

TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

Karla Maria Cordeiro Cabral¹

Maria Emília Camargo²

RESUMO: O teletrabalho constitui uma modalidade de organização laboral impulsionada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, permitindo a realização das atividades profissionais fora das dependências do empregador. Embora possa proporcionar maior flexibilidade e autonomia, essa forma de trabalho também pode favorecer a intensificação das atividades, a hiperconectividade e a dificuldade de estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal, com possíveis repercussões sobre a saúde do trabalhador e seus direitos fundamentais. Este estudo teve como objetivo analisar os impactos do teletrabalho sobre a saúde do trabalhador, considerando os aspectos relacionados à organização das atividades profissionais, à intensificação do trabalho e à dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental, com análise de produções científicas, legislação trabalhista e documentos relacionados ao tema. Os resultados indicaram que o teletrabalho apresenta efeitos positivos relacionados à flexibilidade e à redução de deslocamentos, mas também pode estar associado a riscos ergonômicos, sobrecarga física e mental, prolongamento das atividades, disponibilidade profissional contínua e dificuldade de separação entre trabalho e vida privada. Verificou-se ainda que a proteção da saúde permanece necessária independentemente do local de realização das atividades, devendo ser conciliada com a preservação da intimidade e da vida privada do trabalhador. Conclui-se que o direito à desconexão constitui importante instrumento de proteção diante da digitalização das relações laborais, contribuindo para preservar o descanso, a saúde, a dignidade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

1

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde do trabalhador. Direitos humanos. Direito à desconexão. Trabalho digno.

ABSTRACT: Telework is a form of work organization driven by the advancement of information and communication technologies, allowing professional activities to be carried out outside the employer's premises. Although it may provide greater flexibility and autonomy, this form of work may also contribute to work intensification, hyperconnectivity, and difficulty in establishing boundaries between professional and personal life, with possible repercussions for workers' health and fundamental rights. This study aimed to analyze the impacts of telework on workers' health, considering aspects related to the organization of professional activities, work intensification, and the difficulty of establishing boundaries between work and personal life. A bibliographic and documentary study was conducted, involving the analysis of scientific publications, labor legislation, and documents related to the topic. The results indicated that telework has positive effects associated with flexibility and reduced commuting, but may also involve ergonomic risks, physical and mental overload, extended working periods, continuous professional availability, and difficulty separating work from private life. The findings also showed that health protection remains necessary regardless of where work is performed and must be reconciled with the preservation of workers' privacy and private life. It is concluded that the right to disconnect constitutes an important protective instrument in the context of the digitalization of labor relations, contributing to the preservation of rest, health, dignity, and balance between professional and personal life.

Keywords: Telework. Workers' health. Human rights. Right to disconnect. Decent work.

¹Mestranda em Ciências Jurídicas.

²Prof. Dra. Orientadora. Veni Creator Christian University.

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação modificou de forma significativa as relações de trabalho e favoreceu a expansão de modalidades que não dependem da presença física do trabalhador nas instalações da empresa. Nesse contexto, o teletrabalho ganhou espaço por possibilitar a realização das atividades profissionais fora do ambiente empresarial, utilizando recursos tecnológicos para manter a comunicação e a execução das tarefas. Essa modalidade pode proporcionar maior flexibilidade e autonomia ao trabalhador, porém também apresenta desafios relacionados à organização do tempo e à separação entre as atividades profissionais e a vida pessoal, o que pode favorecer o prolongamento das atividades para além do horário habitual, dificultando a efetiva desconexão e o aproveitamento de períodos destinados ao descanso e ao lazer.

Essa realidade merece atenção especialmente pelos possíveis efeitos sobre a saúde do trabalhador, visto que a ausência de limites suficientemente definidos entre o período de trabalho e o tempo destinado à vida pessoal pode contribuir para a intensificação das atividades e para a exposição a jornadas prolongadas, situação que ganha relevância diante da própria regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Embora a Lei nº 13.467/2017 tenha inserido disposições específicas sobre essa modalidade na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o enquadramento do teletrabalho em relação ao controle da jornada suscita discussões acerca da proteção do trabalhador. Nesse sentido, o direito à desconexão assume importância por estar relacionado à possibilidade de interromper o contato com as demandas profissionais e preservar períodos de descanso, lazer e recuperação, aspectos diretamente vinculados à proteção da saúde física e mental e à garantia de condições de trabalho compatíveis com os direitos humanos.

A escolha do tema justifica-se pela necessidade de compreender os impactos que o teletrabalho pode produzir sobre a saúde dos trabalhadores, especialmente diante das mudanças na organização das atividades profissionais e da dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal. A relevância da discussão também está relacionada à necessidade de refletir sobre a proteção do trabalhador diante das novas formas de organização laboral mediadas pelas tecnologias. Assim, a análise dos efeitos do teletrabalho sobre a saúde permite discutir não apenas as condições em que as atividades são realizadas, mas também a importância da

preservação do descanso, da vida pessoal e de condições de trabalho compatíveis com a proteção dos direitos humanos.

Diante disso, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos do teletrabalho sobre a saúde do trabalhador, considerando os aspectos relacionados à organização das atividades profissionais, à intensificação do trabalho e à dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal.

METODOLOGIA

Tipo e abordagem da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com caráter analítico-interpretativo. Esse delineamento foi adotado em razão do objetivo de analisar os impactos do teletrabalho sobre a saúde do trabalhador, considerando sua relação com a organização das atividades profissionais, a intensificação do trabalho, a utilização das tecnologias digitais e a dificuldade de delimitar o tempo destinado ao trabalho e à vida pessoal.

A abordagem qualitativa possibilitou examinar diferentes perspectivas presentes na produção acadêmica e nos documentos selecionados, permitindo relacionar as transformações provocadas pelo teletrabalho às questões referentes à saúde, à dignidade, ao descanso, à vida privada e aos direitos humanos. Não houve participação direta de trabalhadores na pesquisa, uma vez que o estudo foi desenvolvido exclusivamente a partir de fontes bibliográficas, legislativas e documentais.

3

Procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental

A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir do levantamento de livros, artigos científicos, revisões de literatura e demais produções acadêmicas relacionadas ao teletrabalho e às suas repercussões sobre a saúde do trabalhador. A seleção do material buscou contemplar discussões sobre organização do trabalho, jornada, riscos ergonômicos, saúde física e mental, hiperconectividade, direitos humanos e direito à desconexão.

A pesquisa documental, por sua vez, envolveu o levantamento e a análise de normas jurídicas e documentos institucionais relacionados à regulamentação do teletrabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores. Foram examinadas normas da legislação brasileira, bem como documentos internacionais voltados à proteção do trabalho, da saúde, do descanso e da dignidade humana.

Os dois procedimentos foram desenvolvidos de maneira articulada. A literatura científica forneceu elementos para compreender as transformações e os possíveis efeitos do teletrabalho, enquanto a análise documental permitiu verificar como essas questões são tratadas no campo jurídico e nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos.

Bases de dados, fontes legislativas e documentais consultadas

O levantamento bibliográfico considerou produções acadêmicas localizadas em bases e mecanismos de pesquisa científica utilizados para a identificação de estudos relacionados ao teletrabalho, à saúde ocupacional, aos direitos humanos e ao direito à desconexão. Foram priorizados artigos científicos e trabalhos acadêmicos diretamente relacionados ao objeto da pesquisa.

No levantamento documental, foram utilizadas fontes legislativas brasileiras, com destaque para a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 12.551/2011, a Lei nº 13.467/2017 e a Lei nº 14.442/2022. Também foram analisados documentos de organismos internacionais, especialmente a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o documento *Healthy and safe telework*, elaborado pela Organização Mundial da Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho.

4

A literatura selecionada também incluiu obras de referência na área do Direito do Trabalho, dos direitos fundamentais e das relações laborais, além de estudos científicos recentes que abordam os efeitos do trabalho remoto sobre a saúde física e mental.

Descritores, palavras-chave e estratégias de busca utilizadas

A busca bibliográfica foi orientada por termos relacionados diretamente ao problema investigado. Entre as principais palavras-chave utilizadas, encontram-se: teletrabalho, trabalho remoto, saúde do trabalhador, direitos humanos, direito à desconexão, saúde mental, ergonomia, jornada de trabalho, hiperconectividade e trabalho digno.

Os termos foram utilizados de forma individual e combinada, buscando localizar produções que tratassem das relações entre trabalho mediado por tecnologias, condições laborais e proteção da saúde. Também foram consideradas expressões equivalentes utilizadas na literatura nacional e internacional, especialmente aquelas relacionadas ao trabalho remoto e à desconexão profissional.

Na pesquisa documental, a busca concentrou-se em normas e documentos que apresentassem relação com a regulamentação do teletrabalho, a duração do trabalho, a saúde e segurança ocupacional, o descanso, a dignidade humana, a intimidade e a vida privada.

Critérios de inclusão e exclusão das produções analisadas

Foram incluídas produções acadêmicas que apresentassem relação direta com o objeto da pesquisa e abordassem, de forma total ou parcial, aspectos relacionados ao teletrabalho, à saúde do trabalhador, às condições de realização das atividades, à organização da jornada, à desconexão ou à proteção dos direitos humanos. Também foram incorporados livros e documentos normativos considerados relevantes para a fundamentação teórica e jurídica do estudo.

Na seleção dos documentos legislativos e institucionais, foram considerados aqueles que apresentassem pertinência com a regulamentação do trabalho a distância ou com a proteção da saúde, do descanso, da dignidade e da vida privada do trabalhador.

Foram excluídos materiais sem relação direta com o problema de pesquisa, textos que não apresentassem contribuição para os objetivos estabelecidos e conteúdos que apenas mencionassem o teletrabalho sem discutir aspectos relacionados às condições laborais, à saúde ou aos direitos analisados.

Período de realização da busca e recorte temporal adotado

O levantamento bibliográfico e documental foi realizado durante o desenvolvimento da pesquisa, considerando produções disponíveis até o período de elaboração do estudo. Não foi adotado um recorte temporal único para todas as referências, pois a compreensão do objeto exigiu a utilização tanto de obras que contribuíram para a construção histórica e conceitual do teletrabalho quanto de estudos recentes sobre seus efeitos na saúde do trabalhador.

Foram, portanto, consideradas referências de diferentes períodos, incluindo obras clássicas sobre o trabalho a distância e estudos contemporâneos relacionados à digitalização das relações laborais. No âmbito jurídico, foram observadas as alterações legislativas que contribuíram para a regulamentação do teletrabalho no Brasil, especialmente aquelas decorrentes das Leis nº 12.551/2011, 13.467/2017 e 14.442/2022.

Procedimentos de seleção, organização e análise do material

Após o levantamento das produções e documentos, foi realizada a leitura do material selecionado, considerando sua pertinência em relação ao objetivo geral da pesquisa. As informações identificadas foram organizadas de acordo com os principais aspectos presentes na discussão sobre o teletrabalho.

A análise foi estruturada a partir de temas recorrentes, entre os quais se destacaram: as transformações na organização das relações de trabalho; a flexibilidade proporcionada pelas tecnologias; a intensificação das atividades; os riscos ergonômicos; os efeitos sobre a saúde física e mental; a hiperconectividade; a dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal; e a necessidade de preservação do descanso e da vida privada.

As informações provenientes da literatura foram posteriormente relacionadas aos dispositivos legais e aos documentos internacionais analisados. Esse procedimento permitiu confrontar as discussões acadêmicas com os parâmetros jurídicos de proteção do trabalhador, buscando identificar como a expansão do teletrabalho se relaciona com a garantia de direitos fundamentais.

Método e técnica empregada para interpretação dos dados e documentos

6

A interpretação do material foi realizada mediante análise qualitativa de caráter analítico-interpretativo. O procedimento consistiu na leitura crítica das produções selecionadas e dos documentos normativos, procurando identificar os argumentos, conceitos e aspectos jurídicos relacionados aos efeitos do teletrabalho sobre a saúde e à proteção dos direitos humanos.

A análise considerou os conteúdos de forma integrada, evitando restringir a discussão à simples descrição das características do teletrabalho. Foram estabelecidas relações entre as condições de organização das atividades, o uso das tecnologias, a extensão da disponibilidade profissional e suas possíveis repercussões sobre a saúde física e mental, o descanso, a dignidade e a vida privada.

A interpretação conjunta da literatura e dos documentos permitiu compreender que os benefícios associados à flexibilidade e à redução dos deslocamentos podem coexistir com situações de sobrecarga, inadequação ergonômica, intensificação do trabalho e dificuldade de desconexão. A partir dessa leitura, o direito à desconexão foi discutido como mecanismo

relacionado à preservação do descanso, da saúde e da vida pessoal do trabalhador diante das novas formas de organização laboral mediadas pelas tecnologias digitais.

TELETRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A incorporação das tecnologias de informação e comunicação às atividades profissionais alterou a maneira como o trabalho é organizado e executado. A necessidade de deslocamento diário até um estabelecimento empresarial deixou de ser uma condição indispensável para determinadas atividades, permitindo que o trabalhador desempenhe suas funções a partir de diferentes espaços, desde que disponha dos recursos tecnológicos necessários. O teletrabalho se insere justamente nessa transformação, pois sua realização depende da utilização de meios telemáticos para estabelecer a comunicação entre trabalhador, empresa e demais participantes da atividade profissional. Almeida, Souza e Ferreira (2022), ao discutirem essa modalidade, destacam que os mecanismos de comunicação e informação constituem elementos essenciais para sua caracterização, uma vez que empregado e empregador podem permanecer fisicamente distantes durante a execução das atividades.

A expansão desse modelo está relacionada ao próprio desenvolvimento tecnológico. Cabral e Júnior (2025), apontam que as primeiras concepções do trabalho remoto ganharam espaço nos Estados Unidos durante a década de 1970, período em que começaram a ser empregados os termos *telecommuting* e *telework*. A utilização dessas expressões estava associada à possibilidade de realizar o trabalho a distância e reduzir a necessidade de deslocamento entre a residência e o local convencional de trabalho. O interesse por essa forma de organização também foi favorecido pela crise energética, pela redução dos custos das tecnologias de informação, pela popularização dos microcomputadores e pelo desenvolvimento da telemática, entendida como a integração entre recursos de informação e telecomunicações.

A noção de teletrabalho, portanto, está diretamente vinculada à superação da presença física como elemento necessário para a execução de determinadas atividades. Nilles (1977), foi um dos primeiros estudiosos a desenvolver essa concepção e caracterizou o teletrabalho a partir da transferência do trabalho para o trabalhador, em vez do deslocamento cotidiano deste até o espaço empresarial. A atividade poderia ser desenvolvida em casa ou em outro local apropriado, utilizando recursos de telecomunicação para substituir, de maneira parcial ou integral, o deslocamento até o escritório. A ideia permanece relevante para compreender a principal

mudança introduzida por essa modalidade, quer seria o fato de que o trabalho deixa de estar necessariamente associado a um endereço empresarial específico.

Essa característica também permite diferenciar teletrabalho e trabalho em domicílio, de forma que Leite (2018), considera o teletrabalho uma modalidade de trabalho a distância que não se limita à residência do empregado, podendo ser realizado em diferentes locais, justamente porque sua execução ocorre por meio de recursos virtuais e tecnológicos. A residência, portanto, constitui apenas uma das possibilidades de espaço para realização das atividades, não sendo suficiente, isoladamente, para definir o teletrabalho.

Rodrigues (2011) chama atenção para a dificuldade de estabelecer uma definição única para o fenômeno, sobretudo porque suas características envolvem aspectos tecnológicos, organizacionais e sociais que se modificam conforme as transformações do próprio mundo do trabalho. A diversidade de situações em que o trabalho pode ser realizado remotamente contribui para essa dificuldade. Leite (2018) ao tratar da expressão teletrabalho, relaciona o termo à ideia de trabalho realizado a distância, enquanto Rodrigues (2011) ressalta a importância dos meios telemáticos para sua configuração.

Entre os elementos mais recorrentes dessa modalidade estão, portanto, a distância física em relação à sede da empresa, a utilização predominante das tecnologias de informação e comunicação e uma maior flexibilidade quanto ao espaço de realização das atividades (Leite, 2018). O local utilizado pelo trabalhador não precisa corresponder ao estabelecimento empresarial e tampouco necessariamente à sua residência, de forma que Torno et al. (2026) destaca justamente essa possibilidade de realização total ou parcial das atividades fora das dependências do empregador, desde que exista estrutura tecnológica capaz de viabilizar a transmissão de informações e a comunicação necessária à execução do trabalho.

Destaca-se ainda que a presença das tecnologias também modifica a relação entre tempo, espaço e execução das tarefas. Conforme Oliveira Neto (2018), no modelo tradicional, a organização do trabalho esteve historicamente associada a determinado local e a períodos previamente estabelecidos, enquanto que no teletrabalho, essas referências podem assumir configuração diferente, uma vez que a atividade profissional passa a ser desenvolvida em ambiente externo às instalações da empresa e mediada por recursos tecnológicos. Essa alteração não significa, necessariamente, ausência de organização ou de metas, posto que o trabalho remoto pode estar estruturado a partir de entregas, resultados e objetivos previamente definidos.

Vieira e de Barros (2025) acrescentam que a alteração do espaço de trabalho também produz efeitos sobre a organização cotidiana das atividades profissionais, sendo que mesmo pode favorecer a ampliação do período dedicado às tarefas, inclusive porque o tempo anteriormente utilizado no deslocamento tende a ser incorporado à atividade laboral. Além disso, a realização das funções no ambiente doméstico pode ocorrer em espaços sem estrutura adequada e sofrer interferências provenientes das próprias demandas familiares e domésticas, circunstâncias que podem dificultar a delimitação entre os diferentes momentos da rotina.

Essa configuração torna mais complexa a separação entre o período destinado ao trabalho e aquele reservado à vida pessoal. Vieira e de Barros (2025) observam que a intensificação das demandas, associada à pressão pelo cumprimento de metas e à disponibilidade proporcionada pelas tecnologias, pode favorecer uma situação de permanente conexão com as atividades profissionais. Desse modo, a flexibilidade espacial proporcionada pelo teletrabalho não deve ser compreendida automaticamente como sinônimo de maior autonomia, uma vez que pode coexistir com o prolongamento da jornada, dificuldades de desconexão e repercussões sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Essa ambivalência também é identificada em pesquisas internacionais sobre organização do tempo de trabalho. Relatório da Eurofound, elaborado por Vargas Llave et al. (2020), demonstra que o teletrabalho e o trabalho móvel baseado em tecnologias da informação podem ampliar a autonomia e facilitar a adaptação dos horários às necessidades pessoais e familiares. Entretanto, a mesma modalidade pode produzir intensificação do trabalho e tornar mais porosos, irregulares e imprevisíveis os limites temporais da atividade profissional. Os autores identificam, assim, uma espécie de “paradoxo da autonomia”, no qual maior liberdade para organizar o trabalho pode coexistir com maior intensidade laboral.

A alteração na forma de acompanhamento das atividades também é destacada por Almeida, Souza e Ferreira (2022). A distância física entre empregado e empregador foi inicialmente apontada como uma das razões para justificar a dificuldade de controle da jornada no teletrabalho. Contudo, a própria utilização das tecnologias permite acompanhar diferentes aspectos da atividade profissional. Oliveira Neto (2018) observa que os recursos telemáticos podem possibilitar o acompanhamento da produtividade, da execução das tarefas, da emissão de relatórios, da entrada e saída de informações e dos horários de utilização e conexão aos sistemas e programas utilizados pelo trabalhador.

No campo jurídico, a incorporação dessas novas formas de organização do trabalho exigiu a adaptação das normas trabalhistas às transformações produzidas pelas tecnologias. Nesse processo, a Lei nº 12.551/2011 representou um marco relevante ao modificar o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e reconhecer que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e aquele executado a distância, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego (BRASIL, 2011). A alteração foi especialmente importante porque passou a considerar que a ausência física do trabalhador nas dependências empresariais não descaracteriza, por si só, a existência de vínculo empregatício.

A mesma norma também estabeleceu que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão podem ser utilizados para caracterizar a subordinação jurídica, equiparando-os, para fins legais, aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão (BRASIL, 2011). Essa previsão é relevante para compreender a transformação do poder diretivo no contexto do teletrabalho, uma vez que o acompanhamento das atividades pode ocorrer por instrumentos tecnológicos, sem que seja necessária a presença física e contínua do trabalhador no estabelecimento empresarial.

Dessa maneira, a evolução tecnológica não eliminou a relação de subordinação existente no trabalho tradicional, mas contribuiu para modificar os mecanismos por meio dos quais ela pode ser exercida, e como resultado a transformação do local de trabalho também foi acompanhada por mudanças nas formas de controle e organização da atividade profissional.

Essa transformação ganhou novos contornos com a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, que inseriu na CLT disposições específicas sobre o teletrabalho, passando a disciplinar expressamente essa modalidade, estabelecendo parâmetros relacionados à sua caracterização, às condições contratuais e à organização das atividades (BRASIL, 2017). Posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 promoveu novas alterações na disciplina legal do teletrabalho, ampliando e atualizando sua regulamentação diante da consolidação dessa forma de trabalho no contexto contemporâneo (BRASIL, 2022).

A trajetória normativa demonstra, portanto, que o teletrabalho não constitui apenas uma mudança no espaço físico em que as atividades são executadas. Trata-se de uma transformação que alcança a organização da jornada, as formas de supervisão, os mecanismos de controle, a comunicação entre as partes e os próprios limites entre trabalho e vida pessoal. Nesse sentido, a legislação trabalhista passou por sucessivas adaptações para acompanhar uma realidade em

que a tecnologia tornou possível manter a prestação laboral mesmo diante da ausência física do trabalhador no estabelecimento empresarial.

IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A expansão do teletrabalho modificou a organização das atividades profissionais ao permitir que determinadas funções sejam executadas fora das dependências do empregador, com o auxílio de recursos tecnológicos. Embora essa modalidade possa proporcionar maior flexibilidade na execução das tarefas, também introduz desafios relacionados à preservação da saúde, à organização do tempo de trabalho e à proteção da vida privada. Nesse cenário, a análise dos impactos do teletrabalho deve considerar não apenas suas características organizacionais, mas também as garantias jurídicas destinadas à preservação da dignidade e da integridade do trabalhador.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, a proteção da saúde no trabalho deve ser compreendida como parte das condições necessárias para assegurar uma existência digna, visto que a atividade laboral não representa apenas uma fonte de renda, integrando a vida social do indivíduo e, por essa razão, deve ser desenvolvida em condições que preservem sua integridade física e mental, sua vida privada e seu direito ao descanso. No contexto do teletrabalho, essa perspectiva adquire particular importância, pois a utilização das tecnologias pode aproximar continuamente as demandas profissionais da esfera pessoal, tornando necessário estabelecer limites capazes de impedir que a flexibilidade espacial resulte em redução das garantias fundamentais do trabalhador (VEIGA, 2023).

A saúde e a segurança no trabalho constituem direitos fundamentais e devem ser asseguradas independentemente do local em que a atividade profissional seja desenvolvida. Nesse sentido, Moraes (2021) compreende os direitos fundamentais como instrumentos destinados à proteção da dignidade humana e à garantia de condições mínimas para o desenvolvimento da pessoa. Na mesma direção, Silva (2026) destaca que os direitos fundamentais correspondem a condições indispensáveis para que o indivíduo possa desenvolver-se e participar da vida social de maneira digna. Aplicada ao contexto laboral, essa compreensão demonstra que a transferência das atividades para o ambiente doméstico não pode significar redução das garantias relacionadas à saúde e à segurança.

A proteção do trabalhador também encontra fundamento no sistema internacional de direitos humanos, especialmente porque o direito ao trabalho não pode ser dissociado da garantia de condições que preservem a dignidade e a saúde da pessoa (VEIGA, 2023). Nessa perspectiva, a proteção jurídica não se limita à existência de uma relação de emprego, abrangendo também as condições em que o trabalho é realizado e seus efeitos sobre a vida do trabalhador. No contexto do teletrabalho, Veiga (2023) destaca que essa compreensão é relevante porque a utilização das tecnologias pode ampliar a disponibilidade profissional e aproximar as exigências laborais dos espaços destinados à vida privada, exigindo mecanismos capazes de preservar o descanso, a saúde e a dignidade humana.

No âmbito internacional, a proteção da pessoa que trabalha também está relacionada ao reconhecimento de condições laborais compatíveis com a dignidade humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, entre outros aspectos, que toda pessoa possui direito ao trabalho, à livre escolha da ocupação e a condições justas e favoráveis para sua realização, além de reconhecer a importância do descanso e do lazer. Esses parâmetros demonstram que a proteção jurídica do trabalhador não deve se restringir à manutenção do vínculo empregatício ou à remuneração, abrangendo também as condições concretas em que a atividade profissional é desenvolvida (ONU, 1948).

12

Essa compreensão é reforçada pelo Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que reconhece o direito de toda pessoa ao trabalho em condições que assegurem liberdade, segurança e respeito à dignidade humana, bem como o direito ao descanso, ao lazer e à limitação razoável da jornada. A previsão internacional assume particular relevância diante do teletrabalho, pois a utilização contínua de dispositivos digitais pode dificultar a separação entre o período de disponibilidade profissional e o tempo destinado à recuperação física, à convivência familiar e às demais dimensões da vida privada (ONU, 1966). Sob essa perspectiva, o direito à desconexão pode ser compreendido como um instrumento contemporâneo de proteção desses direitos, especialmente diante das transformações provocadas pela digitalização das relações laborais.

Nesse sentido, a discussão sobre o teletrabalho ultrapassa a dimensão estritamente trabalhista e alcança o campo dos direitos humanos, uma vez que as condições de exercício da atividade profissional podem interferir diretamente em direitos relacionados à saúde, ao descanso, à vida privada e à própria dignidade da pessoa. Conforme Cabral e Júnior (2025), a proteção jurídica do teletrabalhador deve considerar que a inovação tecnológica não pode

resultar na diminuição de direitos anteriormente reconhecidos, sendo necessário assegurar que as novas formas de organização laboral permaneçam compatíveis com os parâmetros de trabalho digno e respeito à pessoa humana.

Entre os direitos sociais assegurados constitucionalmente encontra-se a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente laboral. Paulo e Alexandrino (2023) inserem os direitos sociais entre aqueles que exigem atuação estatal para sua efetivação, abrangendo direitos econômicos, sociais e culturais. No âmbito das relações de trabalho, essa proteção encontra respaldo no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que estabelece a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa forma, a adoção do teletrabalho não afasta a obrigação de preservar condições adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais.

A proteção da saúde também deve ser compreendida sob uma perspectiva preventiva, de forma que Bridi et al. (2024) relacionam a prevenção dos acidentes e das doenças ocupacionais à efetivação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Essa perspectiva é especialmente importante no teletrabalho, uma vez que os riscos podem assumir características diferentes quando a atividade é desenvolvida fora das instalações empresariais, e assim, a existência de equipamentos inadequados, mobiliário impróprio, iluminação insuficiente, problemas de ventilação ou condições inadequadas do espaço utilizado para o trabalho pode contribuir para o surgimento de problemas relacionados à saúde ocupacional.

A literatura científica apresenta evidências específicas sobre esse aspecto físico. Fadel et al. (2023), em revisão sistemática que avaliou 25 estudos sobre teletrabalho e distúrbios musculoesqueléticos, identificaram que as queixas mais frequentemente relatadas envolveram dor lombar e cervical. Embora os resultados dos estudos analisados tenham sido considerados heterogêneos e sujeitos a limitações metodológicas, os autores observaram indícios de aumento de problemas musculoesqueléticos associados a fatores ergonômicos e à organização do trabalho remoto.

Tem-se assim, que os impactos do teletrabalho sobre a saúde não se restringem à dimensão psicológica. Nesse aspecto, Torno et al. (2026) chama atenção para a importância da infraestrutura utilizada pelo trabalhador, incluindo mesa, cadeira, computador, telefone, iluminação, temperatura, ventilação e condições da rede elétrica, visto que a inadequação desses elementos pode representar fator de risco para acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Portanto, o fato de a atividade ocorrer na residência do empregado não elimina a necessidade de atenção às condições materiais em que o serviço é executado.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (WHO) reconhecem que o teletrabalho apresenta implicações para a saúde física, mental e social. Em documento técnico conjunto, as organizações destacam que a organização do trabalho remoto deve considerar riscos ocupacionais, condições ergonômicas, saúde mental e bem-estar social, além das responsabilidades de empregadores, trabalhadores e governos na prevenção dos agravos relacionados ao trabalho (OIT; WHO, 2021). Essa compreensão reforça que a proteção da saúde permanece necessária mesmo quando a prestação laboral ocorre fora das instalações empresariais, não podendo a distância física ser utilizada como justificativa para redução das garantias destinadas à proteção do trabalhador.

A responsabilidade pela proteção do trabalhador também deve ser analisada a partir do princípio da alteridade. Conforme Cassar (2022), cabe ao empregador assumir os riscos decorrentes da atividade econômica, não sendo adequado transferir ao empregado os prejuízos relacionados ao empreendimento. Conforme Delgado (2026), os riscos assumidos pelo empregador alcançam também aqueles relacionados à própria prestação do trabalho, sendo que no teletrabalho, esse princípio possui particular importância, pois a realização das atividades fora do estabelecimento empresarial não transforma os riscos ocupacionais em responsabilidade exclusiva do trabalhador.

14

A própria estrutura da relação de emprego permanece baseada na subordinação, ainda que o trabalhador esteja fisicamente distante da empresa. Delgado (2026) observa que o desenvolvimento tecnológico alterou as formas tradicionais de organização e acompanhamento do trabalho, permitindo que atividades anteriormente executadas no estabelecimento empresarial sejam realizadas em outros espaços. Assim, a distância física não representa, por si só, desaparecimento da relação de subordinação ou das responsabilidades decorrentes do vínculo empregatício.

A questão da saúde torna-se ainda mais relevante quando se observa a possibilidade de intensificação das atividades profissionais. Vieira e Barros (2025) identificam que a transferência do trabalho para o ambiente doméstico, especialmente durante a pandemia de COVID-19, contribuiu para uma maior aproximação entre as atividades profissionais e a vida pessoal. O espaço anteriormente destinado ao descanso, à convivência familiar e às atividades

particulares passou também a funcionar como local de trabalho, dificultando a delimitação entre essas diferentes dimensões da vida cotidiana.

Outro elemento relacionado à saúde do trabalhador é a dificuldade de estabelecer limites entre disponibilidade profissional e período de descanso. Torno et al. (2026) discutem que a utilização permanente das tecnologias digitais pode favorecer uma cultura de disponibilidade contínua, na qual o trabalhador permanece conectado às demandas profissionais mesmo após o encerramento das atividades. A ausência de uma separação clara entre o tempo destinado ao trabalho e aquele reservado ao descanso pode comprometer a recuperação física e mental necessária ao trabalhador.

O problema da hiperconectividade também apresenta repercussões sobre a saúde psíquica. Segundo Torno et al. (2026), a permanência constante diante das demandas digitais pode contribuir para sobrecarga cognitiva, ansiedade, irritabilidade, dificuldades de concentração e exaustão. Dessa forma, a tecnologia, embora constitua elemento indispensável à realização do teletrabalho, pode produzir efeitos negativos quando utilizada de maneira a manter o trabalhador em estado permanente de disponibilidade.

A literatura científica também aponta que os efeitos psicológicos não são uniformes. Gualano et al. (2023), em revisão sistemática sobre o estresse relacionado ao trabalho remoto durante a pandemia, analisaram evidências sobre manifestações de tensão psicológica e física associadas ao trabalho em casa. Os autores destacam que fatores relacionados à organização do trabalho e às condições do ambiente doméstico precisam ser considerados na avaliação dos impactos sobre a saúde.

A dificuldade de desconexão também pode comprometer o descanso e a vida privada, sendo que Torno et al. (2026) defendem a compreensão do direito à desconexão como uma dimensão relacionada à dignidade e à saúde do trabalhador na sociedade digital. O direito não se limita ao encerramento formal das atividades, pois envolve a possibilidade concreta de afastamento das demandas profissionais durante os períodos destinados ao descanso, ao lazer, à convivência familiar e às demais atividades pessoais.

A preservação desses limites também encontra fundamento no próprio princípio da proteção, característico do Direito do Trabalho. Cassar (2022) explica que esse princípio busca reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador, conferindo proteção jurídica à parte considerada hipossuficiente da relação. No contexto do teletrabalho, essa perspectiva torna-se relevante diante da possibilidade de utilização das tecnologias como instrumentos de

controle, acompanhamento e cobrança, especialmente quando a autonomia espacial é acompanhada por exigências elevadas de produtividade.

A proteção não deve, contudo, ser limitada aos aspectos psicológicos, visto que as condições físicas do trabalho remoto também podem repercutir sobre a saúde. Bridi et al. (2024) destacam que a inadequação do espaço e dos equipamentos empregados na execução das atividades pode favorecer acidentes e doenças ocupacionais. Por essa razão, a prevenção deve considerar as características concretas do ambiente em que o trabalho é realizado, ainda que esse ambiente esteja localizado na residência do empregado.

Nesse ponto, surge uma questão jurídica particularmente relevante, que seria a necessidade de conciliar a fiscalização das condições de trabalho com a proteção da intimidade e da vida privada. Torno et al. (2026) ressaltam que a fiscalização do ambiente residencial precisa ser compatibilizada com os direitos assegurados pelo artigo 5º, incisos X e XI, da Constituição Federal, o que significa que a obrigação empresarial de acompanhar as condições de saúde e segurança não autoriza uma intervenção ilimitada na esfera privada do trabalhador.

A proteção da saúde no teletrabalho exige, portanto, equilíbrio entre diferentes direitos fundamentais, sendo que de um lado, existe o dever de prevenção dos riscos ocupacionais e de proteção da saúde e de outro, encontram-se a intimidade, a vida privada e a inviolabilidade do domicílio. Torno et al. (2026) apontam justamente para essa necessidade de harmonização, uma vez que a fiscalização deve ocorrer sem desconsiderar os limites constitucionais relacionados à esfera privada do empregado.

16

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho trouxe mudanças importantes na forma como as atividades profissionais são realizadas e, por isso, também levanta questões relacionadas à proteção dos direitos humanos, visto que a possibilidade de trabalhar fora das dependências da empresa pode facilitar a rotina e oferecer mais autonomia ao trabalhador, contudo quando essa flexibilidade vem acompanhada de cobranças constantes, excesso de atividades e dificuldade para se afastar das demandas profissionais, os benefícios podem ser reduzidos. Nesse cenário, o uso contínuo das tecnologias pode fazer com que o trabalhador permaneça conectado por mais tempo e tenha menos espaço para o descanso e para a vida pessoal.

Assim, a análise desenvolvida mostra que os efeitos do teletrabalho sobre a saúde não se limitam a um único aspecto. O ambiente em que o trabalhador exerce suas funções, as condições

dos equipamentos utilizados, a quantidade de tarefas, a pressão por resultados e a necessidade de estar disponível fora do horário de trabalho podem interferir tanto na saúde física quanto no bem-estar psicológico e por esse motivo, o fato de a atividade ser realizada em casa ou em outro local não deve significar menor proteção. Como tal, tem-se que as responsabilidades relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador continuam existindo, independentemente do espaço em que o trabalho acontece.

Nesse sentido, a proteção trabalhista precisa considerar a dignidade humana e garantir condições que permitam ao indivíduo trabalhar sem comprometer sua saúde, seu descanso e sua vida privada. É justamente nesse ponto que o direito à desconexão ganha importância, pois mais do que impedir o contato fora do expediente, trata-se de reconhecer que o trabalhador precisa de momentos em que não esteja submetido às demandas profissionais. A separação entre o período de trabalho e o tempo destinado à vida pessoal torna-se ainda mais necessária diante da facilidade de comunicação proporcionada pelos recursos digitais.

Assim, o avanço das tecnologias não deve ser visto somente como uma forma de tornar o trabalho mais rápido ou flexível, sendo que ele também modifica as relações profissionais e cria situações que precisam ser acompanhadas por medidas de proteção adequadas. Para que o teletrabalho possa contribuir para relações laborais mais equilibradas, é necessário combinar os ganhos de flexibilidade com ações voltadas à prevenção de riscos, à preservação da privacidade e ao respeito aos períodos de descanso. Dessa maneira, trabalhar a distância não deve significar estar disponível o tempo todo, mas possibilitar uma organização do trabalho que respeite os limites necessários à saúde e à dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Y. L., DE SOUZA, Y. M. S., FERREIRA, V. R. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento na Amazônia**, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e estabelece alterações na legislação trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRIDI, M. A., TROPIA, P. V., VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edcinq3, 2024.

CABRAL, K. M. C., JÚNIOR, E. P. L. Teletrabalho: conciliação entre liberdade e desafios dos direitos humanos?. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, p. 873-888, 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo.: Método, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: JusPODVIM, 2026.

FADEL, M., BODIN, J., CROS, F., DESCATHA, A., ROQUELAURE, Y. Teleworking and musculoskeletal disorders: a systematic review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 6, p. 4973, 2023.

GUALANO, M. R., SANTORO, P. E., BORRELLI, I., ROSSI, M. F., AMANTEA, C., DANIELE, A., MOSCATO, U. TELeWoRk-RelAted stress (TERRA), psychological and physical strain of working from home during the COVID-19 pandemic: a systematic review. **Workplace Health & Safety**, v. 71, n. 2, p. 58-67, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo, Futura, 1997.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causa, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova York: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1966.

PAULO, V., ALEXANDRINO, M. **Direito constitucional descomplicado**. 22. ed. São Paulo: Método, 2023.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. USP. São Paulo, São Paulo, Brasil, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 47. ed. São Paulo: Malheiros, 2026.

TORNO, L. O., DOS SANTOS ARRUDA, G. A., DE ARAÚJO RICARDO, M. A., RIBEIRO, R. G., PEREIRA, D. R., DE SANTANA PATRÍCIO, J., DE SOUZA, D. P. O direito à desconexão como um direito humano na era digital: uma análise sob a ótica da digindade e da saúde do trabalhador. **Revista Tópicos**, v. 4, n. 35, p. 1-20, 2026.

VARGAS LLAVE, O., MANDL, I., WEBER, T., WILKENS, M. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. 2020.

VEIGA, Fabiano. O direito à limitação razoável da duração do trabalho: um direito humano (e fundamental) ainda pendente de concretização no brasil no exercício do teletrabalho. **REVISTA JURÍDICA GRALHA AZUL-TJPR**, v. 1, n. 17, 2023.

VIEIRA, D. L., DE BARROS, F. P. C. Teletrabalho no Contexto da Pandemia de COVID-19 e o Reflexo na Saúde do Trabalhador: uma revisão integrativa de literatura. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 14, n. 1, p. 80-93, 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Healthy and safe telework: technical brief*. Geneva: World Health Organization; International Labour Organization, 2021.