho?

O desenvolvimento do artigo se dá com o estudo da proteção à saúde do teletrabalhador, explicando sua definição e características. Na sequência, analisar-se-á o direito à desconexão com base na saúde mental, especialmente observando as razões para a existência de limite à duração da jornada laboral e de fixação de intervalos para descanso e alimentação, aliando a discussão da saúde mental e da desconexão como medida fundamental para a garantia do trabalho digno ao teletrabalhador.

2 A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TELETRABALHADOR

Ao observar o direito ao trabalho digno sob a ótica da garantia à saúde do teletrabalhador, alerta-se para a necessidade de observação do tempo de trabalho e disposição das tecnologias de informação e comunicação no meio ambiente do trabalho. Isso porque, ao observar quais são as características formadoras da modalidade do teletrabalho, observar-se-á que a existência de um controle adequado do tempo de horas trabalhadas é fundamental para a garantia da saúde mental do indivíduo.

Mas, antes de tratar as bases que fundamentam o direito à saúde do teletrabalhador, a partir dos riscos que a “flexibilidade” pode trazer, é importante trazer alguns conceitos a respeito do que é o teletrabalho e como identificá-lo.

2.1 Teletrabalho: conceito e suas características

As intensas transformações ocorridas no meio ambiente laboral após o crescente uso de tecnologias de informação e comunicação trouxeram impactos nas relações sociais e econômicas por meio das atividades laborais. É devido a essa rapidez que os novos formatos de realização

do trabalho têm ocorrido de forma destoante do conceito clássico e sistematizado que se tinha dos modelos de trabalhos tradicionais.

Esse modelo de trabalho “flexível” é interpretado por Vignoli (2010, p. 73) da seguinte forma:

A revolução tecnológica nos campos da informática e a automação das últimas décadas tornou o mundo pequeno e integrado. As informações ultrapassam velozmente as barreiras nacionais e se incorporam nos processos produtivos em todas as partes do mundo, gerando novas formas de relacionamento entre empregados e empregadores.

Para essas novas formas de relacionamento, é preciso ter uma regulamentação que atenda aos preceitos basilares à garantia do trabalho digno, pois a noção clássica de tempo e espaço ganhou novas dimensões a partir da inserção tecnológica no meio ambiente do trabalho. Almeida (2005, p. 84–5) faz uma síntese dessa transposição:

O trabalho concentrava-se nas grandes fábricas, onde trabalhadores eram obrigados a permanecer pelo tempo para o qual eram contratados, fazendo com que todas as demais atividades rotineiras da sua vida girassem em torno do tempo que lhes sobrava para se dedicarem a elas. Já agora, graças ao fax, ao celular, à secretária eletrônica, ao correio eletrônico e à internet, pode-se tudo fazer a qualquer tempo e em qualquer lugar, separando-se a vida das pessoas da ideia de horário e lugar.

Nota-se, então, que o teletrabalho constrói uma das primeiras formas de revolução tecnológica no meio ambiente do trabalho. Todavia, destaca-se que, desde a década de 1950, essas tecnologias têm sido integradas às atividades econômicas, como as de telemática, automação, robotização, entre outros.

Dessa forma, para compreender o conceito de teletrabalho, é preciso atentar-se a algumas características fundamentais de sua definição. Nessa modalidade, o indivíduo poderá realizar sua atividade em qualquer localização geográfica, desde que esteja fazendo uso de meios tecnológicos de telecomunicação que sejam objeto de conexão ao empregador e que o desenvolvimento do labor se dê de forma contínua.

No ordenamento jurídico brasileiro, o primeiro reconhecimento do teletrabalho enquanto modalidade laboral se deu em 2011, a partir da Lei nº 12.551, que acrescentou o parágrafo único no artigo 6º da CLT¹. Foi inserida de forma sutil a normativa que indicava o teletrabalho como forma de emprego, desde que realizadas por meio de instrumentos de trabalho telemáticos.

Hoffmann (2014, p. 90) afirma que o teletrabalho:

[...] Pode ser conceituado como a modalidade de prestação de serviços por meio da qual o trabalhador, conectado direta ou indiretamente com o seu empregador através de instrumentos de trabalho que permitem a transmissão de dados, textos, sons e imagens, presta-lhe serviços a partir do seu próprio domicílio ou de qualquer outro local que não o posto de trabalho tradicional.

Essa inserção de tecnologias no meio laboral, conforme se obtém da definição acima, é elemento essencial na caracterização dessa modalidade de trabalho. No mesmo sentido, Souza (2010, on-line) afirma que “o teletrabalho implica em trabalho, distância e tecnologia. Ou seja,

¹ Art. 6º [...] Parágrafo único. 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.

trabalho à distância facilitado pelas tecnologias de informação e comunicação no espaço e no tempo”, deixando claro que há uma interligação entre os fatores trabalho, distância e tecnologia.

Fincato (2008, p. 147) traz pontos relevantes, unindo os elementos tempo, local e meio da seguinte maneira:

[...] É fenômeno decorrente dos rearranjos econômicos laborais, com forte influxo dos movimentos globalizatórios e visceral relação com as tecnologias de informação e comunicação. [...] empregado e patrão não ocupam o mesmo espaço físico (e às vezes têm entre si até mesmo diferenças temporais – fuso horário), mas podem estar interligados, de maneira síncrona, via tecnologia (internet, *webcams*, etc). O uso desta (a tecnologia), aliás, é a nota de toque do teletrabalho: sem ela, não há teletrabalho, em qualquer de suas modalidades.

Assim, percebe-se que o teletrabalho foi construído em um conjunto de elementos que vão determinar essa qualidade de trabalho que é tida como flexível. O fato de usar recursos tecnológicos de comunicação permite que o empregado e empregador estejam presentes virtualmente, de maneira síncrona, mas distante fisicamente, que independe de localização geográfica, pois são os instrumentos de trabalho informatizados que vão permear toda a estrutura dessa nova modalidade laboral.

2.2 A saúde mental do teletrabalhador

Amparada constitucionalmente, a saúde possui sua regulamentação no artigo 7º, inciso XXVIII, quando o legislador a relaciona com o trabalho a fim de garantir vida digna ao trabalhador por meio da proteção ao risco de doenças ocupacionais e acidente no meio ambiente de trabalho.

Porém, devido às recentes transformações na sociedade com a inserção de ferramentas tecnológicas de comunicação e informação no meio ambiente do trabalho, surge a preocupação com uma maneira de regular o período de trabalho de forma que não afete física e psicologicamente os trabalhadores que estão imersos nos novos modelos laborais.

Observar a maneira como o teletrabalho se desenvolve no que diz respeito ao reflexo que o excesso de tempo em uso de meios telemáticos, aumentando o tempo e o volume de atividades realizadas de maneira “flexível”, é uma questão a ser discutida. Nesse sentido, Winter (2005, p. 145) afirma que:

[...] O novo grau de exigências acarretou um crescimento da incidência de *stress* do trabalho e as patologias principalmente ligadas ao esforço repetitivo. Com efeito, a *produção flexível* ou *especialização flexível* produziu um aumento na *intensificação* do trabalho ou aumento das solicitações de trabalho (grifo do autor).

Lembre-se que, enquanto direito fundamental do cidadão, a saúde é um direito que deve ser assegurado também ao trabalhador, conforme inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Assim, para que o teletrabalhador exerça seu labor de forma digna, é fundamental que haja o devido amparo para que o desenvolvimento das atividades do indivíduo não acarrete infortúnios a sua saúde.

Por isso, é essencial estar atento a essa modalidade de trabalho “flexível”, pois o excesso de jornada de trabalho pode acarretar diversas doenças ocupacionais. No entendimento de Winter (2005, p. 145):

A inobservância dos padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio e

longo prazo ao empregado, comuns no trabalho em computadores, assim como o risco de choques elétricos, pela má utilização dos equipamentos.

A maneira como o teletrabalhador realiza seu labor, sem a devida segurança, pode trazer prejuízos, somados ao excesso da carga horária dedicada à determinada atividade de forma inadequada. Delgado explica sobre o tema saúde como um elemento de extrema relevância com relação à limitação da jornada laboral:

[...] As normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública (Delgado, 2019, p. 1025).

O autor ainda faz uma reflexão quanto à limitação do tempo de trabalho em relação à saúde:

[...] A modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho” (Delgado, 2019, p. 1026).

Na contramão dos estudos, a Lei nº 13.467/2017 trouxe para o inciso III do artigo 62 da CLT um claro descompasso com a realidade ao afirmar que os teletrabalhadores não estão dentro do rol de trabalhadores que possuem limite de jornada. Até porque, a partir da observação do próprio avanço tecnológico, sabe-se que é possível realizar o controle de jornada por meio de instrumentos informatizados.

Deve-se lembrar também que, em âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos trouxe em seu artigo XXIV a limitação da jornada de trabalho com a seguinte redação: “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas” (ONU, 1948, on-line).

Registra-se, inclusive, que um dos pontos mais debatidos, visando à proteção do trabalhador, é a limitação da jornada de trabalho, desde as primeiras grandes lutas por garantia de direitos ao tempo da Revolução industrial. Nos ensinamentos de Martins (2019), limitar o tempo é critério de saúde, fundamentando-se em quatro elementos essenciais, quais sejam: biológicos, sociais, econômicos e humanos.

Observados tais características, não se pode ignorar que ainda que o trabalho realizado à distância, por meio de instrumentos tecnológicos de comunicação, possa aparentar ter certa dificuldade para que seja garantido um meio ambiente de trabalho adequado e saudável ao desenvolvimento das atividades, sabe-se que também é possível utilizar das próprias tecnologias como caminhos para que técnicas de segurança sejam estabelecidas ao trabalhador a distância.

Assim, sabe-se que o desrespeito ao limite de tempo dedicado ao trabalho e a inobservância de padrões de segurança à saúde do teletrabalhador contribuem para o surgimento de doenças ocupacionais, que podem resultar em problemas físico, mental ou de comportamento.

O Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-Americana de Saúde do Brasil (Opas) (2001, p. 164-184) destacam a neurastenia, uma síndrome de fadiga relacionada ao trabalho, caracterizada pela “presença de fadiga constante, acumulada ao longo de meses ou anos em

situações de trabalho em que não há oportunidade de se obter descanso necessário e suficiente”, citando ainda, como elementos causadores da patologia, os “[...] ritmos de trabalho acelerados, sem pausas ou com pausas sem as devidas condições para repousar e relaxar [...]”.

As doenças acima mencionadas estão intimamente ligadas ao tempo despendido pelo trabalhador no desenvolvimento de seu trabalho, bem como à qualidade do meio ambiente laboral. É necessário a observância do lapso temporal a fim de resguardar o efetivo gozo do descanso do indivíduo para o refazimento de suas energias.

Uma outra doença profissional também abordada diz sobre a “sensação de estar acabado” ou com síndrome de esgotamento profissional, também conhecida por síndrome de burnout, que se caracteriza pela perda de “sentido de sua relação com o trabalho” (Opas, 2001, p. 191). Sobre esta, também repousa a questão da jornada de trabalho, pois a doença geralmente acomete pessoas que são demandadas além do limite de tempo determinado para o labor (Opas, 2001).

Outra doença apresentada no relatório se refere aos “distúrbios do ciclo vigília-sono”, conforme definição do Ministério da Saúde do Brasil e da Organização Pan-Americana de Saúde do Brasil (2001, p. 207), que possui pontos de definição do problema também na questão da jornada laboral. Neste caso, os distúrbios se desenvolvem diante da indefinição por parte do profissional do que seria o horário natural do sono, sem distinção do horário conhecido como adequado para o ser humano e o horário que o mesmo se prepara para dormir.

Em relação às doenças acima relacionadas, também foi observado que o risco à saúde mental do indivíduo se deu tanto pelo excesso ou desordem do tempo de trabalho quanto no seu isolamento do convívio social. Não é de se estranhar que há maior chance de incorrer em transtornos psíquicos os teletrabalhadores que estão à mercê do trabalho mediado por tecnologias e à disposição a qualquer momento do dia. Exemplos de mazelas que afetam pesadamente a saúde psicológica desses trabalhadores são a “[...] depressão, dependência de substâncias psicoativas, síndrome do pânico, dentre outras” (Fincato, 2009, p. 121).

Fincato (2008) aborda o estresse como um dos problemas que afeta o teletrabalhador frente às peculiaridades desta modalidade, quando realizada sem qualidade laboral, havendo sobrecarga de tarefas, sem distinção entre tempo de trabalho e de lazer, entre outras situações que podem ocorrer se não houver a adaptação saudável deste trabalhador. Jacques (2003, p. 101) se refere ao estresse como “[...] uma relação entre a pessoa e o ambiente que é avaliado como prejudicial ao seu bem-estar [...]”, demonstrando, assim, que não se trata especificamente de uma doença psíquica.

Observa-se que, devido às peculiaridades em que se constrói a realização das atividades pela modalidade de teletrabalho, utilizando de meios tecnológicos para comunicação e proximidade virtual com o empregador, há uma “flexibilidade” que faz com que as fronteiras entre vida pessoal e trabalho se confundam, o que pode refletir seriamente na saúde física e psíquica do trabalhador, se não observadas medidas de segurança e saúde, como por exemplo, o efetivo tempo para o trabalho. Diante disso, observa-se que o fator primordial na estrutura dessa modalidade se dá no controle quanto ao tempo de trabalho, pois a sua inobservância poderá influenciar diretamente na saúde do teletrabalhador, tanto quanto a predisposição física como mental.

3 DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL À LUZ DO TRABALHO DIGNO

O direito à desconexão pode ser identificado como um desdobramento dos direitos reconhecidos no âmbito dos critérios basilares do direito à dignidade da pessoa. Para que seja possível a efetiva qualidade de vida do teletrabalhador, é fundamental que se tenha tempo para recolhimento, desligando-se do trabalho.

Souto Maior (2003, on-line) entende o direito à desconexão da seguinte maneira:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

O lapso temporal do qual o trabalhador dispõe em relação ao seu ofício, conforme discutido acima, evidencia um elemento essencial à garantia dos cuidados com a saúde do indivíduo. Inclusive, a própria medicina legal tem verificado a existência da relação entre a jornada de trabalho e a saúde. Delgado (2019), ao tratar sobre o tema da jornada laboral, explica que as normas não possuem apenas um fim econômico, mas estão, sobretudo, pautadas em questões de saúde e segurança no trabalho, enquanto norma com caráter de saúde pública.

Em relação ao teletrabalhador, Motta (2011, p. 65-66) explica a relação da saúde do trabalhador com o direito à desconexão:

Outra forma de se tutelar o teletrabalho, e que necessita de regramento, fortalecendo também o direito à desconexão, é garantido a qualquer teletrabalhador o direito ao controle de jornada. O respeito aos intervalos laborais, um dos escopos daquele direito, só será razoavelmente garantido se efetivamente houver o cômputo da jornada prestada à distância.

O que é inadmissível é que o trabalho realizado virtualmente ultrapasse as barreiras da vida privada do trabalhador, bem como que a dedicação ultrapasse as oito horas de jornada legalmente atribuída. O ideal firmado de que a tecnologia veio para facilitar a vida das pessoas quanto à agilidade e à praticidade não pode tomar um lugar de instrumento para suprimir a vida particular, bem como exigir demasiado tempo despendido ao labor “flexível”.

Sob essa ótica que permeia o direito à desconexão, Maior (2003, on-line) traz em sua análise doutrinária o conceito de que:

[...] Falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como, dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. [...] O avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas por outro lado, [...], é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.

Observa-se com o conceito acima a importância do direito que o indivíduo possui em se desconectar do seu trabalho. Em que pese o teletrabalhador estar virtualmente conectado à empresa, se faz fundamental que haja sistemas que determine a disposição apenas dentro das oito horas legalmente permitidas, se não dentro da permissiva de horas extras. O descanso e desligamento do trabalho possui cunho de natureza essencial à saúde do homem, uma vez que o excesso de dedicação às atividades pode acarretar sérios prejuízos à saúde do homem.

O direito à desconexão implica também no respeito aos tempos de pausa no trabalho, devendo o trabalhador poder usufruir dos intervalos intrajornada e interjornadas. Para Souto Maior (2003, p. 310):

Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

O direito à desconexão pode ser compreendido como um dos pilares no reconhecimento da dignidade da pessoa, pois abarca os requisitos fundamentais para garantia dos direitos fundamentais do indivíduo, como o direito ao lazer, ao convívio familiar, ao descanso e à saúde, entre outros assegurados constitucionalmente ao trabalhador.

Assim, partindo-se do princípio da igualdade conferido a todas as pessoas pela Constituição Federal de 1988, tem-se uma das garantias basilares direcionadas à proteção dos trabalhadores. Essa relação entre o Estado e o trabalhador se fundamenta em diretrizes, regras e medidas voltadas a assegurar um trabalho digno e condições adequadas para seu pleno exercício.

3.1 Trabalho Digno

Compreender o nível e o alcance do uso da tecnologia no meio ambiente do trabalho é um caminho que deve ser constantemente estudado, para que o indivíduo não seja suprimido pela aceleração que a Era Tecnológica pode provocar, ensejando a criação de mecanismos de proteção ao trabalhador a fim de garantir o trabalho digno.

Nessa pesquisa, o trabalho digno será adotado como expressão sinônima do trabalho decente, que se encontra na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no Plano Nacional de Trabalho Decente. O seu conceito, que era formado por quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho, advindas das oito convenções fundamentais, foi ampliado após a Conferência Internacional do Trabalho, em 10 de junho de 2022, com a adoção da Segurança e Saúde no Trabalho como um dos princípios fundamentais (OIT, 2022).

Segundo a OIT (2018, on-line):

O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades de tratamento.

É possível perceber que há uma expressiva preocupação da Organização em estabelecer diretrizes essenciais para o reconhecimento do trabalho digno em diversas perspectivas. Em documento da Agenda 2030 a respeito do objetivo 8, que trata do trabalho digno e o crescimento econômico, é reconhecido nessa união de esforços ao redor do mundo, de que

[...] um maior número de pessoas com empregos dignos significa um crescimento econômico mais forte e inclusivo. O aumento do crescimento gera mais recursos para criar empregos dignos. [...] Com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, temos uma oportunidade, no período de uma geração, de fazer a diferença e de melhorar a vida de milhões de pessoas (OIT, 2016, p. 2).

Félix & Amorim (2018, p. 135) afirmam que compreender o que é e quais são as características de trabalho digno é essencial para a estrutura jurídica brasileira, pois “[...] é uma forma de obedecer às normas internacionais que dão orientações ao mínimo de direitos que devem ser assegurados aos trabalhadores”.

Por isso, levantar elementos essenciais para a existência de vida sadia e de qualidade no meio ambiente do trabalho é primordial. É necessário compreender que, à medida que a sociedade se transforma, deve-se também observar quais são as novas necessidades que surgem no que diz respeito à proteção dos trabalhadores. Situações que ensejam o cuidado com a saúde física, mental, emocional e psíquica nos novos modelos de trabalho que têm surgido.

Nesse sentido, ao pensar na flexibilização que há na modalidade de teletrabalho, nada mais urgente do que limitar efetivamente o tempo à disposição para o trabalho, evitando que cause sérios riscos à saúde mental, já que a existência de um limite se fundamenta na necessidade de refazimento do corpo humano. Esse cuidado é necessário a fim de garantir que outros direitos fundamentais possam ser realizados, como, por exemplo, o meio ambiente equilibrado e saudável, direito ao lazer, o que só será possível caso o trabalhador não esteja com todo o seu tempo ligado ao trabalho.

4 CONCLUSÃO

O reconhecimento da necessidade da existência de um direito à desconexão para o teletrabalhador é fundamental, considerando a essência e a maneira como o trabalho é realizado. Além do mais, há direitos fundamentais que estão alicerçados nessa necessidade de ter tempo livre, para que possa haver o gozo de direitos que são essenciais à qualidade de vida.

Assim, com o intuito de responder à questão problema que permeou esta pesquisa, destaca-se que, entre os diversos elementos necessários ao reconhecimento ao direito à desconexão, tem-se a limitação de jornada laboral, a fim de garantir tempo de qualidade para o trabalhador que exerce sua atividade fisicamente distante da empresa, mediado por tecnologias de comunicação e informação. Soma-se, ainda, a necessidade de respeito aos intervalos intrajornada e interjornada para que o trabalhador possa usufruir do seu tempo de descanso.

Outro ponto é que a existência desse tempo para o exercício de outros direitos fundamentais está intimamente ligada à saúde mental do trabalhador. Então, não se pode permitir que, sob a égide de uma Era Tecnológica, a presença constante dos recursos tecnológicos na modalidade de teletrabalho retire o tempo de refazimento das energias do indivíduo, garantindo a este o exercício do trabalho digno. Os meios tecnológicos que passaram a fazer parte da vida do trabalhador não podem se tornar uma exploração virtual, totalmente oposto a tudo que foi conquistado a partir de reivindicações históricas por condições de trabalho dignas.

Todo trabalhador tem direito à realização de sua atividade de forma digna, para que não desfrute dessa nova Era Trabalhista sendo digitalmente escravizado sob a capa da flexibilidade. Não pode o teletrabalhador, diante da “facilidade” do trabalho próximo, suprimir o tempo pessoal em prol da disponibilidade virtual à empresa.

A existência de um limite de horas, além de se tratar de uma conquista histórica, é direito fundamental à garantia da saúde mental do trabalhador, pois disporá de tempo livre ao seu refazimento. Mostrou-se que o limite estabelecido em lei foi determinado com base em fatores biológicos, econômicos, sociais e também humanos, de modo que todo trabalhador deve ter o direito ao efetivo descanso. E, nesse sentido, o teletrabalhador precisa ter claro e estabelecido

a desconexão do trabalho, para que possa gozar dos direitos fundamentais de convívio social, familiar, lazer e demais práticas inerentes ao ser humano em sua construção enquanto indivíduo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. D. L. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. *Revista do TST*, Brasília-DF, v. 71, n. 2, p. 63–93, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3753>. Acesso em: 15 ago. 2025
- DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FÉLIX, Y. da S.; AMORIM, A. L. Trabalho decente e trabalho digno: normas internacionais que vedam o retrocesso do direito do trabalho. *Anais do V Congresso Luso-Brasileiro de Direitos Humanos na Sociedade da Informação*, Curitiba, v. 3, n. 26, 2018, p. 128–47. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitointernacional/article/view/2153>. Acesso em: 17 ago. 2025
- FINCATO, D. P. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Porto Alegre, n. 4, p. 146–73, jul./set. 2008. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/519>. Acesso em: 9 ago. 2025
- HOFFMANN, F. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 85–122, set. 2014. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1506729. Acesso em: 30 nov. 2025
- JACQUES, M. da G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97–116, jan./jun. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n1/v15n1a06.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2025
- SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296–313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 16 ago. 2025
- MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. Assembleia Geral. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 14 ago. 2025
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. 110ª Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. *Portal OIT*, Genebra, 10 de junho de 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1º set. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. *Trabalho Digno*. Genebra: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>. Acesso em: 16 ago. 2025
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. *O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Genebra: ILO, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/o-trabalho-digno-e-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 30 nov. 2025

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL [OPAS]. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília-DF: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em:
http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf.
Acesso em: 11 ago. 2025

SOUZA, Anadélia. Viana. *Teletrabalho e Suas Implicações no Direito Trabalhista Brasileiro. Âmbito Jurídico*, Rio Grande, RS, n. 76, maio 2010. Disponível em: <https://silo.tips/download/teletrabalho-e-suas-implicacoes-no-direito-trabalhista-brasileiro>. Acesso em: 8 ago. 2025

VIGNOLI, V. A. *Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações*. 2010. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível em:
http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/publico/Dissertacao_Vanessa_Vignoli.pdf Acesso em: 13 ago. 2025

WINTER, V. R. L. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

Sobre os autores:

Vanessa Siqueira Melo: Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Pesquisadora do grupo Vulnerabilidades no Novo Direito Privado da Universidade Federal Fluminense. **E-mail:** vanessameloadv@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-0775-1352>

Valdiego Siqueira Melo: Mestre em Matemática pela Universidade de Brasília. Professor no Instituto Federal de Mato Grosso. **E-mail:** prof.valdiego@gmail.com, **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-5337-7296>

