



ISSN: 2595-1661

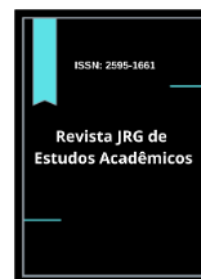
ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](https://portal.periodicos.capes.gov.br/)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Mensagens do empregador fora do expediente: o direito á desconexão e os limites da jornada de trabalho

Employer messages outside of working hours: The right to disconnect and the limits of the workday

DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2754

ARK: 57118/JRG.v8i19.2754

Recebido: 28/11/2025 | Aceito: 02/12/2025 | Publicado on-line: 03/12/2025

Marcella Rodrigues dos Santos¹

<https://orcid.org/0009-0002-9064-2690>

<http://lattes.cnpq.br/1354144511064153>

Faculdade dos Carajás, PA, Brasil

E-mail: marcellarodriguesantos12@gmail.com

Rodrigo Albuquerque Botelho da Costa²

<https://orcid.org/0009-0002-4544-2956>

<http://lattes.cnpq.br/5969343436120737>

Faculdade dos Carajás, PA, Brasil

E-mail: rodrigoabot@yahoo.com.br



Resumo

O presente trabalho analisa a problemática do envio de mensagens pelo empregador fora do expediente, especialmente por meio de aplicativos digitais como o WhatsApp, e suas repercussões sobre o direito à desconexão do trabalhador. A expansão das tecnologias de comunicação tem diluído as fronteiras entre jornada laboral e vida privada, acarretando dificuldades no controle da duração do trabalho prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. Esse fenômeno tem provocado prolongamento informal da jornada, supressão dos períodos de descanso e prejuízos significativos para a saúde física, mental e social dos trabalhadores. Além disso, a ausência de desconexão repercute no ambiente familiar e contribui para o aumento de situações de vulnerabilidade, especialmente em contextos já sensíveis como durante a pandemia da Covid-19. O objetivo geral da pesquisa consiste em examinar o direito à desconexão como um instrumento indispensável para a proteção da saúde, da dignidade humana, do meio ambiente laboral saudável e da convivência familiar, demonstrando a necessidade de limites à comunicação patronal após o término da jornada de trabalho. Busca-se evidenciar por que a desconexão constitui elemento essencial para assegurar direitos sociais como saúde, lazer, segurança, bem-estar psicossocial e proteção da vida familiar, conforme previstos no ordenamento jurídico brasileiro. A metodologia empregada é qualitativa, de caráter descritivo e documental, fundamentada na análise da legislação trabalhista, da Constituição Federal, de estudos institucionais sobre saúde do trabalhador e de situações concretas observadas após a intensificação das atividades laborais em ambiente doméstico. O método de abordagem utilizado é dedutivo, partindo das

¹ Graduada em Direito pela Faculdade dos Carajás.

² Graduado em Direito.

normas que regulam a jornada de trabalho, dos direitos fundamentais ao descanso e à saúde e das medidas de interrupção previstas na legislação. Os resultados apontam que a ausência de períodos adequados de desconexão compromete o equilíbrio físico e psicológico do trabalhador, favorece o surgimento de doenças, intensifica distúrbios emocionais e amplia a exposição de famílias a situações de conflito e violência, especialmente entre mulheres, crianças, idosos e pessoas com deficiência. Evidencia-se também que o respeito à desconexão possui dimensão individual e coletiva, funcionando como medida de prevenção de adoecimento e de proteção do ambiente familiar. Conclui-se que o direito à desconexão deve ser compreendido como garantia fundamental de preservação da saúde, do descanso, da segurança e da vida familiar, constituindo pilar indispensável para um meio ambiente de trabalho saudável. Sugere-se, para pesquisas futuras, o aprofundamento de estudos sobre regulamentação legislativa específica e mecanismos eficazes de fiscalização e proteção desse direito diante das novas tecnologias de comunicação.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Jornada de trabalho. Saúde do trabalhador.

Abstract

This paper analyzes the problem of employers sending messages outside of working hours, especially through digital applications such as WhatsApp, and its repercussions on the worker's right to disconnect. The expansion of communication technologies has blurred the boundaries between working hours and private life, leading to difficulties in controlling working hours as stipulated in the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws. This phenomenon has caused informal extensions of working hours, suppression of rest periods, and significant harm to the physical, mental, and social health of workers. Furthermore, the lack of disconnection has repercussions in the family environment and contributes to increased vulnerability, especially in already sensitive contexts such as during the Covid-19 pandemic. The overall objective of the research is to examine the right to disconnect as an indispensable instrument for the protection of health, human dignity, a healthy work environment, and family life, demonstrating the need for limits on employer communication after the end of the workday. This study aims to demonstrate why disconnection is an essential element in ensuring social rights such as health, leisure, safety, psychosocial well-being, and protection of family life, as provided for in the Brazilian legal system. The methodology employed is qualitative, descriptive, and documentary in nature, based on the analysis of labor legislation, the Federal Constitution, institutional studies on worker health, and concrete situations observed after the intensification of work activities in the domestic environment. The approach used is deductive, starting from the regulations governing working hours, the fundamental rights to rest and health, and the interruption measures provided for in legislation. The results indicate that the absence of adequate periods of disconnection compromises the physical and psychological balance of the worker, favors the onset of illnesses, intensifies emotional disorders, and increases the exposure of families to situations of conflict and violence, especially among women, children, the elderly, and people with disabilities. It is also evident that respect for disconnection has an individual and collective dimension, functioning as a measure to prevent illness and protect the family environment. It is concluded that the right to disconnect should be understood as a fundamental guarantee for the preservation of health, rest, safety, and family life, constituting an indispensable pillar for a healthy work environment. For future research, it is suggested that studies on specific legislative regulations and

effective mechanisms for monitoring and protecting this right in the face of new communication technologies be explored in greater depth.

Keywords: *Right to disconnect. Working hours. Worker's health.*

1. Introdução

O presente trabalho examina o direito à desconexão como elemento essencial para a efetivação dos limites constitucionais da jornada de trabalho e da proteção integral da saúde do trabalhador. A problemática analisada decorre do envio de mensagens pelo empregador fora do expediente, especialmente por meio de aplicativos digitais como o WhatsApp, prática que tem dissolvido a separação entre trabalho e vida privada. Essa realidade desafia diretamente o disposto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que estabelece a duração normal da jornada, e no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, que disciplina sua extensão e fiscalização. A ultrapassagem habitual desses limites, ainda que de maneira informal, compromete o equilíbrio físico, psicológico e social do trabalhador.

O estudo adota um ponto de vista jurídico e constitucional, buscando compreender como a falta de controle sobre a jornada e a ausência de períodos de desconexão provocam impactos severos na saúde individual e coletiva. A literatura e pesquisas institucionais demonstram que trabalhadores submetidos à permanente disponibilidade digital apresentam índices mais elevados de doenças musculoesqueléticas, transtornos psicológicos, estresse crônico e síndrome de burnout, configurando um quadro de adoecimento compatível com violações ao meio ambiente do trabalho saudável. Trabalhos anteriores já apontam a importância de limitar a jornada e preservar o descanso, mas ainda são incipientes as análises específicas sobre o papel das mensagens digitais do empregador na ruptura dessas garantias.

A problemática ganha contornos ainda mais relevantes ao se observar que a falta de desconexão transcende o âmbito individual e afeta o núcleo familiar e o ambiente doméstico. Durante a pandemia da Covid-19, período em que a jornada de trabalho frequentemente ultrapassou seus limites formais, verificou-se o aumento expressivo de tensões e conflitos dentro das residências, bem como o agravamento de situações de violência doméstica. Tais situações atingiram de forma desproporcional mulheres, crianças, idosos e pessoas com deficiência, grupos cuja vulnerabilidade se intensifica quando o descanso é suprimido e o controle da jornada deixa de existir.

A escolha do tema justifica-se, portanto, pela sua alta relevância social, jurídica e científica. Socialmente, porque a ausência de desconexão repercute diretamente na saúde, na segurança e na qualidade de vida de trabalhadores e de suas famílias, interferindo na dinâmica doméstica, na educação dos filhos e na proteção de grupos vulneráveis. Juridicamente, porque o ordenamento prevê limites de jornada, direitos sociais à saúde e ao lazer, bem como a proteção do meio ambiente laboral, mas ainda carece de regulamentação específica sobre o direito à desconexão diante das novas tecnologias de comunicação. Cientificamente, o estudo se mostra relevante por contribuir para a construção de um referencial teórico que auxilie na compreensão dessa nova realidade laboral, oferecendo subsídios para futuras discussões legislativas, decisões judiciais e práticas empresariais mais responsáveis.

Além das questões relativas à jornada e à saúde laboral, o presente estudo também se justifica pela relevância crescente das provas digitais no Direito do Trabalho, sobretudo no contexto das mensagens enviadas pelo empregador fora do

expediente. A dinâmica laboral contemporânea está fortemente marcada pela utilização de aplicativos de comunicação instantânea, como o WhatsApp, que se tornou não apenas instrumento de trabalho, mas também o principal meio pelo qual se materializam violações à jornada estabelecida no art. 7º, XIII, da Constituição Federal e no art. 58 da CLT.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido, de forma consolidada, a validade de registros digitais; prints de conversas, áudios, metadados, e outras evidências eletrônicas como meios idôneos para demonstração de horas extras habituais, controle indireto da jornada, abuso do poder diretivo e até mesmo assédio. Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho confirmam que conversas armazenadas no WhatsApp são aptas a comprovar vínculos, determinar imediatidade em penalidades disciplinares e evidenciar comportamentos patronais que ultrapassam os limites do razoável, revelando a dimensão probatória desse ambiente digital.

É nesse cenário que o direito à desconexão se articula com a prova digital: a violação ao descanso não apenas ocorre em ambiente eletrônico, mas deixa rastros verificáveis, que se tornaram centrais para a reconstrução dos fatos no processo do trabalho. Além disso, a hiperconexão constante gera riscos tecnológicos que também se inserem na proteção constitucional prevista no art. 7º, XXII, da CF, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho compreendidos, atualmente, não apenas como riscos físicos, mas também como riscos psicológicos, sociais e digitais.

Assim, integrar o debate das provas digitais ao estudo do direito à desconexão é fundamental para compreender como o ambiente digital tanto produz as violações quanto permite sua demonstração no processo judicial, reforçando a necessidade de proteção jurídica diante das novas formas de organização laboral.

Nesse contexto, o trabalho conecta o direito à desconexão aos direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal, especialmente saúde e lazer. O lazer, assim como o trabalho, integra o núcleo essencial da dignidade humana. Medidas jurídicas como férias, repouso semanal remunerado e as formas de interrupção previstas no art. 473 da CLT não são meras prerrogativas contratuais, mas mecanismos de preservação do descanso, do equilíbrio emocional, da convivência familiar e da segurança social, funcionando como instrumentos de prevenção de adoecimento e de proteção da vida.

Dessa forma, este estudo se propõe a investigar: (a) de que modo o envio de mensagens fora do expediente compromete os limites da jornada; (b) quais impactos essa prática produz na saúde física, psicológica e social do trabalhador; e (c) como a ausência de desconexão afeta a segurança familiar e a proteção de grupos vulneráveis. O objetivo geral consiste em analisar o direito à desconexão como instrumento de promoção da saúde e de preservação da vida, compreendendo-o como garantia fundamental de um meio ambiente laboral sadio. Como objetivos específicos, busca-se examinar a relação entre jornada e saúde, identificar os reflexos da hiperconexão no âmbito familiar e discutir medidas jurídicas de proteção ao descanso.

A metodologia adotada é qualitativa, de caráter descritivo e documental, permitindo examinar a legislação, a doutrina, a jurisprudência e dados institucionais relacionados à saúde laboral. Essa escolha metodológica justifica-se pela necessidade de compreender em profundidade a realidade vivenciada pelos trabalhadores em contexto de hiperconexão, bem como de estabelecer um paralelo entre o controle da jornada, o meio ambiente de saúde individual e coletiva e a importância do equilíbrio entre trabalho e lazer. Os resultados preliminares evidenciam

que a ausência de desconexão amplia índices de adoecimento, deteriora relações familiares e expõe grupos vulneráveis a situações de risco.

Por fim, registra-se que este texto integra parte do referencial teórico submetido ao Periódico Jurídico da Faculdade Carajás, atualmente aguardando avaliação editorial.

Fundamentação teórica

1. A evolução da jornada de trabalho e os limites constitucionais de proteção.

A construção histórica do Direito do Trabalho sempre esteve associada à limitação da jornada como garantia essencial de proteção à dignidade humana do trabalhador. Desde o início da formação do direito laboral, observou-se que a exploração da força de trabalho, especialmente no período da Revolução Industrial, conduziu a ritmos exaustivos e condições insalubres que colocavam em risco a integridade física e psicológica dos trabalhadores. Com o passar do tempo, normas internacionais e nacionais passaram a fixar limites de jornada, intervalos e períodos de descanso, reconhecendo que o tempo livre não constitui mero benefício contratual, mas uma dimensão indispensável ao bem-estar humano.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 elevou a proteção da jornada ao patamar de direito fundamental ao assegurar, no art. 7º, XIII, a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo compensação ou acordo. Esse dispositivo não apenas limita o tempo de labor, mas também garante o direito ao descanso e à convivência familiar, funcionando como barreira jurídica contra práticas que ampliem a jornada de maneira direta ou indireta.

Em complemento, o art. 7º, XXII, da Constituição estabelece a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa previsão, interpretada à luz das transformações tecnológicas, exige que o empregador adote medidas para prevenir não só riscos físicos, mas também riscos psicológicos e sociais decorrentes da hiperconexão. Assim, a fiscalização da jornada, o respeito ao descanso e a garantia de períodos de desconexão inserem-se na esfera de proteção contra riscos modernos, incluindo o estresse, a exaustão e a sobrecarga emocional.

De igual modo, a CLT, em seu art. 58, reafirma que a duração normal da jornada é de oito horas diárias, estabelecendo parâmetros de controle que devem ser observados pelo empregador. No entanto, o avanço das tecnologias de comunicação, especialmente os aplicativos de mensagens instantâneas, tem permitido a ampliação informal da jornada, rompendo a separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Esse cenário torna evidente que, embora exista legislação específica, as novas ferramentas digitais desafiam o modelo tradicional de controle da jornada, exigindo interpretação contemporânea e mecanismos eficazes de fiscalização.

A discussão sobre o direito à desconexão surge, justamente, como resposta jurídica a essa nova realidade. A tecnologia, embora facilite processos produtivos, tem dissolvido limites essenciais à saúde laboral ao criar um estado de disponibilidade permanente, no qual o trabalhador, mesmo fora do expediente, permanece conectado a demandas e comandos empresariais. Isso compromete o núcleo essencial dos direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal, como saúde, lazer e convivência familiar, além de romper o equilíbrio psicossocial necessário ao desempenho saudável do trabalho.

Assim, compreender a evolução da jornada e seus fundamentos constitucionais é etapa indispensável para analisar o fenômeno contemporâneo das mensagens fora do expediente, que, ao extrapolar os limites do tempo de trabalho, viola direitos

fundamentais e compromete a efetividade das garantias constitucionais destinadas à proteção da vida e da dignidade do trabalhador.

2. O direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro

O direito à desconexão emerge no cenário jurídico contemporâneo como resposta necessária às novas formas de organização do trabalho, fortemente marcadas pela hiperconexão e pelo uso contínuo de tecnologias digitais. Embora ainda não exista norma específica que discipline expressamente esse direito no Brasil, seu fundamento encontra-se consolidado no conjunto dos direitos fundamentais sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988, bem como nos princípios estruturantes do Direito do Trabalho.

A Constituição estabelece, em seu art. 6º, os direitos sociais à saúde, ao lazer e à convivência familiar, todos eles diretamente afetados pela ausência de descanso e pela ampliação informal da jornada de trabalho. A manutenção de ambientes digitais de convocação permanente compromete a fruição desses direitos essenciais, impondo ao trabalhador uma disponibilidade contínua que extrapola sua jornada contratual. Quando o empregado permanece conectado e acessível a comandos empresariais, ainda que fora do expediente, ocorre violação do núcleo mínimo dos direitos sociais vinculados à dignidade humana, pois o tempo livre constitui parte indispensável da vida social, física e emocional do indivíduo.

O direito à desconexão decorre também da interpretação sistemática do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que limita a jornada de trabalho, e do art. 7º, XXII, que garante a redução dos riscos inerentes à atividade laboral. A hiperconexão digital, ao criar um estado de alerta permanente, amplia riscos psicológicos, emocionais e sociais, compondo um novo tipo de risco ocupacional que exige proteção jurídica. Tal leitura é reforçada pelo entendimento doutrinário e pela jurisprudência trabalhista, que reconhecem o descanso e o tempo livre como elementos essenciais para a saúde integral do trabalhador.

No âmbito infraconstitucional, o direito à desconexão encontra suporte nos dispositivos da CLT que tratam de férias, intervalos, repouso semanal remunerado e das interrupções contratuais previstas no art. 473. Essas medidas normativas não são meros benefícios, mas expressões do dever jurídico de assegurar o descanso efetivo, momento no qual o trabalhador deve estar totalmente desvinculado das obrigações laborais. A conectividade compulsória se contrapõe a essas garantias, tornando indispensável a interpretação ampliativa da legislação trabalhista para abarcar as novas formas de controle indireto da jornada.

No cenário internacional, o direito à desconexão já foi expressamente reconhecido em ordenamentos como o francês, que o positivou na Lei n.º 2016-1088. Embora o Brasil não possua legislação específica, o avanço de outros países evidencia uma tendência global de proteção ao tempo livre, reforçando a necessidade de construção doutrinária e jurisprudencial interna que assegure limites ao uso de tecnologias digitais para comunicação fora do expediente.

A jurisprudência brasileira tem avançado nesse sentido, reconhecendo que mensagens enviadas fora do horário de trabalho podem configurar abuso do poder diretivo, assédio moral, violação do intervalo interjornadas e até mesmo controle indireto de jornada. Diversas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, incluindo aquelas constantes em seus repositórios oficiais, têm admitido conversas de WhatsApp como meio de prova para comprovar exigências laborais, cobranças excessivas, convocações indevidas e outras práticas que ultrapassam os limites constitucionais da jornada.

Assim, o direito à desconexão revela-se como categoria jurídica necessária para equilibrar a relação entre trabalho e vida pessoal diante das transformações tecnológicas. Sua efetivação é indispensável para resguardar a saúde, a dignidade e o bem-estar do trabalhador, assegurando uma interpretação contemporânea do sistema de proteção laboral brasileiro.

Outro elemento essencial para compreender o direito à desconexão é o instituto das férias anuais remuneradas, previsto a partir do artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece os períodos aquisitivo e concessivo, bem como as regras de gozo e pagamento. As férias constituem um dos mais importantes mecanismos legais de desconexão total do trabalho, funcionando como instrumento de preservação da saúde, do convívio familiar e da dignidade do trabalhador.

Nos termos do art. 130 da CLT, o empregado adquire o direito às férias após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, denominado período aquisitivo. Concluído esse ciclo, inicia-se o período concessivo, também de 12 meses, no qual o empregador deve obrigatoriamente conceder o descanso anual. A partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), as férias podem ser usufruídas em até três períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos, e os demais tenham pelo menos 5 dias cada, reforçando a ideia de fruição adequada do descanso.

O pagamento das férias deve ocorrer até dois dias antes do início do gozo, com o acréscimo constitucional de um terço, previsto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal. Esse acréscimo demonstra a natureza protetiva do instituto, destinado a proporcionar condições materiais para que o trabalhador possa desfrutar efetivamente do período de afastamento laboral, fomentando sua vida privada, lazer, descanso e fortalecimento familiar.

A legislação também prevê penalidades ao empregador em caso de descumprimento. Conforme o art. 137 da CLT, a concessão das férias fora do período legal impõe ao empregador o pagamento em dobro da remuneração das férias, incluído o terço constitucional. Tal penalidade possui clara função pedagógica: evitar a supressão ou a postergação abusiva do descanso anual, assegurando ao trabalhador a oportunidade de desconectar-se plenamente das atividades profissionais.

Assim, o instituto das férias não representa apenas um benefício contratual, mas um mecanismo normativo estruturado para garantir a desconexão obrigatória, protegendo a saúde física e mental do trabalhador, estimulando o lazer e promovendo a convivência familiar. Trata-se de um dos instrumentos mais concretos de efetivação dos direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal, cujo propósito é assegurar condições de vida digna e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Portanto, as férias cumprem papel central na política de preservação da saúde do trabalhador e no fortalecimento da vida privada, funcionando como medida preventiva de adoecimento e elemento essencial do direito à desconexão no Brasil.

3. Saúde física, mental e o meio ambiente de trabalho: uma leitura constitucional e contemporânea.

A saúde do trabalhador é uma das bases estruturantes do Direito do Trabalho, compreendida não apenas como ausência de doenças, mas como condição plena que envolve equilíbrio físico, mental e social. A Constituição Federal, em seu art. 6º, assegura a saúde como direito social fundamental, vinculando-a diretamente ao bem-estar e à dignidade da pessoa humana. No mesmo sentido, o art. 7º, XXII, estabelece que a proteção da saúde laboral deve ocorrer mediante redução dos riscos inerentes

ao trabalho, reconhecendo que o ambiente laboral não pode gerar adoecimento, sofrimento ou desgaste desproporcional ao trabalhador.

No contexto atual, marcado pelo uso intensivo de tecnologias digitais, a saúde do trabalhador passa a ser impactada não apenas por agentes físicos e químicos, mas também por agentes psicossociais, como pressão por disponibilidade contínua, excesso de tarefas, notificações constantes e invasão da vida privada. A hiperconexão cria um estado de alerta permanente, que impede o descanso fisiológico e psicológico necessário para a recuperação da energia de trabalho. Esse fenômeno afeta ciclos hormonais, qualidade do sono, humor, produtividade e equilíbrio emocional, podendo gerar distúrbios como ansiedade, depressão, síndrome de burnout e estresse crônico.

Sob a ótica do meio ambiente do trabalho saudável, previsto implicitamente na CF/88 e desenvolvido pela doutrina especializada, a desconexão é componente indispensável. Isso porque o ambiente laboral não se limita ao espaço físico da empresa, mas compreende também o “ambiente digital” no qual as ordens empresariais são transmitidas. Aplicativos como WhatsApp, Teams e e-mail corporativo tornaram-se meios de prestação de serviço e de controle de jornada, ampliando o ambiente laboral para dentro do espaço domiciliar e impedindo a distinção entre tempo produtivo e tempo de descanso.

Quando o trabalhador recebe mensagens fora do expediente, o ambiente laboral se imiscui no ambiente familiar, produzindo um processo de “contaminação digital” da vida privada. A proteção da saúde, portanto, precisa ser reinterpretada para abranger essa nova realidade, em que o adoecimento se dá pela sobreposição constante entre trabalho e vida pessoal. Assim, o direito à desconexão assume papel central na garantia de um meio ambiente de trabalho psicologicamente seguro, permitindo ao trabalhador desenvolver plenamente sua vida social, familiar e afetiva.

4. Pandemia, hiperconexão e violência doméstica: impactos sociais do excesso de jornada.

A pandemia da Covid-19 intensificou de maneira expressiva a fusão entre trabalho e vida doméstica. Com a adoção emergencial do trabalho remoto, muitos trabalhadores passaram a desempenhar suas funções no ambiente familiar, frequentemente sem limites claros de jornada e sob cobrança contínua por meio de ferramentas digitais. Essa condição ampliou o trabalho invisível, aumentou a carga mental e gerou uma sobreposição permanente entre atividades profissionais e responsabilidades domésticas.

Nesse período, pesquisas realizadas por órgãos nacionais e internacionais apontaram um aumento significativo de transtornos psicológicos e distúrbios emocionais relacionados ao trabalho. A impossibilidade de desconectar-se ao final do expediente produziu níveis alarmantes de ansiedade, esgotamento emocional e irritabilidade não apenas nos trabalhadores, mas em todo o núcleo familiar. A convivência forçada e o estresse contínuo resultaram, ainda, no crescimento dos índices de violência doméstica, especialmente contra mulheres, crianças, idosos e pessoas com deficiência, grupos historicamente mais vulneráveis.

Assim, a ausência de desconexão não afeta apenas o trabalhador individualmente, mas possui reflexo coletivo, com repercussões para a saúde pública, para a segurança familiar e para a preservação da vida. A análise da hiperconexão, portanto, precisa ultrapassar o campo trabalhista e dialogar com políticas de direitos humanos, assistência social, proteção à família e prevenção à violência. A desconexão é medida de segurança social: quando não existe, fragiliza toda a

estrutura protetiva da família e expõe vulnerabilidades silenciosas que se agravam no ambiente domiciliar.

5. Provas digitais e o processo do trabalho: a importância das mensagens do WhatsApp

No cenário contemporâneo, as relações de trabalho são marcadas pela digitalização das comunicações, fazendo com que as violações à jornada de trabalho se manifestem principalmente por meio de registros eletrônicos. Em razão disso, as provas digitais assumiram papel central no processo do trabalho, especialmente nos casos em que o empregador utiliza o WhatsApp como meio de transmitir ordens, cobranças, metas e tarefas fora do expediente.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que conversas de WhatsApp, áudios, prints, metadados e outros registros digitais constituem meios idôneos de prova, desde que preservada a integridade do conteúdo. Diversas decisões reconhecem que: mensagens enviadas após o horário comprovam controle indireto da jornada; ordens fora do expediente configuram abuso do poder diretivo; áudios e conversas podem provar assédio moral, humilhações e pressões excessivas; prints podem demonstrar vínculo empregatício, quando revelam subordinação; conversas podem validar ou desmentir alegações de justa causa, desídia ou insubordinação.

O uso dessas provas digitais fortalece o direito à desconexão, pois torna visível e comprovável aquilo que antes se mantinha oculto ou informal. As mensagens funcionam como registro cronológico da violação do descanso, da invasão do espaço privado e da extensão ilegal da jornada. Assim, a prova digital não é acessória ao tema deste estudo, ela é estruturante, porque permite ao Judiciário verificar o comportamento patronal e reconhecer a violação aos direitos fundamentais do trabalhador.

Além de sua relevância para a comprovação do controle indireto da jornada, as provas digitais também são fundamentais para demonstrar a ruptura do direito à desconexão em períodos legalmente destinados ao descanso. As mensagens enviadas pelo empregador durante as férias, nos finais de semana ou no período noturno, mesmo que em ambiente digital, configuram violação expressa aos direitos previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

No período de férias, a desconexão deve ser absoluta, pois esse descanso possui natureza jurídica distinta do repouso semanal ou dos intervalos diários. As férias, conforme o art. 130 e seguintes da CLT, têm como finalidade permitir que o trabalhador se recupere física, mental e emocionalmente, restabelecendo sua vida pessoal e familiar. Nesse período, qualquer contato laboral, inclusive via WhatsApp, e-mail, chamadas telefônicas ou aplicativos corporativos representa interferência indevida no descanso anual, prejudicando a finalidade protetiva das férias e produzindo prova digital clara da violação.

A jurisprudência trabalhista tem evoluído no sentido de reconhecer que mensagens enviadas em horários impróprios, como durante a madrugada, ou em dias não úteis, como sábados, domingos e feriados, também configuram exigência de disponibilidade contínua, caracterizando abuso do poder diretivo e quebra do intervalo interjornadas. Ainda que o empregado não responda, a mera remessa das mensagens demonstra invasão do tempo privado, reforçando o entendimento de que o empregador ultrapassou os limites legais da jornada e comprometeu o descanso necessário à saúde do trabalhador.

Assim, as provas digitais, quando registram comunicações em períodos destinados ao descanso; férias, noites, finais de semana ou qualquer outro momento de afastamento, revelam não apenas o prolongamento da jornada, mas a própria materialização da ruptura do direito à desconexão, ainda que essa violação ocorra em ambiente totalmente digital. Essa documentação eletrônica assume importância central na defesa dos direitos do trabalhador, permitindo ao Judiciário identificar padrões de comportamento empresarial que comprometam a dignidade, a saúde e a vida privada do empregado.

6. O WhatsApp como extensão do ambiente de trabalho e mecanismo de controle indireto.

O WhatsApp tornou-se, na prática, uma extensão do ambiente de trabalho. Grupos corporativos, mensagens diretas, áudios, notificações e envio de tarefas criaram uma nova lógica laboral, em que o tempo de desconexão é substituído pela disponibilidade permanente. Esse fenômeno se intensifica porque o celular é objeto pessoal, íntimo e constantemente acessível, permitindo que o empregador ultrapasse os limites do ambiente físico da empresa e alcance o trabalhador em qualquer horário.

A doutrina social e tecnológica do trabalho define essa prática como controle indireto da jornada, pois, ainda que não exista registro formal de ponto, a comunicação fora do expediente revela que o empregador exige comportamento laboral após o término do horário contratado. A jurisprudência trabalhista tem reiterado esse entendimento, reconhecendo que mensagens enviadas fora do expediente são suficientes para descaracterizar regime de exceção e configurar prestação habitual de horas além da jornada.

Assim, o WhatsApp deixa de ser mero aplicativo e passa a integrar o ambiente de trabalho digital, no qual ocorrem tanto ordens empresariais quanto violações de direitos. Ao mesmo tempo, é onde se formam as provas desse comportamento, reforçando a importância de regular o uso da tecnologia para resguardar a saúde do trabalhador e a convivência familiar.

7. Vulnerabilidade social, proteção da família e o direito à vida.

Por fim, o direito à desconexão não pode ser analisado apenas sob o prisma trabalhista. Ele se relaciona com a proteção constitucional da família, com o direito à segurança e com o próprio direito à vida, previsto no art. 5º da Constituição Federal. Quando o trabalhador não descansa, sua saúde se deteriora, sua convivência doméstica se fragiliza e suas relações sociais são comprometidas. A ausência de desconexão contribui para desgaste emocional grave, que afeta não só o indivíduo, mas todo o grupo familiar.

Os estudos na área de saúde pública demonstram que famílias expostas à hiperconexão laboral enfrentam maiores níveis de estresse, conflitos, irritabilidade e burnout coletivo, resultando em ambientes residenciais mais tensos e violentos. Por essa razão, o direito à desconexão deve ser visto como política de proteção social, necessária para manter o equilíbrio doméstico, prevenir adoecimento e garantir condições dignas de vida e trabalho.

2. Metodologia

A presente pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, por compreender que o fenômeno investigado; o envio de mensagens pelo empregador fora do expediente e seus impactos sobre o direito à desconexão, exige análise interpretativa e aprofundada dos elementos jurídicos, sociais e de saúde envolvidos. A pesquisa

qualitativa permite examinar significados, relações e contextos, não se limitando a dados numéricos, mas à compreensão da complexidade das dinâmicas laborais contemporâneas.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois busca identificar, caracterizar e analisar como a hiperconexão digital, especialmente por meio do WhatsApp, influencia a jornada de trabalho, a saúde física e mental do trabalhador e o ambiente familiar. Ao descrever esses fenômenos, a pesquisa procura estabelecer relações entre o uso de tecnologias, a rotina laboral e a proteção constitucional de direitos fundamentais.

No que se refere aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa documental e bibliográfica. Foram examinadas fontes legislativas, como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho; obras doutrinárias contemporâneas no campo do Direito do Trabalho, saúde do trabalhador e tecnologia; artigos científicos nacionais e relatórios institucionais produzidos por órgãos como a Organização Mundial da Saúde (OMS), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério da Mulher e dos Direitos Humanos, Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Fiocruz.

Também foi realizada análise documental de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), especialmente em decisões relacionadas à admissibilidade de provas digitais, controle indireto da jornada e uso de aplicativos de mensagens como instrumento de cobrança ou supervisão patronal.

O método de abordagem adotado foi o dedutivo, partindo-se da análise dos princípios constitucionais e das normas gerais de proteção ao trabalhador (como os limites da jornada, o direito ao lazer e à saúde, e a redução dos riscos laborais) para compreender como esses fundamentos se articulam com a realidade atual marcada pela hiperconexão digital e pela invasão do tempo de descanso.

A escolha dessa metodologia se justifica pela necessidade de compreender, em profundidade, as transformações no mundo do trabalho geradas pelas tecnologias de comunicação e seus reflexos no meio ambiente laboral, na saúde do trabalhador e na dinâmica familiar. A combinação entre pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial garante maior rigor teórico e validade científica aos resultados, permitindo uma leitura ampla e fundamentada do fenômeno estudado.

3. Resultados e Discussão

Os resultados da pesquisa revelam que o fenômeno do envio de mensagens pelo empregador fora do expediente, especialmente por meio de aplicativos digitais como o WhatsApp, possui impactos profundos e multidimensionais, que ultrapassam o campo estritamente trabalhista e atingem a saúde física, mental, emocional e social do trabalhador. A análise documental, doutrinária e jurisprudencial permite identificar padrões consistentes que demonstram a necessidade de reconhecer o direito à desconexão como medida essencial de proteção ao tempo de descanso e à integridade psicossocial do indivíduo.

O primeiro resultado relevante diz respeito à ampliação informal da jornada, constatada a partir de decisões do Tribunal Superior do Trabalho que reconhecem mensagens enviadas após o encerramento do expediente como indício de controle indireto e habitualidade na exigência de trabalho extra. Tais decisões evidenciam que a comunicação digital tem sido utilizada como mecanismo de prolongamento da jornada, muitas vezes de forma dissimulada, mas plenamente rastreável por meio de provas digitais.

Outro resultado significativo refere-se ao impacto da hiperconexão sobre a saúde física e mental do trabalhador. Os estudos analisados indicam que a ausência de períodos adequados de descanso gera esgotamento emocional, estresse crônico, irritabilidade, ansiedade e distúrbios do sono, comprometendo a qualidade de vida e o desempenho profissional. A literatura de saúde ocupacional demonstra que a manutenção constante de estado de alerta, característica da hiperconexão, afeta o funcionamento cognitivo e hormonal, aumentando o risco de adoecimento físico e psíquico.

Os resultados também apontam para repercussões diretas no núcleo familiar, especialmente durante a pandemia da Covid-19, quando o ambiente doméstico passou a acumular funções laborais, educacionais e pessoais. Relatórios institucionais revelam aumento expressivo de conflitos e tensões dentro das residências, além da intensificação de casos de violência doméstica contra mulheres, crianças, idosos e pessoas com deficiência. A ausência de desconexão contribuiu para esse cenário ao reduzir momentos de descanso e convivência, sobrecarregando emocionalmente os integrantes do lar.

Outro achado importante diz respeito à crescente relevância das provas digitais no processo do trabalho. As fontes analisadas demonstram que prints, áudios e metadados de WhatsApp se consolidaram como meios de prova eficazes na comprovação de jornadas excessivas, assédio moral, abuso do poder diretivo e outras violências digitais laborais. Essa constatação reforça a necessidade de regulamentar o uso corporativo das tecnologias, garantindo a proteção dos trabalhadores e prevenindo violações de direitos fundamentais.

Por fim, os resultados demonstram que o direito à desconexão possui natureza individual e coletiva, funcionando como instrumento de preservação da saúde pública, da convivência familiar e da segurança emocional. As discussões evidenciam que o descanso não é apenas repositório fisiológico, mas condição indispensável para a dignidade humana e para o equilíbrio das relações sociais. Assim, a desconexão se apresenta como elemento fundamental para assegurar um ambiente de trabalho saudável, proteger grupos vulneráveis e promover relações laborais mais humanas e sustentáveis.

4. Conclusão

O presente estudo permitiu compreender que o envio de mensagens pelo empregador fora do expediente, especialmente por meio de aplicativos digitais como o WhatsApp, representa uma das manifestações mais evidentes da ampliação informal da jornada de trabalho na contemporaneidade. A análise desenvolvida demonstrou que essa prática viola limites constitucionais e infraconstitucionais relacionados à jornada, ao descanso, ao lazer, à saúde e ao meio ambiente do trabalho, afetando não apenas a vida laboral, mas também os vínculos familiares e o equilíbrio emocional do trabalhador.

Verificou-se que o objetivo geral da pesquisa é analisar o direito à desconexão como instrumento de proteção da saúde, da dignidade humana e do meio ambiente laboral, o qual foi plenamente alcançado. A investigação evidenciou que a desconexão não é apenas um direito implícito no ordenamento jurídico, mas requisito indispensável à preservação da vida privada e da integridade psicossocial do trabalhador. Demonstrou-se, ainda, que os objetivos específicos foram igualmente atendidos, ao examinar os impactos da hiperconexão na saúde física e mental, os reflexos no âmbito familiar e a relevância das provas digitais na demonstração da extensão da jornada e do abuso do poder diretivo.

Os resultados levantados ao longo da pesquisa indicam que o uso contínuo de tecnologias de comunicação cria um estado permanente de alerta, dificultando o descanso, intensificando o estresse e contribuindo para o surgimento de transtornos mentais e doenças ocupacionais. Ficou evidenciado também que a pandemia da Covid-19 amplificou esse cenário ao deslocar o trabalho para dentro do espaço doméstico, agravando tensões familiares e aumentando a incidência de violência doméstica fenômeno que atinge, com maior intensidade, mulheres, crianças, idosos e pessoas com deficiência.

No campo jurídico, observou-se que a jurisprudência trabalhista tem avançado na admissão de provas digitais como meio eficaz de reconstrução da dinâmica laboral. Prints, áudios e mensagens de WhatsApp revelam ordens empresariais e cobranças fora do expediente, configurando controle indireto de jornada, assédio moral e violação dos períodos legalmente destinados ao descanso. Essa constatação reforça a urgência de regulamentar de maneira explícita o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.

Os achados permitem concluir que a desconexão possui natureza individual e coletiva, funcionando não apenas como proteção ao trabalhador, mas como mecanismo de segurança pública, de fortalecimento familiar e de promoção da saúde social. Diante desse contexto, torna-se necessária a adoção de medidas institucionais e normativas que limitem o uso de ferramentas digitais para fins laborais fora do expediente, estabeleçam diretrizes de boa conduta empresarial e promovam uma cultura organizacional que valorize o descanso e a qualidade de vida.

Como recomendações para pesquisas futuras, aponta-se a necessidade de aprofundamento sobre: (a) mecanismos de fiscalização digital da jornada; (b) regulamentação específica do direito à desconexão no Brasil; (c) impactos de longo prazo da hiperconexão na saúde pública; (d) modelos estrangeiros de proteção ao tempo livre e sua aplicabilidade no contexto brasileiro; (e) novas formas de prova digital no processo do trabalho.

Assim, conclui-se que o direito à desconexão deve ser reconhecido como elemento essencial para a proteção da saúde, da dignidade humana e da vida familiar, constituindo pilar fundamental para relações laborais mais humanas, equilibradas e respeitadas.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BERNARDES, Felipe. Manual de Processo do Trabalho. São Paulo: Juspodivm, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FBSP – Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Violência Doméstica durante a Pandemia de Covid-19. São Paulo: FBSP, 2020.

MARQUES, Elisabeth Bila; LAURIS, Juliana Ribeiro; DESLANDES, Suely Ferreira. Violência contra mulheres, crianças e adolescentes em tempos de pandemia: o que dizem os boletins? *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, supl. 2, p. 4179–4188, 2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. Saúde mental e trabalho: relatório técnico. Genebra: OMS, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: impactos no trabalho, saúde e vida familiar. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.adcoesao.pt/oit-teletrabalho-durante-e-apos-a-pandemia-da-covid-19/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

SOARES, Pollyana Lúcia Rosado. As provas digitais no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 287–295, jul./dez. 2021.

SOUZA, Luiza Correia de. Direito à desconexão: estudo da regulação do direito à desconexão do trabalho. *Conteúdo Jurídico*, 15 maio 2024. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/64013/direito-desconexo-estudo-da-regulao-do-direito-desconexo-do-trabalho>. Acesso em: 06 nov. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário. Publicado em 28 jun. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/tst-valida-geolocaliza%C3%A7%C3%A3o-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio>. Acesso em: 10 maio 2025.