



O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional

The fundamental right “not to be always available”: disconnection as a means to enforce the right to a safe working environment in light of ILO conventions and national jurisprudence

El derecho fundamental de “no estar siempre disponible”: la desconexión como medio de efectivizar el derecho a un entorno laboral seguro a la luz de las convenciones de la OIT y la jurisprudencia nacional

Cláudia Michelly Sales de Paiva Tonacio

Faculdade de Direito de Vitória (FDV)

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5583317329690076>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3889-6020>

Carlos Henrique Bezerra Leite

Faculdade de Direito de Vitória (FDV)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4640554588143937>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7487-0971>

Elda Coelho de Azevedo Bussinguer

Faculdade de Direito de Vitória (FDV)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8933361259561564>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4303-4211>

RESUMO

Introdução: o artigo investiga em que medida o reconhecimento jurídico do direito à desconexão se apresenta como resposta às novas configurações de precarização laboral e ao agravamento do desgaste físico e psíquico na era digital, contextualizando o problema nas transformações tecnológicas que intensificam a vigilância e a disponibilidade permanente.

Objetivo: examinar a desconexão como instrumento jurídico para efetivar o direito fundamental ao meio ambiente laboral seguro e equilibrado, com base nos direitos fundamentais à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalhador e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Metodologia: adotou-se abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, análise legislativa e jurisprudencial e estudo comparado de experiências estrangeiras (como França, Espanha, Canadá e Chile), integrando aspectos normativos, sociais e conceituais.

Resultados: constatou-se que, na ausência de regulamentação específica, trabalhadores permanecem suscetíveis a solicitações fora do expediente, comprometendo a efetividade do direito ao descanso, à privacidade e à saúde. A desconexão consolida-se como medida necessária para conter a

lógica da hiperdisponibilidade e resguardar a dignidade humana, favorecendo relações laborais mais saudáveis e sustentáveis.

Conclusão: o direito de não estar sempre disponível configura desdobramento lógico dos direitos fundamentais e deve ser positivado e incorporado às políticas institucionais como condição para a conformação de um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, reafirmando a centralidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: direito de não estar disponível; direito fundamental à desconexão; direito fundamental ao descanso; direitos fundamentais do trabalhador; meio ambiente de trabalho equilibrado.

ABSTRACT

Introduction: the article investigates the extent to which the legal recognition of the right to disconnect responds to new forms of labor precarization and intensifying physical and psychological strain in the digital era, situating the problem within technological changes that increase surveillance and permanent availability.

Objective: to examine disconnection as a legal instrument to enforce the fundamental right to a safe and balanced working environment, grounded in the worker's fundamental rights to health, rest and dignity and in the International Labour Organization Conventions.

Methodology: a qualitative approach is adopted, involving bibliographic review, legislative and case law analysis, and comparative study of foreign experiences (such as France, Spain, Canada and Chile), integrating normative, social and conceptual aspects.

Results: it was found that in the absence of specific regulation, workers remain subject to demands outside working hours, undermining the effectiveness of the rights to rest, privacy and health. Disconnection is consolidated as a necessary measure to curb the logic of hyperavailability and safeguard human dignity, promoting healthier and more sustainable labor relations.

Conclusion: the right not to be always available constitutes a logical extension of fundamental rights and must be enacted and incorporated into institutional policies as a condition for a safe, healthy and balanced working environment, reaffirming the centrality of the human person in labour relations.

KEYWORDS: balanced working environment; fundamental right to disconnect; right not to be always available; right to rest; workers' fundamental rights.



RESUMEN

Introducción: el artículo investiga en qué medida el reconocimiento jurídico del derecho a la desconexión se presenta como respuesta a las nuevas formas de precarización laboral y al agravamiento del desgaste físico y psíquico en la era digital, contextualizando el problema en las transformaciones tecnológicas que intensifican la vigilancia y la disponibilidad permanente.

Objetivo: examinar la desconexión como instrumento jurídico para hacer efectivo el derecho fundamental a un ambiente laboral seguro y equilibrado, con base en los derechos fundamentales a la salud, al descanso y a la dignidad del trabajador y en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Metodología: se adopta un enfoque cualitativo, con revisión bibliográfica, análisis legislativo y jurisprudencial y estudio comparado de experiencias extranjeras (como Francia, España, Canadá y Chile), integrando aspectos normativos, sociales y conceptuales.

Resultados: se constató que, en ausencia de regulación específica, los trabajadores permanecen susceptibles a requerimientos fuera de la jornada, comprometiendo la efectividad del derecho al descanso, a la privacidad y a la salud. La desconexión se consolida como medida necesaria para contener la lógica de la hiperdisponibilidad y salvaguardar la dignidad humana, favoreciendo relaciones laborales más saludables y sostenibles.

Conclusión: el derecho de no estar siempre disponible constituye un desdoblamiento lógico de los derechos fundamentales y debe ser positivado e incorporado a las políticas institucionales como condición para la conformación de un ambiente de trabajo seguro, saludable y equilibrado, reafirmando la centralidad de la persona humana en las relaciones laborales.

PALABRAS CLAVE: derecho a no estar disponible; derecho al descanso; derecho fundamental a la desconexión; derechos fundamentales de los trabajadores; entorno laboral equilibrado.

INTRODUÇÃO

Enquanto a tecnologia e o discurso do progresso se apresentam como instrumentos de facilitação da vida ordinária diante da lógica da produção incessante, consolida-se, paralelamente, um regime laborativo mais sofisticado de subordinação, cuja forma não elimina o caráter opressivo. Tal configuração é conhecida como “sociedade do cansaço”, cuja expressão descreve uma racionalidade



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

na qual o indivíduo é submetido à tirania do desempenho e da produtividade contínua¹.

Nesse contexto, a exploração do trabalhador assume formas ininterruptas e, por vezes, invisíveis, instaurando uma servidão de natureza mais elaborada, sendo essa vinculação permanente ao trabalho uma espécie de aprisionamento, no qual a pressão constante pela eficiência propicia patologias como depressão, síndrome de *burnout*, transtornos de ansiedade e distúrbios do sono².

Com efeito, a hiperconexão, ao suprimir intervalos de repouso, subtrai fronteiras entre vida profissional e esfera privada, situando o cansaço como patologia da contemporaneidade. Nessa realidade, o direito à desconexão se afirma como resposta a um processo de desgaste legitimado socialmente, assumindo natureza existencial, vinculada à dignidade da pessoa humana e ao tempo destinado ao descanso e lazer³.

Não obstante a previsão constitucional do direito ao limite de jornada e da preservação de um meio ambiente de trabalho seguro, preconizado no art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro carece de regulamentação expressa acerca da desconexão, diferentemente de experiências estrangeiras como França, Espanha e Canadá.

Com efeito, o descanso adquire novo protagonismo no debate jurídico, sendo condição para a integridade física e mental do trabalhador. Por isso, diante da cultura da hiperdisponibilidade que impregna este novo tempo, o estudo se orienta pelo seguinte problema de pesquisa: como a desconexão pode ser juridicamente compreendida como instrumento de efetivação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado à luz das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional?

Parte-se da hipótese de que o direito de não estar sempre disponível constitui

¹ HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 7-26.

² HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 7-26.

³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 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://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.



desdobramento implícito dos direitos fundamentais à saúde e à dignidade, exigindo regulação normativa específica e políticas institucionais de efetivação, sendo que o objetivo da pesquisa reside na análise da desconexão como instrumento jurídico de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador, bem como a sua importância para a construção de um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado, considerando a aplicação das Convenções da OIT nas Cortes Nacionais. Para tanto, adota-se metodologia qualitativa, com análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial, inclusive de experiências estrangeiras, buscando integrar os aspectos normativos, sociais e conceituais do direito à desconexão.

1 A gênese do (tele)trabalho e a sofisticação da exploração laboral digital

Na história das sociedades, o trabalho sempre se destacou como um fator importante para a organização econômica e para a sobrevivência coletiva. Acompanhando esta compreensão, observa que, nas comunidades primitivas, as atividades como caça e pesca asseguravam a subsistência, além de definir responsabilidades e laços de cooperação entre os indivíduos ⁴.

A natureza, limitada e hostil, não fornecia espontaneamente ao ser humano os recursos necessários à sua sobrevivência, exigindo dele esforço contínuo para adaptá-la às suas necessidades e proteger-se de suas adversidades. Diferentemente de outras espécies, cuja sobrevivência decorre da adaptação orgânica ao meio, o homem atua sobre a natureza utilizando suas capacidades específicas e tal trabalho não é uma atividade puramente individual ou fisiológica, mas um processo interativo que depende da cooperação uns dos outros e implica responsabilidades mútuas. Assim, além de exigência natural, o trabalho constitui-se também como um dever social ⁵.

A Revolução Agrícola, há cerca de 12 mil anos, alterou essa relação, visto que o cultivo sistemático e a domesticação de animais favorecem o sedentarismo e

⁴ BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Claudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 2, 2016. p. 152-170.

⁵ LEITE, Jorge. **Direito do trabalho: da cessação do contrato de trabalho**. Porto: DUP/CJE, 2017. p. 5-19.



permitiram o surgimento da propriedade privada. Com isso, a concentração de terras e recursos em determinados grupos consolidou impérios como o Egípcio e o Romano que se sustentaram no trabalho escravo, desprovido de reconhecimento social e vinculado à ideia de subjugação ⁶.

Na Idade Média, o labor foi disciplinado pelas corporações de ofício, que determinavam regras de aprendizagem e padrões de qualidade. Os trabalhadores eram organizados em guildas e submetidos à autoridade dos senhores feudais, enquanto a atividade mantinha forte ligação com estruturas religiosas e políticas ⁷.

Por conseguinte, a Revolução Industrial, a partir do século XVIII, rompeu com o modelo artesanal e instaurou um novo tempo: a introdução de maquinário e a expansão das indústrias que transformaram o trabalho manual em processo mecanizado, concentrado em fábricas com jornadas superiores a 16 horas diárias, em ambientes insalubres e sem garantias legais ⁸.

Durante a Revolução Industrial, a partir de 1775, com a introdução e difusão da máquina a vapor, a força de trabalho masculina passou a ser gradualmente substituída por mulheres e menores, considerados mais baratos e mais dóceis às ordens patronais. Assim, a exploração do trabalho infantil alcançava patamares extremamente elevados e preocupantes. Nesse contexto, vigorava o princípio da liberdade contratual, em que o empregador fixava unilateralmente as condições laborais, sem qualquer intervenção estatal ⁹.

O conceito de direitos fundamentais¹⁰, embora recente na história, ganhou

⁶ BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Claudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 8, n. 2, 2016. p. 152-170.

⁷ SOUTOMAIOR, Jorge Luiz. 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://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

⁸ SOUTOMAIOR, Jorge Luiz. 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://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. **Revista Eletrônica da OAB/RJ**, Rio de Janeiro, p. 2526-1223, [2016]. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabrj.org.br/artigo/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/?HTML>. Acesso em: 4 dez. 2025.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 45-87.



expressão nas revoluções políticas do final do século XVIII, como a independência dos Estados Unidos (1776) e a Revolução Francesa (1789), que incorporaram ideias iluministas defendidas por pensadores como Voltaire, Montesquieu, Rousseau, Diderot e Benjamin Franklin. Essas experiências, associadas à tradição inglesa de limitação do poder soberano, estabeleceram um núcleo inicial de liberdades civis e políticas, voltado principalmente às elites socioeconômicas ¹¹.

Já o direito do trabalho surgiu há pouco mais de um século, ligado ao capitalismo e ao movimento operário, inexistindo nos regimes escravista e feudal. No escravismo, o trabalhador era juridicamente uma coisa, sob domínio absoluto do proprietário; no feudalismo, o servo estava preso à terra e prestava serviços ao senhor, com apropriação coercitiva do excedente. Em ambos, a força de trabalho não era tratada como mercadoria, embora existissem formas excepcionais de trabalho livre ¹².

O século XX consolidou esse reconhecimento com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹³ em 1919 e, no Brasil, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943¹⁴. Entretanto, a partir da segunda metade do século, a globalização e os avanços tecnológicos introduziram novos desafios como a necessidade do Teletrabalho

O teletrabalho consiste na execução de tarefas fora das instalações físicas do empregador, por meio de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Sua concepção remonta à década de 1970, quando Jack Nilles, pesquisador da NASA, cunhou o termo *telecommuting* como estratégia para reduzir congestionamentos e o tempo de deslocamento¹⁵. Contudo, apenas nos anos 1990, com a expansão da

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 45-92.

¹² LEITE, Jorge. **Direito do trabalho: da cessação do contrato de trabalho**. Porto: DUP/CJE, 2017. p.5-19.

¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 1 – Convenção das horas de trabalho (Indústria)**. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312_146. Acesso em: 11 ago. 2025.p.1

¹⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025. p. 100.

¹⁵ BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 2, 2016. p. 152-170.



internet e das tecnologias móveis, essa modalidade começou a se difundir, favorecida por redes seguras e plataformas colaborativas que tornavam dispensável a presença física¹⁶.

Dessa forma, o teletrabalho não possui definição única, sendo descrito na literatura por diferentes termos: Nos Estados Unidos, prevalece *telecommuting*, que destaca a substituição do deslocamento físico pelo uso de ferramentas telemáticas; na Europa, predomina *telework*, centrado nas atividades realizadas por tais meios. Ambos designam a execução de tarefas à distância, com recursos tecnológicos, sem a presença física no local de entrega. O termo *home office* refere-se a uma modalidade específica, restrita ao trabalho executado na residência do trabalhador¹⁷.

Inicialmente restrito a experiências pontuais, o trabalho remoto enfrentava resistência em razão da ausência de regulamentação e de critérios objetivos de aferição de produtividade. No início dos anos 2000, com a descentralização das cadeias produtivas e a busca por redução de custos, passou a ser incorporado por empresas como política permanente¹⁸.

Nas últimas duas décadas, o teletrabalho no Brasil era reconhecido como fato jurídico, mas pouco discutido e sem regulamentação específica, até ser disciplinado pela Lei nº 13.467/2017, que incluiu os artigos 75-A a 75-E na CLT. A quebra de paradigma ocorreu com a pandemia de Covid-19, em março de 2020, em que esta forma de labor se tornou alternativa central para manter negócios e empregos, levando muitos contratos a adotarem a prestação remota. Durante o Estado de Calamidade, Decreto Legislativo nº 06/2020, e antes mesmo da Medida Provisória nº 927/2020, já se apontava o potencial do teletrabalho para conciliar a continuidade das atividades com o isolamento social¹⁹.

¹⁶ RIBEIRO, Ana Carolina Marra Batista **Teletrabalho: o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador**. 2021. Artigo Científico (Bacharelado em Direito e Relações Internacionais) - Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2021.p. 6-20.

¹⁷ ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.

¹⁸ RIBEIRO, Ana Carolina Marra Batista **Teletrabalho: o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador**. 2021. Artigo Científico (Bacharelado em Direito e Relações Internacionais) - Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2021. p. 6-20.

¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix; LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden; STÜRMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo (org.). **A pandemia do Covid 19 e os desafios para o direito**. Porto



Essa transição evidenciou benefícios como flexibilidade, redução do tempo de deslocamento e economia de custos quanto desafios, entre eles a ausência de limites claros de jornada, a sobrecarga de disponibilidade fora do expediente e impactos na saúde física e mental ²⁰.

No Brasil, o teletrabalho foi formalmente reconhecido pela Lei n.º 12.551/2011, que, por meio do artigo 6º da CLT, equiparou o trabalho remoto ao presencial para fins de subordinação e proteção legal. Em 2017, a Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/2017, introduziu dispositivos específicos para o tema, exigindo um contrato escrito e definindo as responsabilidades sobre equipamentos e segurança. Naquele momento, a lei permitiu a exclusão do controle de jornada em certos casos, o que gerou debate sobre a efetividade do direito ao descanso nesse formato ²¹.

Essa lacuna foi abordada em 2022, pois a Lei n.º 14.442/2022 trouxe uma alteração ao artigo 62, inciso III, da CLT. Diferentemente da regulamentação anterior, que aplicava a exclusão do controle de jornada a todos os teletrabalhadores, a nova lei restringe essa exceção apenas àqueles que prestam serviço por produção ou tarefa. Com isso, trabalhadores em teletrabalho com jornada fixa passam a ter direito ao controle de jornada ²².

Importa destacar que o avanço tecnológico, embora tenha transformado a organização do trabalho e ampliado suas possibilidades, também resgatou a exploração e falta de limites diante da diminuição das fronteiras entre a vida profissional e a pessoal, enquanto a tecnologia reaviva o debate sobre a necessidade de garantias normativas. Portanto, o direito à desconexão surge como favorecedor da proteção à saúde, à dignidade e ao equilíbrio nas relações de trabalho no século

Alegre: Editora Fundação Fênix, 2020. 672 p. (Série Direito, 5).

²⁰ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 23-24, p. 123-140, jan./dez. 2020-2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23>. Acesso em: 27 nov. 2025.

²¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025.

²² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025.



XXI.

2 O direito à desconexão como garantia da dignidade do trabalhador e como favorecedor de um meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado

A noção jurídica do direito à desconexão ultrapassa a ideia de simples faculdade concedida pelo empregador, configurando-se como um bem da vida passível de tutela judicial. Seu titular não é somente o trabalhador empregado, mas a sociedade que se beneficia da redução das jornadas excessivas e da redistribuição de oportunidades de trabalho. A crítica atinge o modelo produtivo pós-fordista que impactou o contrato de trabalho tradicional e deslocou para o indivíduo a responsabilidade por se manter competitivo, inclusive à custa de sacrificar o tempo de descanso ²³.

Trata-se de instrumento preventivo e restaurador, que protege a saúde e a dignidade do trabalhador, evitando desgastes e assegurando a sua recomposição física e psicológica. A eficácia desse direito encontra fundamento na Constituição Federal que limita jornada de trabalho e prevê o meio ambiente de trabalho seguro e saudável, impondo uma função socioambiental da empresa e estabelecendo a adoção de políticas institucionais voltadas à proteção integral dos trabalhadores ²⁴.

O direito à desconexão busca, destarte, impedir que o empregador contate o empregado, seja por *e-mail*, ligação telefônica ou aplicativos de comunicação instantânea, fora do horário de trabalho. Tal medida visa a garantir ao trabalhador um período contínuo de lazer, no qual possa usufruir de seu tempo conforme sua vontade, sem qualquer interferência em sua intimidade e vida privada, bens igualmente resguardados pela proteção constitucional ²⁵.

No contexto jurídico brasileiro, o direito à desconexão pode ser compreendido

²³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 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://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

²⁴ PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

²⁵ FREIRE, Gisela da Silva. O direito à desconexão no trabalho na era digital: necessidade de regulamentação no Brasil. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 160, p. 19-25, dez. 2023.



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

como a prerrogativa de desligar-se integralmente das atividades laborais após o término da jornada, abrangendo finais de semana, férias e outros períodos de lazer e descanso. A renúncia do empregado ao tempo destinado ao descanso, ainda que mediante acordo, deve ser considerada inválida. Embora a legislação permita, em certas situações, a redução do intervalo intrajornada, este deve ser efetivamente usufruído, sem prejuízo para o trabalhador, garantindo-se a preservação de sua saúde e integridade.

Sendo assim, o direito à desconexão não é uma abstração utópica, mas um tema pertinente e revelador das contradições do mundo do trabalho que culturalmente, permanece fulcrado na concepção do labor como fator de dignificação e de socialização, tornando desafiadora a afirmação de um direito ao “não-trabalho” ou à redução do tempo laboral; o que não implica a negação do trabalho em si, mas a limitação das atividades ao nível necessário para preservar a saúde e a vida privada ²⁶.

Embora ainda não positivado de forma expressa na legislação brasileira, tem recebido reconhecimento crescente pela jurisprudência trabalhista, em especial pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que tem integrado princípios internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como fundamento interpretativo de uma construção que se ancora tanto nas normas constitucionais sobre duração da jornada e repouso, preconizados no art. 7º, XIII, XV e XXII, da CF, quanto em convenções e recomendações da OIT que, ainda que não empreguem o termo “desconexão”, tutelam a saúde e o descanso.

Neste entendimento, a desconexão se vincula diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da CF ²⁷. O excesso de trabalho e a falta de limites para a jornada configuram afronta aos direitos ao lazer e à saúde, uma vez que a limitação do contato entre empregador e empregado fora

²⁶ SOUTOMAIOR, Jorge Luiz. 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://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

²⁷ SOUTOMAIOR, Jorge Luiz. 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://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.



do expediente é requisito para assegurar equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional²⁸. Nessa perspectiva, a positivação desse direito se impõe como necessária a um ambiente de trabalho saudável e produtivo, com regras objetivas para a comunicação além do expediente laboral entre empregado e empregador²⁹.

Em situações em que este empregador impõe jornada excessiva, mesmo sem controle formal de ponto, a exemplo de alguns gerentes obrigados a abrir e fechar o estabelecimento e permanecer permanentemente disponíveis por telefone, verifica-se violação de direitos fundamentais transfigurada no não direito ao lazer, ao repouso semanal remunerado, férias, acesso à educação, cultura, esportes e convivência familiar e social. Ainda que esses cargos de gestão ou funções externas não estejam sujeitos ao capítulo celetista de controle de jornada, não gerando, portanto, direito a horas extras, tal circunstância não afasta a proteção constitucional assegurada, sendo possível configurar danos existenciais pela supressão do tempo destinado à vida pessoal³⁰.

Sendo assim, a expectativa implícita de respostas imediatas e a dificuldade de desconectar-se integralmente agravam a pressão psicológica e a sensação de perda de autonomia na gestão do próprio tempo, uma vez que a tecnologia, ao mesmo tempo em que amplia o acesso à informação e possibilita novas formas de interação, subordina o trabalhador a um regime de disponibilidade constante, dissolvendo os limites entre trabalho e vida íntima³¹.

Nessa quadra, o dispositivo da CLT que mais se aproxima de uma regulamentação geral sobre o direito à desconexão, aplicável a todos os trabalhadores, encontra-se no art. 6º, *caput* e parágrafo único. O referido artigo dispõe que, independentemente de o trabalho ocorrer nas dependências do empregador, no domicílio do empregado ou de forma remota, desde que presentes

²⁸ PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

²⁹ SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, v. 22, n. 2, 2022. p. 1-12.

³⁰ MOLINA, André Araújo. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, p. 107-134, 2015.

³¹ PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.



os elementos essenciais da relação de emprego, subsiste o vínculo laboral. O parágrafo único acrescenta que os meios telemáticos e informatizados de supervisão e controle do trabalho equiparam-se, para fins de subordinação jurídica, aos métodos pessoais e diretos de supervisão e controle exercidos por terceiros. Assim, o art. 6º e seu parágrafo único fornecem algum respaldo para a discussão sobre a desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que de forma indireta ³².

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em algumas decisões, reconheceu a violação ao direito à desconexão como causa de dano existencial, fundamentando-se na supressão de tempo para o lazer, a convivência social, proximidade familiar e o descanso³³. A interpretação predominante considera que a exigência de disponibilidade contínua, ainda que fora do expediente, contraria os princípios constitucionais de proteção à saúde e à intimidade do empregado.

Tal dano associado à ausência de regulação da desconexão, decorre da exigência de disponibilidade ininterrupta para o atendimento de demandas laborais. Desse modo, a hiperconexão decorrente do uso contínuo das tecnologias de informação e comunicação (TIC) no ambiente laboral, mantém o trabalhador em estado permanente de disponibilidade para atender solicitações, seja por aplicativos de mensagens, e-mails ou plataformas de videoconferência³⁴. Paralelamente, a síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS)³⁵ como distúrbio ocupacional, é uma das consequências mais severas dessa cultura de conexão permanente, vez que trabalhadores submetidos a jornadas extensas e à pressão por disponibilidade apresentam fadiga física e mental e dificuldades de concentração.

Com efeito, o levantamento do Centro de Inovação da Fundação Getúlio Vargas durante a pandemia de Covid-19 revelou que 56% dos profissionais em

³² FREIRE, Gisela da Silva. O direito à desconexão no trabalho na era digital: necessidade de regulamentação no Brasil. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 160, p. 19-25, dez. 2023.

³³ PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

³⁴ PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

³⁵ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 23-24, p. 190, jan./dez. 2020-2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23>. Acesso em: 27 nov. 2025.



teletrabalho relataram dificuldade para conciliar atividades laborais e vida pessoal devido à expectativa de disponibilidade contínua. Além disso, 45,8% afirmaram ter sofrido aumento da carga de trabalho, agravando sintomas de estresse e ansiedade³⁶.

Esse quadro repercute também nas relações familiares e sociais, considerando que a ausência de tempo livre inviabiliza projetos pessoais e reduz a qualidade do convívio fora do ambiente de trabalho. Tal realidade atinge diretamente direitos fundamentais, comprometendo a recuperação física e mental do trabalhador. Assim, o direito à desconexão não constitui mera liberalidade do empregador, mas dever jurídico destinado a assegurar a efetividade do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro³⁷.

A razão disso é que em um contexto organizacional que associa disponibilidade permanente à lealdade, a desconexão assume caráter estruturante para um modelo laboral que respeite os limites físicos e psíquicos, contrapondo-se a lógicas produtivas baseadas no esgotamento contínuo³⁸.

Corroborando este entendimento, pode-se afirmar que o meio ambiente de trabalho saudável deve ser reconhecido como um direito fundamental autônomo, com *status* constitucional pleno e submetido à cláusula de vedação ao retrocesso. Outrossim, a proteção desse direito insere-se na agenda socioambiental mais ampla, devendo ser compreendida como parte integrante da rede normativa de direitos fundamentais que compõem a proteção do meio ambiente em sentido amplo³⁹.

Tal perspectiva não se limita à dimensão física do local de trabalho, mas alcança condições materiais e imateriais que garantam a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, pois os princípios constitucionais do Direito Ambiental, como prevenção, precaução e poluidor-pagador, aplicam-se plenamente ao meio

³⁶ FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. **Relatório de atividades 2021-2022**. São Paulo: FGV: EAESP, 2022. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/relatorio-atividades-2021-2022>. Acesso em: 10 ago. 2025.

³⁷ PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

³⁸ SIQUEIRA, Renata. Teletrabalho e desconexão digital: entre a (in)disponibilidade permanente e a dignidade da pessoa humana. **Revista de Direitos Fundamentais Sociais e Políticas Públicas**, v. 28, n. 2, p. 441-470, 2022.

³⁹ FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo Wolfgang. **Direito constitucional ecológico**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p.1090 a 1298.



ambiente laboral, corroborando a necessidade de um tratamento jurídico que contemple riscos não apenas físicos, mas emocionais e psíquicos⁴⁰.

Nesta senda, o meio ambiente do trabalho se configura como um conjunto abrangente de elementos e condições que influenciam a saúde física e mental, além do comportamento e os valores dos trabalhadores. Por isso, tal conceito extrapola a delimitação espacial da empresa, abrangendo todas as condições, tangíveis e intangíveis, que cercam o exercício laboral. A partir dessa perspectiva, a tutela do ambiente de trabalho deve considerar, além da ergonomia e controle de agentes físicos ou químicos, fatores como a pressão por produtividade, o excesso de controle, a vigilância algorítmica e a ausência de fronteiras claras entre vida profissional e vida pessoal⁴¹.

Assim, o meio ambiente deve ser compreendido em suas dimensões natural, artificial, cultural e laboral, sendo cada uma delas merecedora de análise própria⁴². Portanto, ao transpor princípios ambientais para a seara trabalhista, é possível estabelecer correspondências que ampliam a proteção: o princípio da prevenção exige que se antecipe à ocorrência de danos, incluindo os de ordem emocional; o princípio da precaução impõe cautela mesmo diante de incerteza científica e o princípio do poluidor-pagador responsabiliza economicamente quem causa o risco ou dano, inclusive no tocante ao desgaste psíquico do trabalhador⁴³.

Na mesma perspectiva, a degradação do meio ambiente laboral, muitas vezes, é irreparável, especialmente quando afeta a saúde mental. Por isso, a aplicação do poluidor-pagador também assume relevância, já que deve ser transferido ao empregador que cria e se beneficia do risco a responsabilidade pela reparação⁴⁴.

⁴⁰ FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo Wolfgang. **Direito constitucional ecológico**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p. 1090-1298.

⁴¹ ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.

⁴² TRENNEPOHL, Curt; TRENNEPOHL, Terence. **Direito ambiental**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020. p. 48-122.

⁴³ GADELHA, Marina. O princípio do poluidor-pagador e o meio ambiente do trabalho: a jurisprudência do TST. **Revista Eletrônica da OAB/RJ**, Rio de Janeiro, ed. esp., n. 3, p. 1-24, 2017. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/11/GADELHA-Marina-O-princ%C3%ADpio-do-poluidor-pagador-e-o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-jurisprud%C3%Aancia-do-TST.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁴⁴ PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista Eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 77, n. 4, p. 232, 2011.



Nesse contexto, princípios possuem natureza cogente e fundamentam normas infraconstitucionais, de modo a preencher lacunas e a garantir coerência interpretativa. A vinculação com o princípio da prevenção implica que medidas de desconexão sejam adotadas antes que danos se manifestem, prevenindo situações de sobrecarga e exaustão⁴⁵.

Além disso, o mesmo autor ainda expressa o seu entendimento ao informar que a adoção da desconexão se articula com o princípio da precaução, pois admite a implementação de medidas protetivas mesmo sem a comprovação definitiva do nexo causal entre a hiperconectividade e determinadas patologias, considerando as evidências já existentes sobre impactos nocivos da exposição contínua a demandas de trabalho. Do mesmo modo, ao se alinhar ao poluidor-pagador, estabelece que eventuais custos decorrentes do risco sejam atribuídos a quem o produz, corroborando a responsabilização patronal⁴⁶. Portanto, o meio ambiente do trabalho saudável constitui um direito fundamental com *status* constitucional pleno e deve ser integrado à proteção ambiental mais ampla, o que o submete à vedação do retrocesso e à proteção por cláusula pétrea⁴⁷.

3 Dimensões internacionais do direito à desconexão

A experiência estrangeira ajuda a iluminar caminhos regulatórios no Brasil a respeito do direito à desconexão. A França foi pioneira nesse campo ao instituir pela Lei n.º 2016-1088 (Lei El Khonri) a obrigação de que empresas com mais de cinquenta empregados definam, em negociação coletiva, diretrizes claras para o uso de dispositivos digitais fora do horário de trabalho, com o intuito de proteger a saúde e

⁴⁵ VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e da precaução. *Revista Âmbito Jurídico*, São Paulo, v. 15, n. 100, p.1-7, maio 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-os-principios-da-prevencao-e-precaucao/>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁴⁶ VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e da precaução. *Revista Âmbito Jurídico*, São Paulo, v. 15, n. 100, p.223-250, maio 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-os-principios-da-prevencao-e-precaucao/>. Acesso em: 12 jul. 2025.

⁴⁷ FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo Wolfgang. *Direito constitucional ecológico*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p.1090-1298.



a vida privada dos trabalhadores ⁴⁸.

A medida reconheceu juridicamente a importância do repouso e instituiu procedimentos para evitar a sobrecarga mental decorrente da hiperconexão. O mesmo percurso foi feito por outros países os quais seguiram caminhos semelhantes, adaptando o instituto às suas realidades jurídicas e culturais. Importa dizer que, a regulação francesa não impõe uma fórmula única, mas estabelece a desconexão como princípio negocial obrigatório, deslocando o tema da esfera privada para a esfera coletiva da normatização.

Seguindo esse entendimento, a Espanha incorporou o direito à desconexão pela *Ley Orgánica* n.º 3/2018 (LOPDGDD), cujo art. 88 garante descanso digital a trabalhadores do setor privado e da administração pública, impondo ao empregador políticas internas e ações formativas sobre uso razoável das tecnologias⁴⁹.

Em Portugal, a Lei n.º 83/2021 reformou o regime do teletrabalho e proibiu o contato do empregador fora do horário laboral, salvo exceções, prevendo sanções administrativas, modelo mais rígido, que desloca a desconexão do plano do incentivo para o da proibição. Ainda no mesmo país, o repouso possui assento constitucional na alínea “d” do n.º 1 do artigo 59.º da CRP. Considerando o artigo 17.º, que estende o regime dos direitos, liberdades e garantias aos previstos no Título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga, conclui-se que o direito à desconexão encontra fundamento jurídico nas normas sobre limites da duração e organização do tempo de trabalho, bem como no próprio direito ao repouso ⁵⁰.

Na Itália, o Decreto Legislativo n.º 81/2017 (*lavoro agile*) condiciona os acordos individuais à previsão do tempo de desconexão, sem parâmetros uniformes, apostando na autonomia contratual. No Chile, a Lei n.º 21.220/2020 fixa ao menos 12 horas consecutivas diárias de descanso digital, vinculando o tempo livre à

⁴⁸ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 23-24, p. 280, jan./dez. 2020-2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23>. Acesso em: 27 nov. 2025.

⁴⁹ ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, n. 294, p. 119788-119857, 6 dic. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 11 ago. 2025.

⁵⁰ PORTUGAL. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (alterações ao Código do Trabalho - teletrabalho e dever de abstenção de contacto). Lisboa: Imprensa Nacional, 6 dez. 2021. s.d. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2025.



proteção da saúde, ainda que sem regime sancionatório específico ⁵¹.

A Alemanha não dispõe de lei geral, mas empresas a exemplo da Volkswagen, Daimler e BMW adotaram políticas de bloqueio de e-mails fora do expediente exemplificando que a efetividade do direito à desconexão depende menos de sua presença formal no ordenamento e mais de sua implementação concreta por meio de práticas coletivas e mecanismos de *enforcement* internos ⁵².

Continuando a analisar o plano internacional, a OIT vem tratando a desconexão como dimensão do trabalho decente, interpretável à luz da Convenção n.º 1/1919 (duração do trabalho) e da Recomendação n.º 198/2006 (relação de emprego). O Parlamento Europeu, pela Resolução n.º 2019/2181(INL), conclamou os Estados-Membros a editarem legislação específica, registrando que “*constant digital availability violates workers’ fundamental rights and undermines physical and mental health*”⁵³.

Destaca-se, como exemplo paradigmático, a violação ao descanso diante da exigência de disponibilidade digital contínua descrita no acórdão proferido pela *Cour de Cassation* em 12 de julho de 2018, no caso “Rentokil Initial” (nº 17-13.029), o que se consolidou como marco jurisprudencial no debate sobre o direito à desconexão na França. A Corte considerou que a obrigação de o empregado permanecer com o telefone celular ligado e disponível para atender solicitações fora do expediente configurava “astreinte”, o que gera o dever de indenizar, ainda que não haja efetiva prestação de serviço. Nesse caso, a empresa foi condenada ao pagamento de aproximadamente € 60.000⁵⁴.

Além disso, a decisão torna evidente que, mesmo após a positivação do direito

⁵¹ CHILE. Ley n.º 21.220/2020, de 24 de marzo de 2020. Modifica el Código del Teletrabajo en matéria de trabajo a distancia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - LeyChile. Santiago: BCN, 2020. p. 300. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 11 ago. 2025.

⁵² FERRARO, Luiz; GYULAVÁRI, Tamás. Rest and work: the right to disconnect. *Revista Internacional de Derecho del Trabajo*, v. 4, n. 1, p. 111-130, 2020.

⁵³ EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). *Official Journal of the European Union*, c 456, p. 161-176, 10 nov. 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2021_456_R_0016. Acesso em: 11 ago. 2025.

⁵⁴ FRANCE. Cour de cassation. Chambre sociale. *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, 12 juill. 2018, n. 17-13.029, Inédit. Legifrance, 2018. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em: 11 ago. 2025.



à desconexão na legislação francesa, a sua aplicação prática encontra obstáculos consideráveis, pois a imposição de regimes de disponibilidade contínua desvirtua a finalidade protetiva da norma. Do mesmo modo, o caso Rentokil⁵⁵ exemplifica a dificuldade de garantir o efetivo respeito ao direito à desconexão, sobretudo quando as exigências empresariais incluem disponibilidade técnica constante.

No Brasil, um caso que merece menção sobre o direito à desconexão foi julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho no AIRR 2058-43.2012.5.02.046463⁵⁶. Nessa decisão, um analista de suporte obteve indenização em razão da imposição de regime de sobreaviso que o mantinha permanentemente disponível, comprometendo seus períodos de descanso e lazer. O entendimento firmado consolidou-se no sentido de reconhecer que embora a tecnologia tenha transformado as formas de comunicação e a vivência laboral, a preservação de intervalos efetivos de repouso constitui elemento indispensável para a manutenção da saúde física e mental do empregado. Portanto, não basta a inserção do direito à desconexão no texto legal, é necessário um ecossistema institucional que assegure sua efetividade, mas para que isso ocorra plenamente, impõe-se a normatização específica⁵⁷.

No plano infraconstitucional, merecem destaque algumas iniciativas legislativas que, embora ainda em tramitação ou arquivadas, apontam para a regulamentação do direito à desconexão no Brasil. Entre elas, está o PL 6.038/2016⁵⁸; que propunha a proibição de exigência de conexão digital fora do

⁵⁵ WEBER, Tina; VARGAS LLAVE, Oscar. **Right to disconnect: exploring company practices**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 8 set. 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2025. p. 320.

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Analista de suporte consegue na Justiça reconhecimento do direito à desconexão. **Notícias do TST**, [Brasília, DF], 27 out. 2017. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao/pop_up?utm_source. Acesso em: 27 ago. 2025.

⁵⁷ SILVA, Kauane Roberta Borges da. O direito à desconexão: um caminho possível para a efetividade da dignidade no trabalho digital. **Revista Jurídica do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 155-178, 2023.

⁵⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.038, de 23 ago. 2016**. Acrescenta o art. 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931&filename=PL%206038/2016. Acesso em: 14 ago. 2025.



expediente, mas foi arquivado; o PL 4.044/2020⁵⁹, em tramitação no Senado, que estabelece limites e disciplina o teletrabalho; o PL 4.567/2021⁶⁰, que estende o direito a servidores públicos e prevê penalidades; e o PL 4.579/2023, que insere expressamente o direito à desconexão na CLT para o trabalho remoto⁶¹.

4 Aplicação das convenções da OIT nas cortes nacionais

Em que pese a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ainda ser limitada, essa pesquisa apontará decisões que reconhecem a validade de normas internas que restringem comunicações fora do expediente, o que corrobora a conexão entre a desconexão e a manutenção de um ambiente laboral saudável.

Nessa compreensão, o reconhecimento judicial do direito à desconexão consolidou-se no âmbito trabalhista como projeção do descanso, das férias e da limitação de jornada, com fundamento constitucional e infraconstitucional segundo os arts. 6º e 7º da CF/88 e Súmula 428 do TST. O precedente, nesse sentido, é o da 7ª Turma do TST no caso HP ⁶², que tratou de plantões extensivos e controle telemático capazes de capturar o tempo de não trabalho, afirmando expressamente que exigir conexão após a jornada fere a desconexão e autoriza reparação

⁵⁹ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 14 ago. 2025.

⁶⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.567, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317>. Acesso em: 14 ago. 2025.

⁶¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.579, de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144>. Acesso em: 14 ago. 2025.

⁶² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Analista de suporte consegue na Justiça reconhecimento do direito à desconexão. **Agência de notícias do TST**, Brasília, DF, 27 out. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 27 de ago. 2025.



extrapatrimonial. A *ratio* foi construída a partir da proteção à saúde e ao lazer, e ancorada na leitura atualizada do sobreaviso por meios telemático.

A experiência recente dos Tribunais Regionais do Trabalho confirma o núcleo protetivo, como se infere de um acórdão da 2ª Turma do TRT da 4ª Região/RS⁶³, que reconheceu indenização por ligações noturnas reiteradas, inclusive de madrugada, à trabalhadora técnica de laboratório, afirmando que a prática viola o repouso integral e o direito à desconexão, com dano moral *in re ipsa*. O julgado explicita que a restrição qualitativa do descanso por contatos invasivos em períodos de recomposição psíquica é incompatível com o regime jurídico da jornada e das férias. A decisão é útil para fixar balizas de intensidade e recorrência que distinguem o ilícito de meros episódios fortuitos.

No teletrabalho e nos regimes de disponibilidade contínua, a jurisprudência tem recorrido à lógica do sobreaviso telemático, tal como decidiu a 1ª Turma do TRT da 23ª Região/MT⁶⁴, que confirmou o pagamento do adicional de sobreaviso a um eletricitista que permanecia à disposição após o expediente, expressamente contextualizando o caso como tutela do direito à desconexão e ao tempo livre do comando empresarial. A referida decisão reafirma que, mesmo sem permanência em local fixo, a submissão a chamadas e a limitações reais ao tempo livre caracterizam disponibilidade remunerável⁶⁵.

No mesmo sentido, o ED-ARR 125900-52.2008.5.01.0521, julgado pela Subseção I especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em 6 de dezembro de 2024, representa um precedente relevante na aproximação entre a disciplina da jornada e a tutela do meio ambiente laboral. Embora não trate

⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais, decide 2ª Turma. TRT4.jus.br, [Porto Alegre], 17 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 02 dez. 2025.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Direito à desconexão: TRT confirma direito de eletricitista receber pelo tempo de sobreaviso. TRT23.jus.br, Cuiabá, 20 fev. 2025. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/direito-desconexao-trt-confirma-direito-de-eletricista-receber-pelo-tempo-de-sobreaviso>. Acesso em: 02 dez. 2025.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI-1). Embargos de Declaração em Agravo em Recurso de Revista nº 125900-52.2008.5.01.0521. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF, 6 dez. 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=125900&digitoTst=52&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0521&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2025.



diretamente da hiperconexão digital, a decisão reconhece que jornadas extenuantes e a supressão de repousos configuram lesão ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, integrando essa proteção à categoria dos direitos fundamentais trabalhistas ⁶⁶.

Nesse horizonte, o estresse contínuo e a ausência de tempo de recuperação comprometem a saúde mental do empregado e as exigências constantes de disponibilidade, ainda que digitais, reverberam o mesmo quadro de risco à integridade psíquica que a decisão combateu. Fato que corrobora a compreensão de que o meio ambiente de trabalho seguro transcende a proteção física, alcançando também a proteção contra formas de organização do trabalho que eliminem ou reduzam indevidamente os espaços de descanso e desconexão.

Ainda, no RR 11218-65.2016.5.03.0063, julgado pelo TST em 2018, o Tribunal analisou a situação de uma trabalhadora submetida a demandas contínuas fora da jornada formal, com exigência de execução de tarefas e respostas em períodos que deveriam ser destinados ao descanso e à vida privada. A decisão reconheceu o dano moral, entendendo que tais exigências violavam o direito ao lazer e o convívio familiar ⁶⁷.

Em que pese o termo “meio ambiente de trabalho” não ter sido utilizado de forma expressa, a fundamentação repousa sobre a premissa de que a saúde do trabalhador é um bem jurídico protegido e de que o empregador tem o dever de organizar o trabalho de modo a não comprometer esse equilíbrio. O liame com a desconexão é direto, pois a decisão combate a disponibilidade permanente como fator de desgaste e, portanto, como um risco que precisa ser prevenido, o que se insere na mesma lógica de um meio ambiente de trabalho seguro em sua dimensão integral ⁶⁸.

⁶⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. p. 430. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025.

⁶⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11218-65.2016.5.03.0063**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 11 out. 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=11218&digitoTst=65&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0063&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2025.

⁶⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho



Nessa mesma perspectiva, o RO 0020634-54.2017.5.04.0016, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, examinou a conduta de uma empresa que realizava cobranças e exigia respostas de seus empregados por meio de aplicativos de mensagens fora do expediente. O acórdão considerou que essa prática violava a saúde mental dos trabalhadores e prejudicava o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, configurando afronta ao dever patronal de proteção. Ao identificar o impacto dessa conduta no bem-estar psíquico, a decisão reconhece que a gestão inadequada dos meios de comunicação corporativa compromete a integridade do meio ambiente laboral ⁶⁹.

A lógica protetiva aqui é idêntica à da desconexão: assegurar períodos nos quais o empregado possa se desligar completamente das demandas profissionais, preservando sua saúde e prevenindo riscos psicossociais. Embora não haja citação expressa à OIT, a decisão está alinhada aos princípios consagrados nas convenções internacionais sobre segurança e saúde no trabalho, especialmente àquelas que ampliam o conceito de ambiente seguro para incluir a proteção mental e social.

No plano internacional, o colegiado da mais alta Corte Trabalhista cita expressamente as Convenções nº 155⁷⁰ e nº 187⁷¹ da OIT, que impõem aos Estados a obrigação de prevenir riscos ocupacionais e promover políticas integradas de saúde e segurança. Assim, a desconexão deve ser compreendida como medida de prevenção de riscos psicossociais, sendo instrumento de preservação da saúde mental e de manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado, premissas de que o tempo livre e o repouso efetivo são elementos indissociáveis de um meio ambiente laboral saudável, o que se aplica, integralmente, à lógica protetiva do direito fundamental

[CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. s.d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025.

⁶⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. s.d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025.

⁷⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155 sobre segurança e no trabalho. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300. Acesso em: 10 ago. 2025.

⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 187 sobre segurança e saúde no trabalho. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 10 ago. 2025.



de não estar sempre disponível.

Esses precedentes comprovam que, mesmo quando a desconexão não aparece de forma nominal, a jurisprudência nacional tem reconhecido que a proteção ao meio ambiente de trabalho seguro, na perspectiva ampla que abrange a saúde mental e o equilíbrio vida-trabalho, não pode prescindir de tempos efetivos de descanso e de meios que coíbam a hiperdisponibilidade. Nesse contexto, as normas internacionais da OIT, especialmente as Convenções nº 155 e nº 187, oferecem balizas que legitimam a desconexão como instrumento preventivo e restaurador da integridade física e psíquica do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é factível formular as conclusões adiante aduzidas.

A intensificação da conectividade no trabalho representa um dos principais fatores de reconfiguração da jornada laboral desse século, deslocando-a para além dos limites tradicionalmente reconhecidos pela legislação e pela cultura organizacional. A incorporação de dispositivos digitais, ao mesmo tempo em que amplia a capacidade de gestão e monitoramento, cria um regime de disponibilidade permanente que subverte a função protetiva dos intervalos de descanso e da separação entre tempos sociais distintos.

A concepção jurídica do direito à desconexão, nesse contexto, transcende o simples desligamento dos meios tecnológico, mas se vincula diretamente à garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado, entendido não apenas em seu aspecto físico, como também psíquico e social. O tempo livre, preservado de demandas laborais, mostra-se imprescindível como elemento estruturante da saúde ocupacional, prevenindo desgastes cumulativos e possibilitando a recomposição das energias físicas e mentais.

A ausência desse espaço de recuperação compromete a integridade do indivíduo e a própria sustentabilidade da atividade produtiva, os quais se enfraquecem quando alicerçada em padrões de exaustão. Ao final, trata-se de reposicionar o trabalho em um patamar que respeite a centralidade da pessoa



humana e reconheça que o valor do ofício não reside na extensão do tempo dedicado, mas na qualidade e na sustentabilidade das condições em que é realizado

A investigação desenvolvida confirmou o direito à desconexão como elemento estruturante da tutela constitucional do trabalho no século XXI. A hiperdisponibilidade, impulsionada pela expansão das tecnologias digitais e pela intensificação do teletrabalho, foi analisada como expressão de um paradigma econômico-jurídico que tende a diluir as fronteiras protetivas entre o tempo de labor e o tempo existencial. Essa dissolução, ao comprometer a saúde e a integridade psicossocial do trabalhador fere o núcleo dos direitos fundamentais e reconfigura o próprio conceito de meio ambiente laboral equilibrado.

A abordagem metodológica, de natureza qualitativa e suporte comparado, permitiu estabelecer que a desconexão não constitui faculdade marginal ou mera inovação legislativa, mas desdobramento lógico de princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, saúde e limitação da jornada, cuja eficácia exige, no contexto contemporâneo, regulamentação normativa.

A reconstrução histórica apontou que, assim como a fixação da jornada máxima representou conquista civilizatória contra a exploração ilimitada na era industrial, a positivação da desconexão é necessária no cenário digital, restabelecendo limites indispensáveis à preservação da esfera privada e da autonomia individual.

A análise do direito estrangeiro evidenciou que ordenamentos como França, Espanha, Portugal, Itália e Chile incorporaram o instituto a políticas integradas de prevenção de riscos psicossociais e fiscalização administrativa, evidenciando que a efetividade do direito à desconexão não decorre unicamente da sua formalização legal. Esses parâmetros oferecem referências para a construção de um marco regulatório nacional compatível com a Constituição de 1988 e com compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da OIT e da Agenda 2030.

A resposta à questão de pesquisa foi inequívoca: a desconexão, enquanto direito fundamental implícito, encontra fundamento direto nos artigos 1º, III; 6º; e 7º, XXII, da Constituição Federal, e respaldo nos princípios da prevenção, da precaução e do poluidor-pagador. A hipótese foi confirmada, evidenciando que a



ausência de regulamentação não descaracteriza sua exigibilidade, mas impõe a necessidade de sua positivação legislativa e de sua incorporação em instrumentos coletivos como medida indispensável para conter a lógica da disponibilidade permanente e prevenir danos à saúde física e mental dos trabalhadores.

A análise das decisões das Cortes Nacionais reverberou a necessidade de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, alcançando o descanso, o lazer, a limitação de jornada, a impossibilidade de demandas além do tempo máximo de labor e o convívio familiar como premissas; sendo a desconexão meio jurídico exigível e imprescindível para tanto. Embora sem previsão legal explícita, as cortes têm entendido o desdobramento lógico deste direito com a dignidade inerente a cada obreiro.

Conclui-se que a efetivação jurídica do direito à desconexão representa uma reafirmação do pacto constitucional de valorização do trabalho humano. A sua implementação plena constitui condição *sine qua non* para a conformação de um meio ambiente de trabalho que atenda aos parâmetros constitucionais de segurança e saúde, reafirmando, em termos jurídicos e políticos, que o tempo de vida não se confunde com o tempo de produção e que permanece a dignidade da pessoa humana como vértice axiológico da disciplina jurídica do trabalho no cenário brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALVES, Bruna; GUIMARÃES, Fernanda. Desconexão digital e saúde mental: desafios do teletrabalho. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 213-229, 2021.

BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Claudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 2, 2016. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1019>. Acesso em 14 ago.2025

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.567, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.579, de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.038, de 23 ago. 2016**.

Acrescenta o art. 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 4 dez. 2025.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 9 nov. 1992.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 04 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4. Região. Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais, decide 2ª Turma.



TRT4.jus.br, [Porto Alegre], 17 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 2 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23. Região. Direito à desconexão: TRT confirma direito de eletricista receber pelo tempo de sobreaviso. TRT23.jus.br, Cuiabá, 20 fev. 2025. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/direito-desconexao-trt-confirma-direito-de-eletricista-receber-pelo-tempo-de-sobreaviso>. Acesso em: 2 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11218-65.2016.5.03.0063**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 11 out. 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=11218&digitoTst=65&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0063&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo em Recurso de Revista nº 21532-28.2014.5.04.0026**. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 29 nov. 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=21532&digitoTst=28&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0026&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo nº 1161-50.2017.5.09.0656**. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 11 set. 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1161&digitoTst=50&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0656&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI-1). **Embargos de Declaração em Agravo em Recurso de Revista nº 125900-52.2008.5.01.0521**. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF, 6 dez. 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=125900&digitoTst=52&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0521&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista nº 2058-06.2014.5.15.0006**. [Brasília, DF: TST, 2014?]

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Analista de suporte consegue na Justiça reconhecimento do direito à desconexão. **Notícias do TST**, [Brasília, DF], 27 out. 2017. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao/pop_up?utm_source. Acesso em: 14 ago.



2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Analista de suporte consegue na justiça reconhecimento do direito à desconexão. **Agência de notícias do TST**, Brasília, 27 out. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 27 ago. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. **Revista Eletrônica da OAB/RJ**, Rio de Janeiro, p. 2526-1223, [2016]. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/artigo/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/?HTML>. Acesso em: 4 dez. 2025.

CHILE. **Ley nº 21.220/2020, de 24 de marzo de 2020**. Modifica el Código del Trabajo en matéria de trabajo a distancia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - LeyChile. Santiago: BCN, 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 11 ago. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. **Boletín Oficial del Estado**, n. 294, p. 119788-119857, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 11 ago. 2025.

EUROPEAN LAW INSTITUTE. **Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect**. Viena: ELI, 11 out. 2023. Disponível em: <https://www.europeanlawinstitute.eu/projects-publications/publications/eli-guiding-principles-on-implementing-workers-right-to-disconnect/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

EUROPEAN PARLIAMENT. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). **Official Journal of the European Union**, c 456, p. 161-176, 10 nov. 2021. Disponível em: <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/news-list/volkswagen-gives-its-employees-a-break-from-emails-out-of-hours>. Acesso em: 11 ago. 2025.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL))**. Luxembourg: Publications Office, 21 jan. 2021 (OJ C 456, 10 nov. 2021, p. 161-176). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2021_456_R_0016. Acesso em: 11 ago. 2025.

FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo Wolfgang. **Direito constitucional ecológico**.



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FERRARO, Luiz; GYULAVÁRI, Tamás. Rest and work: the right to disconnect. **Revista Internacional de Derecho del Trabajo**, v. 4, n. 1, p. 111-130, 2020.

FRANCE. **Chambre sociale, 12 juillet 2018, n.º 17-13.029 (Rentokil)**. Paris: Cour de cassation, 12 jul. 2018. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

FRANCE. **Code du Travail, art. L.2242-17**. Modifié por LOI n.º 2016-1088 du 8 août 2016.

FRANCE. Cour de cassation. **Chambre sociale. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juill. 2018, n.º 17-13.029, Inédit**. Legifrance, 2018. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037227471>. Acesso em: 14 ago. 2025.

FRANCE. Loi n.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. **Journal Officiel de la République Française**, Paris, 9 ago. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033016237>. Acesso em: 10 jul. 2025.

FREIRE, Gisela da Silva. O direito à desconexão no trabalho na era digital: necessidade de regulamentação no Brasil. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 160, p. 19-25, dez. 2023.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Escola de Administração de Empresas de São Paulo. **Relatório de atividades 2021-2022**. São Paulo: FGV: EAESP, 2022. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/relatorio-atividades-2021-2022>. Acesso em: 10 ago. 2025.

GADELHA, Marina. O princípio do poluidor-pagador e o meio ambiente do trabalho: a jurisprudência do TST. **Revista Eletrônica da OAB/RJ**, Rio de Janeiro, n. 3, 2017. Edição especial. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2017/11/GADELHA-Marina-O-princ%C3%ADpio-do-poluidor-pagador-e-o-meio-ambiente-do-trabalho-e-a-jurisprud%C3%Aancia-do-TST.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2025.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, v. 23-24, p. 123-141, jan./dez. 2020-2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23>. Acesso em: 27 nov. 2025.



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2010.

ITALY. **Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo... e lavoro agile)**, art. 19. Roma: Gazzetta Ufficiale, 13 jun. 2017. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>. Acesso em: 11 ago. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Jorge. **Direito do trabalho: da cessação do contrato de trabalho**. Porto: DUP/CJE, 2017.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [Brasília, DF], v. 81, n. 4, p. 107-134, out./dez. 2015.

MORAIS, Tiago Ferreira. **A desconexão do trabalho: abordagem ao artigo 199.º - A do código do trabalho**. Orientador: Antonio Monteiro Fernandes. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Lusófona - Centro Universitário de Lisboa, Lisboa, 2023. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/server/api/core/bitstreams/63ab4e28-5445-454c-9228-7074e050321d/content>. Acesso em: 4 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. [San José]: OEA, [1969]. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 1 – Convenção das horas de trabalho (Indústria)**. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_inst_rument_id:312146. Acesso em: 11 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre discriminação (emprego e ocupação)**. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 10 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155 sobre segurança e saúde no trabalho**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST_RUMENT_ID:312300. Acesso em: 10 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 187 sobre segurança**



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

e saúde no trabalho. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 10 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho** (adotada em 1998 e emendada em 2022). Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/declaration>. Acesso em: 10 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n.º 198/2006** sobre relação de emprego. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535. Acesso em: 11 ago. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista Eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 77, n. 4, p. 232, 2011.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, [s. l.], v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa** (texto consolidado). Lisboa: Assembleia da República, 1976. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>. Acesso em: 11 ago. 2025.

PORTUGAL. **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro** (alterações ao Código do Trabalho - teletrabalho e dever de abstenção de contacto). Lisboa: Imprensa Nacional, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2025.

RENTOKIL INITIAL PLC. **Annual Report 2018**. Crawley, UK: Rentokil Initial plc, 2018. Disponível em: <https://www.rentokil-initial.com/~media/Files/R/Rentokil/documents/annual-reports/annual-report-2018.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2025.

RIBEIRO, Ana Carolina Marra Batista **Teletrabalho: o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador**. 2021. Artigo Científico (Bacharelado em Direito e Relações Internacionais) - Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.



ROCHA, Júlio César Sá da. **Direito ambiental do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang; JOBIM, Marco Felix; LUPION, Ricardo; RUARO, Regina Linden; STÜRMER, Gilberto; CALIENDO, Paulo (org.). **A pandemia do Covid 19 e os desafios para o direito**. Porto Alegre: Editora Fundação Fênix, 2020. 672 p. (Série Direito, 5).

SARLET, Ingo Wolfgang. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 80, n. 1, p. 22-35, jan./mar. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho. O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. *In*: PROGRAMA TRABALHO SEGURO, Belém, 2015. [Anais...]. [Belém: TRT8, 2015]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 12 jul. 2025.

SILVA, Kauane Roberta Borges da. O direito à desconexão: um caminho possível para a efetividade da dignidade no trabalho digital. **Revista Jurídica do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 155-178, 2023.

SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de Direito Sanitário**, [São Paulo], v. 22, n. 2, 2022.

SIQUEIRA, Renata. Teletrabalho e desconexão digital: entre a (in)disponibilidade permanente e a dignidade da pessoa humana. **Revista de Direitos Fundamentais Sociais e Políticas Públicas**, [s. l.], v. 28, n. 2, p. 441-470, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito à desconexão como chave de pensamento para enfrentamento e superação da violência laboral (assédio) e do sofrimento no trabalho. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Blog**, [s. l.], 9 out. 2024. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaiormaior.com/blog/direito-a-desconexao-como-chave-de-pensamento-para-enfrentamento-e-superacao-da-violencia-laboral-assedio-e-do-sofrimento-no-trabalho>. Acesso em: 11 jul. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 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://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.

TRENNEPOHL, Curt; TRENNEPOHL, Terence. **Direito ambiental**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições laborais transparentes e previsíveis na União Europeia. **Diário Oficial da União Europeia** (JO L 186), p. 105-121, 11 jul. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 10 jul. 2025.

VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e da precaução. **Revista Âmbito Jurídico**, São Paulo, v. 15, n. 100, maio 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-os-principios-da-prevencao-e-precaucao/>. Acesso em: 12 jul. 2025.

WEBER, Tina; VARGAS LLAVE, Oscar. **Right to disconnect: exploring company practices**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 8 set. 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2025.

Cláudia Michelly Sales de Paiva Tonacio

Docente no curso de Direito do Centro Universitário MULTIVIX. Doutoranda e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais no Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), em Prática Processual Cível pela Escola Mineira de Direito -EMD e em Grandes Transformações do Processo pela Universidade do Sul (UNISUL). **Lattes:** <https://lattes.cnpq.br/5583317329690076>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-3889-6020>. **E-mail:** profaclaudiatonacio@gmail.com.

Carlos Henrique Bezerra Leite

Professor do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Líder do Grupo de Pesquisa “Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos” do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da FDV. Professor de Direito Processual do Trabalho I do Programa de Graduação em Direito da FDV. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Mestre em Direito pela PUC-SP, Graduado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo. Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo lus Gentium Conimbrigae/Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra/Portugal. Desembargador (aposentado) do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª. Região/ES. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/4640554588143937>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7487-0971>. **E-mail:** chbl@gmail.com.

Elda Coelho de Azevedo Bussinguer

Coordenadora e Professora Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Livre Docente pela Universidade do Rio de Janeiro (UnRio). Coordenadora de Pesquisa, Extensão e Relações Internacionais da FDV. Coordenadora do BIOGEPE- Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Políticas Públicas, Direito à Saúde e Bioética. Membro da Rede Interamericana de Pesquisa em Direitos e Garantias Fundamentais. Doutora em Bioética pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV. Pós-doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Editora da Revista Direitos e Garantias Fundamentais (QUALIS A 1). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/8933361259561564>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4303-4211>. **E-mail:** elda@gmail.com.



TONACIO, Cláudia M. S. de Paiva; LEITE, Carlos H. B.; BUSSINGUER, Elda C. de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-34, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.304>.