

O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E PERSPECTIVAS COMPARADAS ENTRE BRASIL E FRANÇA

The fundamental right to disconnect in labor relations: constitutional foundations and comparative
perspectives between Brazil and France

Revista de Direito Constitucional e Internacional | vol. 155/2026 | p. 101 - 122 | Maio - Jun / 2026
DTR\2026\8386

Paula Oliveira Paese

Advogada. Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-SP (05014–901, São Paulo/SP, Brasil).
Pós-Graduada em Direito Civil e Processo Civil pela FMP-RS. Formada pela Universidade Federal
do Rio Grande do Sul (UFRGS) com Láurea Acadêmica. Orcid:
[<https://orcid.org/0009-0004-9909-8163>]. paesepaula@gmail.com

Área do Direito: Trabalho; Digital

Resumo: O artigo analisa o direito à desconexão como um desdobramento dos direitos fundamentais do trabalhador na era digital, a partir de uma abordagem jurídico-comparativa entre os ordenamentos do Brasil e da França. Inicialmente, investiga-se o arcabouço constitucional brasileiro, destacando os direitos à saúde, ao lazer, ao repouso e à dignidade da pessoa humana como fundamentos que permitem a inferência normativa do direito à desconexão, ainda que ausente previsão expressa na legislação infraconstitucional. Em seguida, examina-se a experiência jurídica francesa, com especial atenção aos fundamentos constitucionais que orientam o Direito do Trabalho no país e à Lei 2016-1088, que inseriu no Código do Trabalho francês mecanismos obrigatórios de negociação coletiva para efetivar o direito à desconexão. Após, realiza-se um estudo comparado, identificando convergências e divergências entre os modelos, bem como os desafios de implementação em cada contexto. Conclui-se que o direito à desconexão deve ser reconhecido como essencial à proteção da saúde física e mental do trabalhador, sendo um instrumento necessário à efetivação da dignidade da pessoa humana e à promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Palavras-chave: Direito à desconexão; Direitos fundamentais; Saúde do trabalhador; Lei 2016–1088; Comparação Brasil-França.

Abstract: The article examines the right to disconnect as an extension of workers' fundamental rights in the digital era, adopting a comparative legal approach between the Brazilian and French legal systems. Initially, it investigates the Brazilian constitutional framework, highlighting the rights to health, leisure, rest, and human dignity as foundational elements that allow for the normative inference of the right to disconnect, even in the absence of an express provision in infraconstitutional legislation. Subsequently, it analyzes the French legal experience, with particular attention to the constitutional principles that guide Labour Law in the country and to Law 2016-1088, which introduced into the French Labour Code mandatory mechanisms of collective bargaining aimed at ensuring the effectiveness of the right to disconnect. Thereafter, a comparative study is conducted, identifying convergences and divergences between the models, as well as the implementation challenges in each context. The article concludes that the right to disconnect must be recognized as essential to the protection of workers' physical and mental health, constituting an indispensable instrument for the realization of human dignity and the promotion of a balanced relationship between professional and personal life.

Keywords: Right to disconnect; Fundamental rights; Workers' health; Law 2016–1088; Brazil-France comparison.

Como citar este artigo | How to cite this article: PAESE, Paula Oliveira. O direito fundamental à desconexão nas relações de trabalho: fundamentos constitucionais e perspectivas comparadas entre Brasil e França. *Revista de Direito Constitucional e Internacional – RDCl*, São Paulo: Ed. RT, v. 155, ano 34, p. 101-122, maio/jun. 2026. Disponível em: [URL]. Acesso em: DD.MM.AAAA.

Sumário:

1 Introdução - 2 Fundamentos constitucionais do direito à desconexão nas relações de trabalho no Brasil - 3 O direito à desconexão na França: Constituição francesa e Lei 2016–1088 - 4 Brasil e França - análise comparativa da regulamentação do direito à desconexão - 5 Considerações finais -

1 Introdução

A realização de jornadas excessivas e a manutenção de um estado de hiperconectividade laboral configuram fatores de risco relevantes para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, especialmente aquelas de natureza psíquica, como depressão, transtornos de ansiedade e distúrbios relacionados ao estresse. Consequentemente, relatos de sobrecarga e esgotamento profissional tornam-se cada vez mais frequentes: segundo dados do Ministério da Previdência Social, os afastamentos do trabalho por transtornos mentais dobraram em dez anos no Brasil, superando os 440 mil casos em 2024.¹

Neste contexto, surge, no âmbito jurídico contemporâneo, a necessidade de reinterpretar e adaptar determinados direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, como os direitos à saúde, ao repouso e ao lazer - associados ao princípio da dignidade da pessoa humana -, às novas condições impostas pela era digital. É neste cenário que se consolida o conceito de direito à desconexão na esfera laboral.

Partindo dessa premissa, o artigo objetiva analisar o direito à desconexão na perspectiva dos direitos fundamentais aplicáveis às relações de trabalho. Para tanto, de início, examinam-se os fundamentos constitucionais brasileiros que amparam o direito do trabalhador à efetiva desconexão, conforme previsto na Constituição de 1988. Após, analisa-se a experiência francesa, pioneira na consolidação legal da matéria relativa ao direito de se desconectar, contemplando a abordagem da Constituição da França sobre direitos do trabalhador e a inovadora Lei 2016-1088, que introduziu explicitamente o direito à desconexão no país. Em seguida, realiza-se um estudo comparativo entre Brasil e França quanto à regulamentação desse direito, destacando semelhanças, divergências e lições aprendidas. Por fim, apresentam-se reflexões sobre a necessidade de se fortalecer a tutela jurídica do direito de se desconectar do trabalho como forma de promover uma dinâmica laboral decente e compatível com a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador.

2 Fundamentos constitucionais do direito à desconexão nas relações de trabalho no Brasil

O advento das tecnologias móveis e da internet tornou difusa a fronteira entre tempo de trabalho e tempo livre. Na era digital, é tecnicamente possível - e, em muitas empresas, tradicionalmente esperado - que o empregado permaneça conectado mesmo fora do horário normal, lendo e-mails, respondendo a mensagens ou atendendo a ligações urgentes.

Diante dessa realidade, torna-se necessário reconhecer e desenvolver o conceito de “direito à desconexão”, como forma de assegurar limites entre o tempo de trabalho e o tempo de vida pessoal, sobretudo considerando o cenário de uma sociedade digital e hiperconectada. Para a autora Vólia Bomfim Cassar, o direito à desconexão se estrutura a partir de quatro elementos centrais, compreendidos como:

“o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).”²

Já nas palavras de Christiana D’Arc Damasceno Oliveira:

“O direito à desconexão pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (*blackberry*, *palm*, *pager*, *fax*, e ainda computador ou *notebook* munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou “desconectado” do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias.”³

A discussão sobre o direito à desconexão está intimamente vinculada à própria realidade tecnológica contemporânea, que redefine os limites entre vida pessoal e atividade laboral. Conforme observa Jorge Luiz Souto Maior, ao se falar em desconexão, busca-se justamente estabelecer um paralelo entre o avanço da tecnologia e o trabalho humano, de modo a reconhecer que, diante da hiperconectividade do mundo moderno, o trabalhador também deve ter assegurado o direito de se afastar do trabalho, exercendo o direito de “não trabalhar”,⁴ sendo essa uma expressão de sua liberdade e dignidade.

No tocante ao “não-trabalho” referido pelo autor, a expressão não deve ser compreendida como uma negação absoluta da atividade laboral, mas sim como a necessidade de redução do tempo dedicado ao trabalho até um ponto que permita preservar a vida privada e a saúde do trabalhador. Essa concepção parte da preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, especialmente em um contexto marcado pelos avanços tecnológicos, pela centralidade do mercado e pela lógica consumista, que tendem a ampliar a disponibilidade constante do indivíduo ao labor.⁵

Para Sandro Nahmias Melo:

“O direito a desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.”⁶

O direito à desconexão não encontra previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, mas se afigura como um direito fundamental implícito, uma vez que deriva de outros direitos fundamentais expressamente consagrados na Constituição Federal, como o direito à saúde, ao repouso e ao lazer - todos diretamente relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, com amparo na cláusula de abertura prevista nos arts. 5º, § 2º,⁷ e 7º, *caput*,⁸ da Constituição Federal, que permitem o reconhecimento de direitos implícitos, o direito à desconexão, embora não esteja na esteira dos direitos formalmente fundamentais (ou seja, aqueles direitos que estão expressamente positivados no texto constitucional), é um direito materialmente fundamental, eis que decorre dos valores e princípios constitucionais e goza de igual *status* normativo, guardando relação direta com os valores estruturantes da ordem constitucional e da dignidade da pessoa humana.⁹

Sob tal ótica, o direito fundamental à desconexão configura-se como meio de concretização do direito à saúde, assegurado pelos arts. 6º, *caput*, e 196 da Constituição Federal. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde deve ser compreendida como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”.¹⁰

Nota-se que o conceito de saúde ultrapassa a simples inexistência de patologias, abrangendo também a plena condição de equilíbrio físico, psicológico e social do indivíduo. Para que tal estado seja alcançado nas relações de trabalho, impõe-se a garantia de um ambiente laboral saudável, livre de riscos e pautado em condições dignas, que assegurem ao trabalhador não apenas a integridade física, mas também o bem-estar físico, mental e social.¹¹

Esse direito, então, está estreitamente ligado à saúde do trabalhador, especialmente no que tange à saúde mental. Isso porque o excesso de jornada e a hiperconectividade laboral são fatores de risco que contribuem diretamente para o surgimento de doenças ocupacionais, como depressão, ansiedade e transtornos relacionados ao estresse, cuja ocorrência é amplamente reconhecida em estudos sobre saúde do trabalho.¹²

Além de ser meio de concretização do direito à saúde, o direito à desconexão decorre logicamente dos direitos clássicos ao repouso e ao lazer: a Constituição Federal inclui o lazer dentre os direitos sociais (art. 6º, *caput*) e prevê o descanso semanal remunerado e as férias anuais como direitos dos trabalhadores (art. 7º, incs. XV e XVII). Logo, a desconexão também se traduz pela tutela da efetividade desses períodos de desligamento do trabalho.

Trata-se, portanto, da faculdade que tem o trabalhador de ter efetivamente respeitados seus períodos de descanso, podendo desligar-se totalmente das exigências do trabalho, abstendo-se de atividades ou comunicações laborais sem que seja importunado pelo empregador. Em outros termos, é o limite ao excesso de conectividade profissional, garantido com vistas a assegurar ao trabalhador uma sadia qualidade de vida. Consiste no direito de o empregado, ao fim da jornada, nos fins de semana, feriados, férias ou outros intervalos, não permanecer à disposição do empregador, devendo poder desconectar-se das ferramentas corporativas sem repercussões negativas.¹³

A noção de direito à desconexão, assim, ganha *status* de princípio trabalhista contemporâneo: o trabalhador não deve ser compelido a permanecer conectado além de sua jornada contratual, e o empregador deve abster-se de demandar ou sobrecarregar o empregado em seus horários de folga.

3 O direito à desconexão na França: Constituição francesa e Lei 2016–1088

3.1 Proteção do trabalhador à luz da Constituição francesa

A França é reconhecida como pioneira na positivação do direito à desconexão, tendo introduzido expressamente esse conceito em sua legislação trabalhista por meio da Lei 2016–1088, de 8 de agosto de 2016. Tal diploma acrescentou ao *Code du travail* (Código do Trabalho francês) dispositivos que asseguram ao empregado o direito de se desconectar, em vigor desde 1º de janeiro de 2017.¹⁴ Antes de adentrar no conteúdo da referida lei, é importante situar brevemente o contexto jurídico-constitucional francês relativo à proteção do trabalhador.

Promulgada em 4 de outubro de 1958, após aprovação por referendo realizado em 28 de setembro do mesmo ano, a Constituição da Quinta República¹⁵ tem como principal escopo a organização do Estado, a definição das estruturas governamentais e suas respectivas competências, prerrogativas e funções. Assim como o texto constitucional de 1946 - e diferentemente do que ocorre no ordenamento brasileiro -, não apresenta em seu corpo normativo um catálogo explícito de “direitos fundamentais” ou “princípios fundamentais”.¹⁶

A Constituição francesa de 1958 também não estabelece, de forma expressa, um catálogo abrangente de direitos sociais trabalhistas, uma vez que essas matérias foram tradicionalmente disciplinadas por legislação ordinária e por instrumentos internacionais ratificados pela França. O sistema constitucional francês, contudo, absorve em seu *bloc de constitutionnalité* (bloco de constitucionalidade)¹⁷ o Preâmbulo da Constituição de 1946,¹⁸ o qual assegura, dentre os direitos fundamentais, a proteção à saúde, ao repouso e ao lazer, consoante sua alínea 11:

“11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.”¹⁹

Esses direitos se harmonizam com normas internacionais das quais a França é signatária, como o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948,²⁰ que garante o direito ao descanso e ao lazer, bem como com a Carta Social Europeia de 1961 (compreendida como a Constituição Social da Europa)²¹, que fixa padrões de proteção relacionados ao tempo de trabalho e ao repouso - a exemplo do seu art. 2º, n. 1, que prevê que os Estados comprometem-se a fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros fatores em jogo o permitam.

Destaca-se também o art. 7º, alínea “d”, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas,²² o qual estabelece que os Estados-Partes que o integram reconhecem o direito de toda pessoa a gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, tal como a remuneração dos feriados. Na mesma esteira, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000,²³ no seu art. 31, estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, bem como a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

Ademais, o *Conseil constitutionnel*²⁴ reconheceu, na Decisão 94-343/344, o valor jurídico da dignidade da pessoa humana como princípio de ordem pública.²⁵ Ancorada na primeira frase do

preâmbulo da Constituição de 1946, tal decisão é considerada um marco na concretude da tutela do direito fundamental da dignidade da pessoa humana²⁶ e serve de fundamento interpretativo para a proteção desse direito na esfera laboral.

Depreende-se, desse modo, que no ordenamento francês os direitos à saúde, ao repouso, ao lazer e à dignidade do trabalhador detêm estatura constitucional. Por consequência, é seguro afirmar que garantir ao empregado tempos de desconexão do trabalho relaciona-se diretamente à salvaguarda de tais direitos.

Antes mesmo de haver previsão legal expressa, a jurisprudência trabalhista francesa delineou os contornos do direito à desconexão. Em 2001, em decisão paradigmática conhecida como “Zürich Assurances”,²⁷ a *Cour de cassation*²⁸ afirmou que o trabalhador não pode ser obrigado a aceitar o exercício de suas atividades em sua residência, tampouco a transportar documentos ou instrumentos de trabalho para esse local. A Corte ressaltou que, nada obstante a possibilidade conferida pela tecnologia de exercer funções em diversos locais, a casa do empregado ocupa um *status* singular, por representar o núcleo de sua vida privada e de sua intimidade. Por essa razão, qualquer solicitação para que o trabalho seja realizado nesse ambiente exige o consentimento claro e inequívoco do empregado, não podendo ser imposta de maneira unilateral pelo empregador.²⁹

No mesmo sentido, em 2004,³⁰ a Corte manteve a lógica protetiva ao decidir que a impossibilidade de contatar um empregado fora de sua jornada, por meio de seu telefone celular pessoal, não configura conduta ilícita deste. O caso envolvia um socorrista que, em uma sexta-feira ao meio-dia, deixou de atender a três ligações. O empregador o demitiu por falta grave, alegando que a recusa em atender ao chamado teria colocado vidas humanas e até mesmo a continuidade da empresa em risco. Entretanto, o Tribunal concluiu que não se pode imputar falta grave ao trabalhador que não atende chamadas fora do horário de trabalho, sobretudo quando se trata de seu telefone particular, reforçando a importância da separação entre tempo de descanso e tempo de trabalho.³¹

Nessa linha, consolidou-se, pela via jurisprudencial, o entendimento de que o empregador não pode adentrar o espaço pessoal do trabalhador sem comprometer garantias fundamentais que lhe são asseguradas. Esse posicionamento, somado a convenções coletivas pioneiras firmadas por determinadas empresas francesas, consolidou a noção de que há limites jurídicos à conectividade imposta ao trabalhador, reconhecendo-se seu direito de se desligar dos meios digitais corporativos fora do horário de expediente.³²

Tais elementos já forneciam base para interpretações protetivas no âmbito laboral, ainda que a previsão normativa específica sobre o direito à desconexão tenha sido introduzida apenas posteriormente pela Lei 2016–1088.

3.2 Lei 2016-1088: regulamentação do direito à desconexão

A Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, que reformou o Código do Trabalho francês, positivou o direito à desconexão no código trabalhista francês, através da inserção no *Code du Travail* da obrigação de empresas com mais de cinquenta empregados negociarem medidas para garantir o direito à desconexão dos funcionários. Por conseguinte, representou o surgimento do primeiro precedente normativo sobre o tema no direito comparado.³³

O art. L. 3121–1 do *Code du Travail* estabelece que o tempo de trabalho efetivo é o período durante o qual o empregado está à disposição do empregador e cumpre suas instruções, sem poder se dedicar livremente a assuntos pessoais.³⁴ Todavia, somente esta disposição revelou-se insuficiente para abarcar juridicamente as situações em que o período de repouso do trabalhador é interrompido por comunicações da empresa mediadas por dispositivos tecnológicos. Tornou-se indispensável reconhecer o desenvolvimento, em uma sociedade hiperconectada, de uma nova forma de interferência na esfera privada do empregado, até então não disciplinada pelo ordenamento jurídico, para, então, permitir uma abordagem normativa adequada à complexidade dessa realidade.³⁵

Sustentado por essa lógica, o art. 55 da Lei 2016–1088 modificou o art. 2242–17 do Código trabalhista francês com a inclusão do § 7º, que introduziu a obrigatoriedade de as empresas instituírem mecanismos internos destinados a disciplinar o uso das tecnologias digitais, assegurando o respeito aos períodos de repouso, de desligamento e de convivência familiar dos trabalhadores.³⁶

Constata-se, a partir do dispositivo legal, que é por meio da negociação coletiva anual e obrigatória

sobre a qualidade de vida e as condições de trabalho que cada empresa deverá definir seu próprio modelo de direito à desconexão, aplicável a todos os seus empregados. Tal definição deve levar em conta as particularidades da cultura organizacional e as necessidades específicas dos trabalhadores, de modo a estabelecer regras que assegurem o efetivo exercício do direito de se desconectar.

Diante disso, passou a ser imperativo legal que as empresas francesas com mais de cinquenta funcionários negociem com os sindicatos medidas para limitar a solicitação dos empregados fora do horário de trabalho e assegurem períodos de desligamento das conexões profissionais. A lei determina ainda que, na ausência de acordo coletivo sobre o tema, o empregador deve elaborar unilateralmente uma carta, após ouvir a representação dos trabalhadores, estabelecendo as diretrizes do direito à desconexão na empresa e prevendo ações de formação para o uso responsável das tecnologias.³⁷

Importante destacar que a legislação francesa não impõe o desligamento automático dos equipamentos de trabalho ao término da jornada, tampouco obriga a instalação de programas de bloqueio de acesso ao sistema corporativo. A ênfase da lei recai sobre a autonomia das empresas em estabelecer regras adequadas à sua realidade organizacional, desde que observada a finalidade de preservar a saúde e a vida pessoal do trabalhador.³⁸

A incorporação do direito à desconexão na legislação francesa visa equilibrar normas imperativas com margem de negociação no âmbito da empresa. Diferentemente de uma regra rígida e uniforme, o legislador optou por um modelo flexível: estabeleceu a obrigatoriedade do tema, mas não detalhou suas especificidades, confiando ao diálogo social a definição das soluções adequadas a cada contexto empresarial.

Sob essa perspectiva, é evidente que o modelo francês não é isento de críticas. Embora o legislador francês tenha reconhecido o direito à desconexão, esse reconhecimento se materializa por meio da exigência de negociação interna nas empresas sobre os termos e as condições para o seu exercício.

Laëtitia Morel argumenta que essa opção normativa acarreta duas limitações relevantes: em primeiro lugar, restringe o alcance subjetivo do direito, pois a obrigação de negociar aplica-se apenas às empresas que possuem seções sindicais representativas; em segundo lugar, transforma a desconexão em um direito de conteúdo variável, moldado de forma distinta conforme cada realidade organizacional. Para a autora, ao delegar aos sindicatos a tarefa de estabelecer as regras práticas desse direito, o legislador introduz o risco de desigualdade entre os trabalhadores, uma vez que os parâmetros definidos podem variar significativamente entre empresas. Nesse contexto, o direito à desconexão adquire contornos de um dever assimétrico e negociável, cuja aplicação efetiva depende da dinâmica interna de cada estrutura empresarial.³⁹

Ainda assim, o caso francês parece revelar uma busca pela compatibilização entre flexibilidade de jornada e proteção à saúde do trabalhador, mediante a construção de mecanismos institucionais de autorregulação e diálogo social. Pode-se argumentar que a consagração legal de tal direito seria redundante; entretanto, no plano jurídico, há casos em que somente a positivação é capaz de converter o consenso social em obrigação efetiva e interpretativamente relevante. Cabe ao Brasil a adoção de medidas semelhantes, a fim de garantir que os ambientes corporativos valorizem o direito de se desconectar como expressão concreta da dignidade humana, do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e do trabalho decente.

4 Brasil e França - análise comparativa da regulamentação do direito à desconexão

A comparação entre Brasil e França no que diz respeito ao direito à desconexão revela, de um lado, a convergência quanto à compreensão da importância desse direito para a proteção do trabalhador e, de outro, divergências significativas no grau de positivação e detalhamento normativo. Enquanto a França já conta com previsão legal explícita e procedimentos formais para a implementação da desconexão nas empresas, o Brasil ainda carece de legislação específica, embora possua fundamentos jurídicos que permitem reconhecer e aplicar tal direito de forma implícita.

Em outras palavras, no Brasil o direito à desconexão é inerente à condição de trabalhador, integrando o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas garantidos pela Constituição. Dessa forma, ainda que a lei infraconstitucional (CLT) não o regule explicitamente, tal direito pode ser extraído da combinação das normas de duração do trabalho com os princípios constitucionais da

dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho humano (art. 1º, IV) e da função social do trabalho. Ademais, o direito à saúde (art. 6º, *caput*, e art. 196 da CF) reforça a ideia de que jornadas excessivas ou trabalho ininterrupto ferem um bem jurídico maior.

Nesse sentido, vale lembrar que o art. 200, VIII, da Constituição atribui ao Estado (via Sistema Único de Saúde) a competência de colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, justamente por entender que condições insalubres de labor são matéria de saúde pública. Logo, a desconexão - enquanto medida de higiene mental e prevenção de doenças ocupacionais - tem assento no texto constitucional.

Por sua vez, a França apresenta um arcabouço normativo delineado especificamente para o direito à desconexão. A Lei 2016-1088 representou um marco legal ao introduzir a obrigação patronal de negociar mecanismos de desconexão, conferindo concretude a um princípio que antes estava disperso em noções genéricas de qualidade de vida no trabalho. O modelo francês apoiou-se na flexibilidade regulatória: em vez de impor regras uniformes e rígidas, estabeleceu-se um procedimento (negociação ou regulamento interno) para que cada empresa adapte as soluções à sua realidade.

A abordagem francesa permite sopesar as peculiaridades de diferentes setores e portes empresariais, mas também acarreta desafios na efetividade, especialmente em organizações sem representação sindical forte ou sem cultura de *compliance* trabalhista. A despeito das possíveis melhorias e aprofundamentos, contudo, é evidente que o fato de o direito à desconexão constar da legislação contribui para disseminar a consciência sobre o tema e elevar a desconexão ao patamar de direito fundamental do trabalhador e dever correlato do empregador.

Uma aproximação interessante entre os dois países está nas iniciativas legislativas recentes: no Brasil, destaca-se o Projeto de Lei 5.581/2020, que propõe regulamentar o teletrabalho e explicitar o direito à desconexão na CLT.⁴⁰ Esse PL, em discussão no Congresso Nacional, prevê, de forma similar à lei francesa, que empresas com determinado número de empregados elaborem códigos de conduta para coibir a exigência de labor durante os descansos.⁴¹

Na minuta dessa proposta legislativa, o direito à desconexão é invocado de forma expressa em quatro artigos da proposta legislativa (art. 4º, § 1º, I; art. 8º, *caput* e § 1º; art. 24 e art. 32). Nesse aspecto, o art. 4º representa um avanço significativo na normatização do direito à desconexão ao impor aos empregadores com mais de cinquenta empregados a criação de códigos de conduta internos voltados à promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável. A norma busca institucionalizar políticas empresariais que limitem o tempo de disponibilidade do trabalhador e previnam a hiperconectividade, reforçando que a desconexão laboral constitui requisito essencial à qualidade de vida e à saúde mental no teletrabalho.

Ao exigir que esses códigos abordem expressamente temas como limites de jornada, riscos à saúde e conscientização dos trabalhadores, o dispositivo concretiza a obrigação legal do empregador de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. Embora até o presente momento o PL 5.581/2020 não tenha sido convertido em lei, sua existência reflete uma tendência de convergência regulatória: o Brasil caminha para acolher, ainda que tardiamente, o paradigma inaugurado pela França.

Em síntese, Brasil e França parecem convergir no reconhecimento da relevância do direito à desconexão para proteger a saúde, o repouso, o lazer e a dignidade do trabalhador na era digital. Entretanto, divergem quanto ao grau de consolidação formal dessa ideia: enquanto a França já incorpora uma norma específica e estruturada, o Brasil ainda se vale de interpretação constitucional e principiológica para suprir a lacuna legislativa. A tendência, no entanto, é de aproximação: o diálogo entre os ordenamentos e a pressão da realidade indicam que o Brasil deve avançar para positivar expressamente esse direito, a fim de coibir a insegurança jurídica quanto ao tema.

5 Considerações finais

A evolução tecnológica trouxe enormes ganhos de eficiência e flexibilidade para o ambiente corporativo, mas também recolocou antigos problemas sob novas formas - em especial, o risco da superexploração do tempo de trabalho mediante a expectativa de conexão permanente. Neste artigo, buscou-se demonstrar que o direito à desconexão desponta, no contexto contemporâneo, como um

desdobramento indispensável dos direitos fundamentais do trabalhador, notadamente do direito à saúde, ao repouso, ao lazer e à dignidade da pessoa humana.

A análise da fundamentação constitucional brasileira revelou que, mesmo na ausência de legislação expressa sobre o tema, já existe um substrato jurídico consistente para afirmar a existência de tal direito no ordenamento pátrio. A consolidação desse entendimento decorre da interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais analisados no artigo, os quais, em conjunto, conferem densidade normativa suficiente para fundamentar o direito à desconexão como corolário dos direitos fundamentais sociais do trabalhador.

O exame da experiência francesa forneceu um interessante contraponto e uma consequente inspiração. A França, ao positivizar o direito à desconexão em 2016, materializou em lei aquilo que socialmente se intuía: a necessidade de frear os abusos da vida profissional sobre a pessoal em uma sociedade hiperconectada.

A regulamentação francesa demonstrou que é possível e desejável a negociação coletiva para viabilizar a construção de soluções que garantam tempos de descanso efetivos aos empregados, adaptadas às particularidades de cada setor econômico. Evidentemente, o modelo francês não é isento de dificuldades - sua implementação depende de mudança cultural e carece de sanções robustas - porém, representou um marco civilizatório ao reconhecer, formalmente, que o empregado tem o direito de não estar trabalhando o tempo todo.

Conclui-se que o direito à desconexão deve ser reconhecido e fortalecido como um direito fundamental do trabalhador na era digital. Não se trata de um privilégio ou de ociosidade remunerada, mas sim de uma condição para o trabalho ser verdadeiramente digno e sustentável. A direção a ser seguida envolve consolidar em texto de lei o que já se extrai dos preceitos constitucionais: o empregador não pode exigir ou esperar atividade laboral fora dos períodos normais, devendo o empregado poder se desconectar sem prejuízo.

A promessa de maior autonomia e flexibilidade trazida pelas novas tecnologias somente representará um avanço nas relações laborais se vier acompanhada de garantias jurídicas adequadas que previnam o adoecimento e a precarização das condições de trabalho no ambiente virtual. O equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal está intrinsecamente ligado à produtividade, à criatividade e à realização pessoal do trabalhador, bem como à proteção de sua saúde e de sua família. Portanto, assegurar espaços temporais livres da interferência do trabalho é, em última instância, dar concreção a valores e direitos fundamentais consagrados pelo ordenamento jurídico.

Neste cenário, impõe-se aos atores das relações de trabalho (legisladores, julgadores, empregadores e empregados) a tarefa conjunta de construir uma cultura de desconexão saudável e sustentável. Isso significa elaborar normas claras, adotar boas práticas empresariais e incentivar a conscientização quanto aos malefícios do trabalho ininterrupto. Somente assim o direito à desconexão deixará de ser visto como obstáculo ou elemento utópico e passará a ser reconhecido como o que realmente é: um instrumento essencial de tutela da pessoa que trabalha, garantindo que a revolução tecnológica sirva para emancipar o ser humano, e não para escravizá-lo sob novas formas.

6 Referências bibliográficas

BURDEL, Paul. *Le droit à la déconnexion*. Université Jean Moulin Lyon III - Faculté de Droit, Promotion, 2016–2017, p. 1–123. Disponível em: [\[https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf\]](https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf). Acesso em: 23 nov. 2025.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. In: *Direitos fundamentais e inovações no Direito*. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos (IBEROJUR), 2020. v. 1. p. 143–150.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte II. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, v. 21, n. 48, p. 162, jul.–dez. 2010. Disponível em: [\[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213908/2010_rev_trt01_v0021_n0048.pdf?sequence=1&isFullText=true\]](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213908/2010_rev_trt01_v0021_n0048.pdf?sequence=1&isFullText=true)

Acesso em: 6 nov. 2025.

CNN BRASIL. Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. Dados são do Ministério da Previdência Social. Disponível em: [https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saude-mental-afastamentos-dobram-em-dez-anos-e-chegam-a-440-mil/]. Acesso em: 6 nov. 2025.

CONSELHO DA EUROPA. *Carta Social Europeia*. Turim, 1961. Disponível em: [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter]. Acesso em: 10 nov. 2025.

EL PAÍS. Economia. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. Nova medida integra a polêmica proposta de reforma trabalhista do país europeu. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html]. Acesso em: 6 nov. 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 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189–205, jul.–dez. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185–214, 2021.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 202, p. 201–221, jun. 2019.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73–83, fev. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019_rev_trt09_v0008_n0075.pdf?sequence]. Acesso em: 2 nov. 2025.

MOREL, Laëtítia. Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. *Labour & Law Issues*, v. 3, n. 2, p. 1–16, 2017. Disponível em: [https://shs.hal.science/halshs-02127215v1]. Acesso em: 25 nov. 2025.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 22, n. 253, jul. 2010.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; GARCIA, Arthur Augusto. O direito fundamental ao trabalho na Constituição francesa. *Revista Themis*, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 37–68, jul.–dez. 2020.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, v. 13, n. 1, p. 196–221, 2022. Disponível em: [https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832]. Acesso em: 24 nov. 2025.

TABORDA, Maren Guimarães. A afirmação do princípio da proteção à dignidade humana como componente da ordem pública. *Direitos Fundamentais & Justiça*, n. 5, out.–dez. 2008.

7 Legislação

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm]. Acesso em: 6 nov. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei 5.581/2020. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL%205581/2020]. Acesso em: 6 nov. 2025.

FRANÇA. *Code du travail*. Article L3121–1. Version en vigueur depuis le 10 août 2016. Modifié par la Loi n. 2016–1088 du 8 août 2016, art. 8 (V). Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020517]. Acesso em: 24 nov. 2025.

FRANÇA. Conseil constitutionnel. Décision n. 94–343/344 du 27 juillet 1994. Paris: Conseil constitutionnel, 1994. Disponível em: [https://www.conseil-constitutionnel.fr/]. Acesso em: 10 nov. 2025.

FRANÇA. Conseil constitutionnel: tout comprendre sur l'institution des « Sages ». Paris: Gouvernement.fr/info.gouv.fr, 4 mar. 2025. Disponível em: [https://www.info.gouv.fr/actualite/conseil-constitutionnel-tout-comprendre-sur-linstitution-des-sages]. Acesso em: 24 nov. 2025.

FRANÇA. *Constitution du 4 octobre 1958*. Paris: Légifrance, 1958. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/]. Acesso em: 10 nov. 2025.

FRANÇA. Cour de cassation (Chambre sociale). Arrêt du 17 février 2004, n. 01–45.889. Inédit. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/]. Acesso em: 23 nov. 2025.

FRANÇA. Cour de cassation (Chambre sociale). Arrêt du 2 octobre 2001, n. 99–42.727. Bulletin 2001 V, n. 292, p. 234. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/]. Acesso em: 25 nov. 2025.

FRANÇA. Cour de cassation. *Les missions de la Cour de cassation*. Paris: Cour de cassation, [s.d.]. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/]. Acesso em: 23 nov. 2025.

FRANÇA. *Loi n. 2016–1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Paris: Légifrance, 2016. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213]. Acesso em: 6 nov. 2025.

FRANÇA. *Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946*. Paris: Légifrance, 1946. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/preambule-de-la-constitution-du-27]. Acesso em: 24 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos]. Acesso em: 10 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. Disponível em: http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao. Acesso em: 2 nov. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia* (2000/C 364/01). Jornal Oficial da União Europeia - JO C 364, 18 dez. 2000. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf]. Acesso em: 25 nov. 2025.

UNITED NATIONS. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Adopted by the General Assembly of the United Nations on 16 December 1966. Disponível em: [https://www.refworld.org/]. Acesso em: 25 nov. 2025.

1 .CNN BRASIL. *Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil*. Dados são do Ministério da Previdência Social. “Para o professor de psicologia da Universidade Federal da Bahia e membro do Conselho Federal de Psicologia Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, os números demonstram o que já vinha sendo monitorado por especialistas: uma crescente crise de saúde mental no Brasil. “Os indicadores de adoecimento e de sofrimento psíquico extrapolam o mundo do trabalho. A crise de Covid-19 nos trouxe essa pós-pandemia. Vivemos numa sociedade adoecida. Houve uma ruptura muito profunda da forma como vivíamos e vivemos, em certa medida, sequelas dessa experiência traumática. Fora isso, a gente vive, na sociedade global, um contexto de

mudanças muito profundas. Nos modos de interagir, na digitalização da vida, nos avanços tecnológicos que reestruturam toda a nossa dinâmica social. Esse conjunto de mudanças sociais, tecnológicas e econômicas geram um mundo muito mais inseguro e incerto”, completou. Para o psicólogo, parte da crise de saúde mental advém de uma conjuntura maior, de reestruturação e de dinâmica acelerada de mudanças.” Disponível em:
[<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saude-mental-afastamentos-dobram-em-dez-anos-e-chegam-a-440-mil/>]. Acesso em: 6 nov. 2025.

2 .CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte II. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, v. 21, n. 48, jul.–dez. 2010. p. 162. Disponível em:
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213908/2010_rev_trt01_v0021_n0048.pdf?sequence=1&isA]. Acesso em: 6 nov. 2025.

3 .OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 22, n. 253, jul. 2010, p. 65.

4 .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. p. 296.

5 .Idem, p. 298.

6 .MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019, p. 73–83. Disponível em:
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019_rev_trt09_v0008_n0075.pdf?sequence]. Acesso em: 2 nov. 2025. p. 80.

7 .BRASIL. *Constituição (1988)*. Art. 5º, § 2º. Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

8 .BRASIL. *Constituição (1988)*. Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...].

9 .GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185–214, 2021. p. 204–205.

10 .ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. Disponível em:
[<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constitu>]. Acesso em: 2 nov. 2025.

11 .GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185–214, 2021. p. 205.

- 12 .CNN BRASIL. *Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil*. Dados são do Ministério da Previdência Social. “Para o professor de psicologia da Universidade Federal da Bahia e membro do Conselho Federal de Psicologia Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, os números demonstram o que já vinha sendo monitorado por especialistas: uma crescente crise de saúde mental no Brasil. ‘Os indicadores de adoecimento e de sofrimento psíquico extrapolam o mundo do trabalho. A crise de Covid-19 nos trouxe essa pós-pandemia. Vivemos numa sociedade adoecida. Houve uma ruptura muito profunda da forma como vivíamos e vivemos, em certa medida, sequelas dessa experiência traumática. Fora isso, a gente vive, na sociedade global, um contexto de mudanças muito profundas. Nos modos de interagir, na digitalização da vida, nos avanços tecnológicos que reestruturam toda a nossa dinâmica social. Esse conjunto de mudanças sociais, tecnológicas e econômicas geram um mundo muito mais inseguro e incerto’, completou. Para o psicólogo, parte da crise de saúde mental advém de uma conjuntura maior, de reestruturação e de dinâmica acelerada de mudanças.” Disponível em: [https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saude-mental-afastamentos-dobram-em-dez-anos-e-chegam-a-440-mil/]. Acesso em: 6 nov. 2025.
- 13 .MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 202, p. 201–221, jun. 2019, p. 219–220.
- 14 .FRANÇA. *Loi n. 2016–1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Paris: Légifrance, 2016. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213]. Acesso em: 6 nov. 2025.
- 15 .FRANÇA. *Constitution du 4 octobre 1958*. Paris: Légifrance, 1958. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/]. Acesso em: 10 nov. 2025.
- 16 .PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; GARCIA, Arthur Augusto. O direito fundamental ao trabalho na Constituição francesa. *Revista Themis*, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 37–68, jul.–dez. 2020. p. 49.
- 17 .O *bloc de constitutionnalité* francês pode ser traduzido como o conjunto de normas e princípios dotados de valor constitucional, de modo que atribuem força normativa ao Preâmbulo da Constituição de 1958, o qual, por sua vez, afirma de maneira solene o compromisso da República com os princípios da soberania nacional consagrados pela Declaração de 1789 e posteriormente reafirmados e ampliados pelo Preâmbulo da Constituição de 1946. Cf.: PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; GARCIA, Arthur Augusto. O direito fundamental ao trabalho na Constituição francesa. *Revista Themis*, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 37–68, jul.–dez. 2020. p. 49.
- 18 .FRANÇA. *Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946*. Paris: Légifrance, 1946. Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/preambule-de-la-constitution-du-27]. Acesso em: 24 nov. 2025.
- 19 .Em tradução livre: “11. Garante a todos, especialmente às crianças, às mães e aos trabalhadores idosos, a proteção da sua saúde, segurança material, repouso e lazer. Todo ser humano que, devido à idade, condição física ou mental, ou circunstâncias econômicas, esteja incapacitado para o trabalho, tem o direito de obter da comunidade meios de subsistência adequados.”
- 20 .ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Art. 24. Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e das férias periódicas pagas. Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos]. Acesso em: 10 nov. 2025.

21 .CONSELHO DA EUROPA. *Carta Social Europeia*. Turim, 1961. Disponível em: [\[https://www.coe.int/en/web/european-social-charter\]](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter). Acesso em: 10 nov. 2025.

22 .UNITED NATIONS. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Adopted by the General Assembly of the United Nations on 16 December 1966. Disponível em: [\[https://www.refworld.org/\]](https://www.refworld.org/). Acesso em: 25 nov. 2025.

23 .UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia* (2000/C 364/01). *Jornal Oficial da União Europeia — JO C 364*, 18 dez. 2000. Disponível em: [\[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf\]](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em: 25 nov. 2025.

24 .O *Conseil constitutionnel* francês é a instituição que garante o respeito à Constituição, considerada a lei suprema na França. Ele desempenha três missões principais: i) analisar a constitucionalidade das leis, ii) avaliar a regularidade das eleições nacionais e iii) emitir pareceres em situações específicas. Cf.: FRANÇA. *Conseil constitutionnel: tout comprendre sur l'institution des « Sages »*. Paris: Gouvernement.fr / info.gouv.fr, 04 mar. 2025. Disponível em: [\[https://www.info.gouv.fr/actualite/conseil-constitutionnel-tout-comprendre-sur-linstitution-des-sages\]](https://www.info.gouv.fr/actualite/conseil-constitutionnel-tout-comprendre-sur-linstitution-des-sages). Acesso em: 24 nov. 2025.

25 .FRANÇA. *Conseil constitutionnel. Décision n° 94-343/344 du 27 juillet 1994*. Paris: Conseil constitutionnel, 1994. Disponível em: [\[https://www.conseil-constitutionnel.fr/\]](https://www.conseil-constitutionnel.fr/). Acesso em: 10 nov. 2025.

26 .TABORDA, Maren Guimarães. A afirmação do princípio da proteção à dignidade humana como componente da ordem pública. *Direitos Fundamentais & Justiça*, n. 5, out.–dez. 2008. p. 187.

27 .FRANÇA. *Cour de cassation (Chambre sociale)*. Arrêt du 2 octobre 2001, n. 99-42.727. *Bulletin* 2001 V, n. 292, p. 234. Disponível em: [\[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/\]](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/). Acesso em: 25 nov. 2025.

28 .A *Cour de cassation* é a mais alta instância do sistema judiciário francês e detém duas características fundamentais: i) é única em todo o território francês, o que garante a uniformização da interpretação da lei; e ii) não funciona como uma terceira instância, pois não reexamina fatos, mas apenas verifica se os tribunais inferiores aplicaram corretamente o direito. A Corte julga recursos contra decisões finais dos tribunais de primeira instância e dos tribunais de apelação, em matérias civis, comerciais, trabalhistas, sociais e penais. Sua função principal é garantir coerência jurisprudencial e assegurar que a lei seja interpretada da mesma forma em toda a França. Cf.: *Les missions de la Cour de cassation*. Disponível em: [\[https://www.courdecassation.fr/\]](https://www.courdecassation.fr/). Acesso em: 23 nov. 2025.

29 .BURDEL, Paul. *Le droit à la déconnexion*. Université Jean Moulin Lyon III — Faculté de Droit, Promotion, 2016-2017. p. 1–123. Disponível em: [\[https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf\]](https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf). Acesso em: 23 nov. 2025.

30 .FRANÇA. *Cour de cassation (Chambre sociale)*. Arrêt du 17 février 2004, n° 01-45.889. *Inédit*. Disponível em: [\[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/\]](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/). Acesso em: 23 nov. 2025.

31 .BURDEL, Paul. *Le droit à la déconnexion*. Université Jean Moulin Lyon III — Faculté de Droit, Promotion, 2016-2017, p. 1–123. Disponível em: [\[https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf\]](https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf).

Acesso em: 23 nov. 2025. p. 7.

32 .GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189–205, jul.–dez. 2020. p. 192.

33 .EL PAÍS. *Economia. França reconhece direito de se desconectar do trabalho*. Nova medida integra a polêmica proposta de reforma trabalhista do país europeu. Disponível em: [\[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html\]](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html). Acesso em: 6 nov. 2025.

34 .*Code du travail. Article L3121–1*. “La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.” (Version en vigueur depuis le 10 août 2016. Modifié par LOI n. 2016–1088 du 8 août 2016 — art. 8 (V). Disponível em: [\[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020517\]](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020517). Acesso em: 24 nov. 2025).

35 .PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, v. 13, n. 1, p. 196–221, 2022. Disponível em: [\[https://doi.org/10.1590/2179–8966/2020/53832\]](https://doi.org/10.1590/2179–8966/2020/53832). Acesso em: 24 nov. 2025. p. 201–202.

36 .Em tradução livre: Art. L2242–17, § 7º: A negociação anual sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e sobre a qualidade de vida e as condições de trabalho trata dos seguintes temas: [...] As condições para o pleno exercício, pelo trabalhador, do seu direito à desconexão e a implementação, pela empresa, de mecanismos de regulação do uso das ferramentas digitais, com o objetivo de assegurar o respeito aos períodos de descanso, férias e à vida pessoal e familiar. Na falta de acordo coletivo, o empregador deverá elaborar uma carta (ou regulamento interno), após parecer do comitê social e econômico. Essa carta deve definir as condições para o exercício do direito à desconexão e prever também a implementação de ações de formação e sensibilização destinadas aos trabalhadores, bem como aos quadros de supervisão e direção, acerca do uso moderado e responsável das ferramentas digitais. Disponível em: [\[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940\]](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940). Acesso em: 6 nov. 2025.

37 .PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, v. 13, n. 1, p. 196–221, 2022. Disponível em: [\[https://doi.org/10.1590/2179–8966/2020/53832\]](https://doi.org/10.1590/2179–8966/2020/53832). Acesso em: 24 nov. 2025. p. 202.

38 .CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. In: *Direitos fundamentais e inovações no Direito*, v. 1. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos (IBEROJUR), 2020. p. 143–150. p. 148.

39 .MOREL, Laëtitia. Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique. *Labour & Law Issues*, v. 3, n. 2, p. 1–16, 2017. Disponível em: [\[https://shs.hal.science/halshs-02127215v1\]](https://shs.hal.science/halshs-02127215v1). Acesso em: 25 nov. 2025. p. 8–9.

40 .BRASIL. *Projeto de Lei nº 5581/2020*. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Disponível em: [\[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL%205581/2020\]](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL%205581/2020). Acesso em: 6 nov. 2025.

41 .Sob essa ótica, o art. 5º do PL impõe aos empregadores o dever de adotar medidas preventivas de saúde e segurança no teletrabalho, alinhadas ao art. 200 da CLT, trazendo algumas diretrizes, dentre as quais se destacam as seguintes: i) que os trabalhadores sejam informados e capacitados sobre os riscos da atividade (§ 1º); ii) que o empregador, no teletrabalho integral, forneça infraestrutura e equipamentos adequados ou indenize as despesas do empregado (§ 2º); iii) que, no regime híbrido, essas responsabilidades sejam definidas em instrumentos coletivos ou, na ausência destes, em contrato individual (§ 3º); e iv) que os equipamentos fornecidos pelo empregador sejam devolvidos ao final do contrato, sem ônus pelo desgaste natural (§ 6º), autorizada a negociação coletiva para complementar as regras sobre infraestrutura e devolução de equipamentos (§ 7º).