



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 15, Issue, 01, pp. 67458-67461, January, 2025

<https://doi.org/10.37118/ijdr.29042.01.2025>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## DESCONEXÃO, TRABALHO DECENTE E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

\*Vanessa Rocha Ferreira

Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Pós-Graduação strictu sensu do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA-CNPq). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA)

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 12<sup>th</sup> November, 2024

Received in revised form

01<sup>st</sup> December, 2024

Accepted 26<sup>th</sup> December, 2024

Published online 30<sup>th</sup> January, 2025

#### Key Words:

Desconexão; trabalho decente; saúde mental do trabalhador; excesso de jornada.

#### \*Corresponding Author:

Vanessa Rocha Ferreira

### ABSTRACT

O presente artigo tem como finalidade discutir o instituto do direito à desconexão do trabalho, sob a ótica do trabalho decente, com o intuito de analisar os impactos ocasionados na saúde mental dos trabalhadores, evidenciando a importância do direito ao descanso e do direito ao lazer. Trata-se de pesquisa qualitativa, eminentemente bibliográfica e documental, que utiliza o método hipotético-dedutivo para testar a hipótese inicial de que a inovação tecnológica aliada as novas modalidades de trabalho propiciam o desrespeito ao direito à desconexão, violando os preceitos basilares do trabalho decente, e ocasionando danos à saúde mental do trabalhador.

Copyright©2025, Vanessa Rocha Ferreira. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Vanessa Rocha Ferreira, 2025. "Desconexão, Trabalho Decente e saúde Mental do Trabalhador". *International Journal of Development Research*, 15, (01), 67458-67461.

## INTRODUCTION

A evolução tecnológica ocasionada pelo processo de globalização introduziu no ordenamento jurídico brasileiro uma mudança de paradigma nas relações de trabalho, facilitando a comunicação entre empregador e empregado, ainda que à distância. Neste cenário, surgiram diversas modalidades de trabalho, e o trabalhador, em algumas dessas modalidades, não conseguiu manter a segregação entre a sua vida pessoal e profissional, acarretando uma série de situações nas quais a sua vida privada ficou mais vulnerável, uma vez que o seu espaço no âmbito pessoal foi reduzido. Dentre os direitos fundamentais sociais do trabalhador que estão assegurados no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), destaca-se, especialmente, o direito à limitação da jornada, que é fundamental para que o trabalhador possa usufruir de outros direitos constitucionalmente consagrados, tais como: o direito ao descanso, que permite que o trabalhador se reestabeleça física e mentalmente. Desta forma, o presente artigo, utilizando o método hipotético-dedutivo, a partir de uma pesquisa teórica, bibliográfica e documental, visa discutir a importância de se resguardar o direito à desconexão do ambiente de trabalho e as suas consequências, sob a ótica do trabalho decente, destacando a necessidade de se resguardar a saúde mental do trabalhador. A hipótese trabalhada é a de que a inovação tecnológica, aliada as novas modalidades de trabalho, propiciam o desrespeito ao direito à desconexão ocasionando danos à saúde

mental do trabalhador, violando os preceitos basilares do trabalho decente. Para atingir o objetivo proposto, o artigo encontra-se dividido em cinco seções principais, sendo a primeira esta introdução; a segunda, teórica-conceitual para tratar do direito à desconexão; a terceira, igualmente teórica, com o intuito de discutir a necessidade de se proteger o núcleo de direitos básicos do trabalhador, que compõe a ideia de trabalho decente; a quarta, que discute as consequências do desrespeito à limitação de jornada na saúde mental do trabalhador, violando diretamente direitos fundamentais básicos; e por fim, a última seção, na qual se demonstra que o excesso de trabalho é responsável pelas novas patologias ocupacionais, confirmando a hipótese de que o direito à desconexão é fundamental para preservar a vida, a saúde e o bem-estar do trabalhador.

**O direito ao descanso e a desconexão do trabalhador:** A inserção do aprimoramento das novas tecnologias no mundo do trabalho permitiu que as relações laborais fossem transformadas, fazendo, cada vez mais, parte do cotidiano trabalhista e ocasionando o surgimento de novas modalidades laborais, tais como o teletrabalho e o home-office. Essa realidade trouxe uma série de desafios para a proteção dos trabalhadores por parte da legislação trabalhista, que não só precisa regulamentar as relações laborais, como também precisa se preocupar com a manutenção de um patamar mínimo civilizatório que proteja a saúde e dignidade desses trabalhadores. O direito à desconexão refere-se à preocupação com as condições de trabalho, não apenas acerca da duração da jornada laboral, como também com o meio ambiente do trabalho.

Segundo Fernandes (2018, *online*):

O direito à desconexão consiste no direito de o empregado utilizar o seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse que não estejam relacionadas ao trabalho, até como forma de privilegiar os direitos fundamentais. Em suma, é o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompido os seus horários livres e de férias.

Embora não exista no Brasil uma legislação específica para tratar sobre o direito a desconexão, Silva e Ferreira (2019, p. 285), destacam que ele é interpretado na doutrina e na jurisprudência à luz dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro, constituindo-se como um desdobramento de outros direitos fundamentais e consagrados pela CRFB/88, tais como: o direito à saúde, ao lazer, ao descanso, dentre outros. Sobre o tema, destaca-se que o art. 7º da CRFB/88 atribuiu ao direito ao descanso status de direito fundamental, garantindo ao trabalhador um lapso temporal para que ele se recupere física e mentalmente do cansaço ocasionado, no dia a dia, pela sua atividade laborativa. Veja:

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

**XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

**XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

**XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Ademais, entende-se que o direito à desconexão também encontra amparo constitucional no artigo 6º, que assegura a todos brasileiros o direito à saúde e ao lazer, que permite que necessidades biológicas e sociais sejam atendidas.

Sobre o tema, Ferreira destaca que:

O direito ao lazer é uma questão filosófica e cultural, que se traduz no tempo que o ser humano tem além do trabalho, tempo para entretenimento, para usufruir de sua existência, para desfrutar da convivência familiar e social, para desenvolver as atividades que deseja, como, por exemplo, praticar esportes ou fazer teatro, pintura, música. (Ferreira, 2019, p. 220)

Desta forma, a proteção imediata do direito ao lazer está intimamente ligada ao exercício do direito à saúde, uma vez que a ideia de lazer compreende elementos que abarcam o próprio conceito de direito à saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde: "Saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade" (OMS, 1946).

Goldschmidt e Graminho entendem haver uma íntima relação entre o direito ao descanso e o princípio da dignidade humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, porque ambos visam a proteção do trabalhador.

Tendo em vista que o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade humana (valores nucleares do ordenamento jurídico) têm como finalidade a proteção do ser humano e a garantia da efetividade dos direitos fundamentais também nas relações laborais, entende-se que é direito do trabalhador, laborar em condições dignas e de igualdade, ter a sua saúde e segurança preservadas, bem como receber remuneração justa que assegure condições dignas de vida. (Goldschmidt; Graminho, 2020, p. 07)

Assim, percebe-se que o direito ao descanso possibilita a desconexão do trabalhador de sua atividade laborativa para assegurar um equilíbrio de direitos fundamentais, não havendo como falar em direito ao descanso sem mencionar a necessidade de uma jornada

saudável de trabalho. Portanto, a relação existente entre o direito ao lazer e o trabalho está justamente no fato de que o seu respeito proporciona liberdade para que o trabalhador possa realizar outras atividades por escolha, uma vez que o direito ao trabalho como direito fundamental e sua estrita ligação com a dignidade busca a inclusão do ser humano na sociedade bem como sua proteção de forma ampla.

## O Respeito ao Trabalho Decente

Com o objetivo de estabelecer um rol de direitos essenciais capazes de assegurar aos trabalhadores a proteção aos direitos sociais e trabalhistas no mundo, o pleno emprego e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), definiu no art. 2º da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, os princípios basilares que evidenciam a noção de trabalho decente (*decentwork*). (OIT, 1998).

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:
  - a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
  - b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
  - c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
  - d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

É importante mencionar que, em 10 de junho de 2022, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2022), foi adotada uma resolução para adicionar o ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, até então formados por quatro categorias (Liberdade no trabalho; igualdade no trabalho; proibição do trabalho infantil e liberdade sindical). Sobre o tema, Brito Filho (2023) defende que o rol de direitos previsto pela OIT é insuficiente para uma adequada proteção ao trabalhador, sendo necessário alargar o conteúdo protetivo desse trabalhador. Propõem, então, a utilização de outros instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos no trabalho, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Pacto Interamericano de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, também da ONU. A utilização desses dois instrumentos normativos, aliada à Declaração da OIT, amplia o rol de direitos básicos que compõe o conceito de trabalho decente, que passam a ser, para o autor: direito ao trabalho, liberdade no trabalho, igualdade no trabalho, meio ambiente do trabalho equilibrado, justas condições de trabalho, proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado, liberdade sindical e proteção contra os riscos sociais. Acompanhe:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: (i) ao direito ao trabalho; (ii) à liberdade de escolha do trabalho; (iii) à igualdade no trabalho; (iv) ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; (v) à proibição do trabalho infantil; (vi) à liberdade sindical; e (vii) à proteção contra os riscos sociais. (Brito Filho, 2023, p. 63)

Esses elementos compõem o núcleo mínimo de direitos do homem-trabalhador e precisam ser respeitados independentemente do tipo de trabalho realizado, para que este trabalho esteja de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Social e Democrático de Direito.

Acrescenta Brito Filho (2023, p. 63) que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem

justas condições para o trabalho, principalmente no que toca as horas de trabalho e o período de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho.

Assim, ademais de se respeitar a previsão internacional, faz-se necessário que, no plano interno dos países, os Estados criem normas com o intuito de promover essa legislação para assegurar um mínimo de direitos que devem ser observados nas relações interpessoais. No Brasil, o art. 6º da CRFB/88 consagrou o direito ao trabalho como um direito social fundamental, estabelecendo na sequência, art. 7º, um rol de garantias mínimas que devem ser asseguradas aos trabalhadores urbanos e rurais, como um patamar mínimo civilizatório. A consagração, pelo legislador constituinte, de uma gama de direitos essenciais ao trabalhador, demonstra a sua preocupação em equilibrar a relação empregador-empregado e, ao mesmo tempo, em efetivar o direito ao trabalho digno. Desse modo, fica evidente que a plena realização do direito ao trabalho acontece quando possibilita ao trabalhador exercer com dignidade a sua profissão, sendo necessário que este trabalho seja desenvolvido com respeito às garantias constitucionalmente previstas, para que o trabalhador possa usufruir plenamente do seu direito fundamental a limitação da jornada de trabalho, ou seja, do seu direito à desconexão, que abarca tanto o direito ao descanso, quanto o direito ao lazer.

### O Direito à Desconexão e a Preservação da Saúde Mental do trabalhador

Como já mencionado anteriormente, o labor desenvolvido em um meio ambiente saudável, durante um tempo razoável, permite a preservação da saúde e da vida privada do trabalhador, bem como que este desfrute de momentos de lazer e de descanso ao lado de amigos e familiares. Por outro lado, o excesso de jornada de trabalho, e o desrespeito ao direito à desconexão, com a exigência de que o trabalhador esteja em constante estado de alerta, para, por exemplo, responder mensagens em aplicativos como WhatsApp, Telegram ou e-mails, podem ocasionar, ou agravar, diversos transtornos psicológicos no trabalhador, tais como a síndrome de burnout, a síndrome do pânico, depressão, insônia e crises de ansiedade, uma vez que, juntamente com as facilidades de conexão trazidas pelas tecnologias de informação e comunicação, surgiu a ideia de que para demonstrar produtividade e interesse é necessário estar sempre disponível a atender as demandas do empregador, o que acaba por gerar trabalhadores em constante estado de tensão emocional (Ferreira; Pinheiro, 2020). As doenças decorrentes de atividades laborais, também denominadas doenças ocupacionais, subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho, aos termos do artigo 20, incisos I e II, respectivamente, da Lei nº 8.213/91. As doenças profissionais são aquelas desencadeadas diretamente pelo exercício das atividades comuns a determinado trabalho ou profissão, e por isso o nexo de causalidade entre a atividade desempenhada e a doença adquirida é presumido. No caso das doenças do trabalho, que são aquelas relacionadas não à profissão em si, mas às condições em que o trabalho é prestado, ou seja, não são típicas daquele, mas que dele decorrem, e por isso o nexo causal entre a doença do trabalho e a atividade laboral deve ser comprovada para que se reconheça a ocorrência da hipótese prevista no artigo 20, II da Lei nº 8.213.(TRT-3, 2016). Pode-se, portanto, caracterizar as síndromes de burnout e do pânico, a depressão, a insônia e as crises de ansiedade, quando demonstrado o nexo de causalidade entre tais patologias e a jornada de trabalho exaustiva do trabalhador, como sendo doenças do trabalho, uma vez que nenhum trabalho deveria apresentar por si só, entre as suas características intrínsecas, a possibilidade de desenvolvimento de transtornos psicológicos. Assim, a principal finalidade do direito à desconexão é a proteção do empregado contra os excessos do empregador, isto é, impedir que o empregador encaminhe tarefas ao trabalhador durante os momentos em que este se dedica aos cuidados referentes à sua vida pessoal. Não visa proibir a troca de mensagens esporádicas entre empregador e empregado e de diálogos fora do expediente que não comprometam os

direitos trabalhistas, aduzem Ferreira e Pinheiro, mas sim que isso se torne um hábito que possa vir a prejudicar o empregado. (Ferreira; Pinheiro, 2020, p. 209). Sobre o tema, declaram Brito Filho e Ferreira (2019, p. 31-32) que o uso exacerbado da tecnologia da informação para fins laborais pode trazer prejuízo ao convívio com a família e ao lazer do trabalhador, pois mesmo que este permaneça por mais tempo em sua residência acaba por não conseguir se desconectar do ambiente laboral, o que viola a sua dignidade e pode gerar um dano à sua própria existência. Desta forma, é evidente a necessidade de impor limites a jornada laborativa, tanto daquele que trabalha presencialmente, quanto daquele que trabalha remotamente, com o uso da tecnologia, por exemplo.

Após as considerações feitas ao longo da pesquisa já é possível fazer algumas conclusões sobre o presente estudo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas tecnologias revolucionaram o mundo do trabalho. Ao mesmo tempo em que facilitaram a comunicação entre empregadores e empregados, alteraram as relações laborais propiciando o aparecimento de novas formas de trabalho, exigindo, em algumas delas, que o trabalhador esteja em um estado de conexão constante. Diante deste cenário, o trabalhador, mesmo quando não está em seu horário de trabalho deve responder e-mails, utilizar aplicativos como WhatsApp, Telegram, entre outros instrumentos de comunicação. Com a utilização desses mecanismos o trabalhador continua inserido no seu ambiente laboral mesmo após o fim da sua jornada de trabalho, o que pode gerar inúmeros danos para a sua vida, que podem atingir tanto a esfera física, quanto a psíquica. No presente trabalho, demonstra-se que essa conexão excessiva traz inúmeras consequências na vida extra laboral do trabalhador, como por exemplo, a violação ao seu direito ao lazer, a limitação do seu tempo livre, e o aparecimento de novas síndromes decorrentes desse novo estilo de vida, como por exemplo a síndrome de burnout. O direito à desconexão surge como o intuito de preservar o conjunto mínimo de direitos sociais fundamentais previstos nos artigos 6 e 7º da CRFB/88, tais como a direito ao lazer, ao repouso semanal remunerado, à saúde, a limitação da jornada de trabalho e a própria dignidade do trabalhador. Somente assim, o direito ao trabalho decente será verdadeiramente efetivado no ordenamento jurídico brasileiro.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 nov. 2024.
- BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 12 nov. 2024.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. atual. De acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2023.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista. In: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Direito ao Trabalho: Reforma Trabalhista e temas afins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 27-40.
- FERNANDES, Gabriela Maria. *Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho*. In: Revista Consultor Jurídico, jul./2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01>. Acesso em: 02 dez. 2024.
- FERREIRA, Vanessa Rocha. *O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise a partir da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas*. In: Direito ao trabalho:

- Reforma Trabalhista e temas afins. *Lumen Juris*, Rio de Janeiro, p. 213-234, 2019.
- FERREIRA, Vanessa Rocha; PINHEIRO, Francilei Maria Contente. A importância do direito à desconexão para a saúde e bem-estar do trabalhador. In: *Direito fundamental ao Trabalho: O Valor Social do Trabalho Inserido no Contexto da Sociedade 4.0*. Vol. II. Portugal, Porto: Editora Juruá, 2020.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2020.
- OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenções Internacionais*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 10 jun. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_848148/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm) Acesso em: 02 set. 2024
- OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO), de 1946. Disponível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>. Acesso em: 18 nov. 2024.
- SILVA, Erika de Kassia Costa da; FERREIRA, Vanessa Rocha. *Direito à desconexão: o direito a realização do projeto de vida do trabalhador*. In: *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*. Florianópolis: CONPEDI, p. 276-293, 2019. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/048p2018/5599g2ws/h7G8783OpP16wD12.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2024.
- TRT-3. NJ ESPECIAL - quando o trabalho adoeece: síndrome de burnout e outras doenças que nascem com o trabalho. *Notícia Jurídica*. 26 dez. 2016. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-faltantes/nj-especial-quando-o-trabalho-adoeece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho-26-12-2016-06-04-acs>. Acesso em: 08 dez. 2024.

\*\*\*\*\*