

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformização da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformização e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformização do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérgio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

DIREITO À DESCONEXÃO E SÍNDROME DE BURNOUT NO TELETRABALHO: A NR-1 COMO MARCO DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

RIGHT TO DISCONNECT AND BURNOUT SYNDROME IN TELEWORK: NR-1 AS A LANDMARK OF EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY

Alvaro dos Santos Maciel ¹

Saulo Bichara Mendonça ²

Resumo

O presente artigo investiga a relação entre a violação do direito à desconexão no teletrabalho e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, classificada pela Organização Mundial da Saúde como doença ocupacional (CID-11, QD85), e a consequente responsabilidade civil do empregador. A pesquisa parte do seguinte problema: a ausência de regulamentação específica do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, aliada à hiperconexão tecnológica no teletrabalho e ao gerenciamento algorítmico, contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, e gera responsabilidade civil do empregador? Utiliza-se metodologia jurídico-dogmática, com pesquisa bibliográfica e documental, análise de jurisprudência do STF (Tema 932) e do TST, além do direito comparado (França, Itália, Espanha, Portugal e União Europeia). A hipótese é confirmada: a jornada hiperconectada no teletrabalho rompe o equilíbrio entre trabalho e descanso, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico. A Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a NR-1 para incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, criando dever objetivo de prevenção. Conclui-se que a responsabilidade civil do empregador pode ser subjetiva (fundada na culpa, especialmente após a NR-1) ou objetiva (teoria do risco, art. 927, parágrafo único, CC), abrangendo danos morais, materiais e existenciais.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Síndrome de burnout, Teletrabalho, Responsabilidade civil do empregador, Nr-1

Abstract/Resumen/Résumé

technological hyperconnectivity in telework and algorithmic management, contribute to the development of Burnout Syndrome and give rise to employer's civil liability? The methodology employed is legal-dogmatic, based on bibliographic and documental research, analysis of case law from the Brazilian Supreme Court (STF, Theme 932) and the Superior Labor Court (TST), and comparative law (France, Italy, Spain, Portugal, and the European Union). The hypothesis is confirmed: the hyperconnected workday in telework disrupts the balance between work and rest, establishing a causal nexus between the employer's conduct and the psychological harm. MTE Ordinance No. 1,419/2024, which amended NR-1 to include psychosocial risks in the Risk Management Program, operates as a factor of qualified reversal of the burden of proof, creating an objective duty of prevention. It is concluded that the employer's civil liability may be subjective (fault-based, especially after NR-1) or strict (risk theory, art. 927, sole paragraph, Civil Code), encompassing moral, material, and existential damages.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Burnout syndrome, Telework, Employer's civil liability, Nr-1

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, regulamentado pelos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluídos pela Lei nº 13.467/2017 e alterados pela Lei nº 14.442/2022, consolidou-se como modalidade laboral definitiva no cenário pós-pandêmico. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística indicam que, em 2020, cerca de 8,7 milhões de trabalhadores atuavam em regime remoto, equivalentes a 13,3% da população ocupada (Maciel e Lando, 2021). Esse contingente expressivo evidenciou uma realidade até então subestimada: a erosão dos limites entre a vida profissional e a vida pessoal, potencializada pela conectividade permanente proporcionada pelas tecnologias digitais.

O parágrafo único do artigo 6º da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551/2011, já equiparava os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão à subordinação jurídica tradicional. Isso significa que o trabalhador remoto não está juridicamente "livre" do poder diretivo patronal; ao contrário, está submetido a formas de controle ainda mais difusas e invasivas, que ultrapassam os limites espaço-temporais da empresa tradicional. A subordinação exercida por algoritmos, plataformas digitais e aplicativos de mensageria instantânea cria uma zona cinzenta em que o trabalho invade os períodos de descanso de forma silenciosa e contínua.

Gonçalves e Gama (2025) denominam esse fenômeno de "horas invisíveis de trabalho", caracterizadas pela disponibilidade permanente do trabalhador por meio de plataformas digitais, sem o correspondente registro ou remuneração. Os autores demonstram que a hiperconectividade, alimentada por ferramentas como aplicativos de mensagens instantâneas, plataformas de gestão de tarefas e sistemas de avaliação contínua, submete o trabalhador a um estado de *technostress*, estresse tecnológico decorrente da exigência de resposta imediata e da impossibilidade de desligamento mental das obrigações profissionais.

É nesse contexto que emerge o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. Gauriau (2020, p. 192) define a desconexão como "o direito de não ser contactado pelo empregador fora do horário de trabalho, assegurando ao trabalhador o pleno gozo dos períodos de descanso, lazer e convívio social". Gonçalves e Gama (2025, p. 252) acrescentam que se trata de "direito fundamental implícito, decorrente do sistema constitucional de proteção ao trabalhador, que visa assegurar a efetividade dos direitos ao descanso, ao lazer e à saúde física e mental".

O problema central que se coloca é de extrema gravidade e atualidade. O direito à desconexão, embora reconhecido doutrinária e jurisprudencialmente, carece de regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro. A ausência de regras claras sobre os limites da

comunicação entre empregador e empregado fora do horário de trabalho, combinada com a cultura organizacional de disponibilidade permanente e com a pressão por metas abusivas, submete o trabalhador à uma carga laboral contínua que ultrapassa os limites fisiológicos e psicológicos suportáveis (Oliveira, 2023).

Essa hiperconexão tem sido apontada pela literatura especializada como fator determinante para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Maslach e Leiter (1997), referência mundial no estudo do fenômeno, definem o burnout como uma síndrome psicológica decorrente da exposição prolongada a estressores interpessoais e emocionais no trabalho, caracterizada por três dimensões fundamentais: exaustão emocional, despersonalização (cinismo) e redução da realização profissional. A Organização Mundial da Saúde, por meio da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), em vigor desde janeiro de 2022, passou a classificar o burnout como fenômeno ocupacional (código QD85), reconhecendo-o oficialmente como doença relacionada ao trabalho.

A relação entre a violação do direito à desconexão e o desenvolvimento do burnout é direta e proporcional. Dallegrave Neto (2017), em estudo citado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo que submete o empregado a políticas mercantilistas agressivas. O teletrabalho, nesse cenário, potencializa exponencialmente esses fatores, uma vez que elimina as barreiras físicas que antes delimitavam o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

No plano internacional, o direito à desconexão experimentou avanços significativos na França, na Itália, na Espanha, em Portugal, e outros países. Paralelamente, o ordenamento jurídico brasileiro experimentou um avanço normativo de grande relevância. A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, alterou o capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Após três anos de discussões no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), os riscos psicossociais, entre os quais se incluem a sobrecarga laboral, a pressão por metas, as jornadas excessivas e o assédio organizacional, deixaram de ser uma mera recomendação e passaram a constituir obrigação legal do empregador (Brasil, 2024).

A partir de maio de 2026, as empresas passaram a ser fiscalizadas quanto ao cumprimento dessa obrigação. Em março de 2026, o Ministério do Trabalho e Emprego lançou o Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1, definindo os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) como "condições relacionadas à organização,

à condução e à percepção do trabalho capazes de causar danos à saúde mental, física e social dos trabalhadores" (Brasil, 2026). Entre os fatores listados, destacam-se a alta demanda psicológica, o baixo controle sobre o próprio trabalho, o desequilíbrio entre esforço e recompensa e as jornadas exaustivas, todos diretamente relacionados à violação do direito à desconexão e à gênese do burnout.

O Brasil registrou, no ano de 2025, mais de quatrocentos e cinquenta mil casos de assédio moral julgados pela Justiça do Trabalho (TST, 2025), e mais de quinhentos mil afastamentos previdenciários por transtornos mentais relacionados ao trabalho (Ministério da Previdência Social, 2025). Esses números demonstram a dimensão do problema e a urgência de respostas jurídicas efetivas.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua jurisprudência, tem reconhecido a violação do direito à desconexão como fato gerador de indenização por danos morais. A Súmula 428 do TST, embora trate especificamente da disponibilidade do empregado em regime de sobreaviso, sinaliza a preocupação da Corte com a conexão permanente ao trabalho. Gonçalves e Gama (2025, p. 262) destacam que, embora o Brasil ainda não possua legislação específica sobre o direito à desconexão, a proteção decorre do sistema constitucional e dos princípios fundamentais do direito do trabalho, sendo possível o reconhecimento judicial do direito e a consequente reparação civil.

A pesquisa, portanto, parte do seguinte problema: a ausência de regulamentação específica e efetiva do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, aliada à hiperconexão tecnológica no teletrabalho e ao gerenciamento algorítmico, contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, gerando responsabilidade civil do empregador? A hipótese sustentada é que a jornada hiperconectada rompe o equilíbrio entre trabalho e descanso, configurando nexo causal entre a conduta patronal (violação do dever de prevenção de riscos psicossociais) e o dano psíquico, atraindo a responsabilidade civil objetiva ou subjetiva do empregador.

O objetivo geral é demonstrar que o direito à desconexão constitui instrumento preventivo essencial contra a Síndrome de Burnout e que sua violação deve implicar responsabilização civil do empregador. Os objetivos específicos são: (a) analisar o regime jurídico do teletrabalho e do direito à desconexão no Brasil e no direito comparado; (b) caracterizar a Síndrome de Burnout como doença ocupacional e seu nexo causal com a hiperconexão laboral; (c) examinar o dever de prevenção de riscos psicossociais instituído pela NR-1; e (d) sistematizar os fundamentos da responsabilidade civil do empregador.

Quanto à metodologia, a pesquisa é de natureza jurídico-dogmática, utilizando-se dos métodos dedutivo e monográfico. As técnicas empregadas são a bibliográfica (doutrina nacional e estrangeira), a documental (legislação, normas regulamentadoras e tratados internacionais), a jurisprudencial (STF, TST e TRTs) e o direito comparado.

1. TELETRABALHO, HIPERCONEXÃO E O DIREITO À DESCONEXÃO

1.1 Regime jurídico do teletrabalho no Brasil

O teletrabalho, como modalidade de prestação laboral caracterizada pela utilização de recursos telemáticos e informatizados para a execução de atividades fora das dependências do empregador, encontrou no ordenamento jurídico brasileiro um percurso normativo marcado por avanços e contradições.

A primeira inovação legislativa relevante foi a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. O parágrafo único desse dispositivo estabeleceu que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos". Essa alteração teve o mérito de reconhecer que a subordinação, elemento essencial da relação de emprego, não depende da presença física do trabalhador no estabelecimento empresarial, mas pode ser exercida por meios tecnológicos (Delgado, 2023).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, introduziu no ordenamento jurídico os artigos 75-A a 75-E da CLT, que passaram a disciplinar especificamente o teletrabalho. O artigo 75-A definiu o teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". O artigo 75-D, em sua redação original, foi objeto de severas críticas, ao dispor que o teletrabalho não se submeteria ao controle de jornada previsto no artigo 62, inciso III, da CLT. Essa exclusão implicava que os teletrabalhadores não teriam direito ao pagamento de horas extraordinárias, independentemente do número de horas trabalhadas.

A Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, promoveu alterações significativas nesse panorama. Passou-se a exigir que o contrato individual de teletrabalho consignasse expressamente as atividades a serem desempenhadas e as responsabilidades do empregador em relação ao fornecimento, manutenção e ressarcimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária. Além disso, afastou-se a aplicação do artigo 62, inciso III, aos

empregados em teletrabalho que prestassem serviços por produção ou tarefa, mantendo-se a exclusão do controle de jornada apenas para aqueles cuja incompatibilidade fosse declarada em contrato individual.

Delgado (2023, p. 512) observa que a regulação do teletrabalho no Brasil "padece de uma contradição estrutural: ao mesmo tempo que reconhece a subordinação jurídica do teletrabalhador, exclui-o, em certos casos, do controle de jornada e, por consequência, do direito às horas extraordinárias". Essa contradição cria uma zona de vulnerabilidade jurídica que expõe o trabalhador à hiperconexão sem a correspondente proteção laboral.

No que tange ao meio ambiente do trabalho, o teletrabalho exige uma releitura dos institutos clássicos de proteção à saúde e segurança do trabalhador. O artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal determina que o Sistema Único de Saúde colabore na proteção do meio ambiente do trabalho, nele compreendido o trabalho realizado a distância. A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que dispõe sobre ergonomia, foi recentemente atualizada para incluir disposições aplicáveis ao teletrabalho, especialmente no que se refere à adaptação do mobiliário, dos equipamentos e das condições ambientais do local de trabalho indicado pelo empregado.

1.2 Direito à desconexão: fundamentos constitucionais, doutrinários e panorama internacional

O direito à desconexão, embora não expressamente positivado no texto constitucional, emerge como direito fundamental implícito, decorrente de um conjunto de normas que tutelam a saúde, o descanso e a vida privada do trabalhador.

O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 inclui o trabalho entre os direitos sociais fundamentais. O artigo 7º, por sua vez, estabelece um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que, em seu conjunto, delineiam o conteúdo do direito à desconexão. Destacam-se os incisos XIII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais), XIV (jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento), XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos) e XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança).

A doutrina brasileira, desde os primeiros estudos sobre o tema, reconhece o direito à desconexão como decorrência lógica do sistema constitucional de proteção ao trabalhador. Souto Maior (2003, p. 1), em obra precursora, sustenta que o direito à desconexão "não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde". Para o autor, a preocupação com o

desligamento concreto do trabalho é essencial diante das características do mundo laboral contemporâneo, marcado pela evolução tecnológica e pela "deificação do consumo e do lucro, que acaba gerando a própria coisificação do ser humano".

Barros (2016) reconhece que o teletrabalho apresenta dificuldades específicas para a aferição da jornada e para a garantia do direito ao descanso. A autora destaca que, no trabalho a distância, a ausência de controle presencial não elimina a subordinação, mas a transforma em uma relação de natureza predominantemente psicológica, na qual o trabalhador internaliza a expectativa de disponibilidade permanente.

Gonçalves e Gama (2025, p. 253) contribuem com o conceito de "horas invisíveis de trabalho", período durante o qual o trabalhador permanece à disposição do empregador por meios telemáticos, sem que esse tempo seja registrado ou remunerado. Os autores demonstram que, no magistério (categoria analisada em seus estudos), os docentes são constantemente acionados por meio de aplicativos de mensagens, plataformas de ensino e sistemas de gestão acadêmica, configurando uma disponibilidade permanente que ultrapassa a jornada contratual. Esse fenômeno, contudo, não se limita à docência: replica-se em todas as profissões que utilizam intensivamente tecnologias digitais, especialmente no teletrabalho.

Para Gauriau (2020, p. 192), o direito à desconexão pode ser definido como "o direito de não ser contactado pelo empregador fora do horário de trabalho, assegurando ao trabalhador o pleno gozo dos períodos de descanso, lazer e convívio social". A autora distingue duas dimensões desse direito: uma dimensão negativa, consistente na proibição de contato pelo empregador, e uma dimensão positiva, que impõe ao empregador o dever de adotar medidas organizacionais para garantir a efetiva desconexão.

A violação do direito à desconexão produz impactos que transcendem a esfera individual do trabalhador. Delgado (2023) assinala que a hiperconexão laboral compromete não apenas a saúde do trabalhador, mas também a qualidade de suas relações familiares e sociais, configurando o que a doutrina trabalhista denomina dano existencial.

O panorama internacional demonstra que o direito à desconexão vem sendo positivado em diversos ordenamentos jurídicos. A França, pioneira, introduziu o direito à desconexão por meio da Lei nº 2016-1088 (Lei El Khomri), que inseriu no Código do Trabalho francês o artigo L2242-17, estabelecendo a obrigatoriedade de negociação coletiva sobre as modalidades de exercício desse direito. A Itália, por meio da Lei nº 81/2017, disciplinou o *lavoro agile* (trabalho ágil) e previu o direito à desconexão como instrumento de proteção do trabalhador em regime de trabalho flexível. A Espanha, pela Lei nº 10/2021, consagrou expressamente o direito à desconexão digital no artigo 18, aplicável a todos os trabalhadores remotos, vedando qualquer

retaliação. Portugal, pela Lei nº 83/2021, alterou o Código do Trabalho para incluir o "dever de abstenção de contacto", sob pena de contraordenação grave. Chile e Argentina também avançaram na regulamentação do teletrabalho com previsões sobre a desconexão. No âmbito da União Europeia, além da Resolução de 2021, a Diretiva (UE) 2024/2831 estabeleceu a presunção de vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas digitais, com impactos indiretos na proteção do direito à desconexão (Gonçalves; Gama, 2025, p. 255-260).

Os Tribunais trabalhistas, em julgados recentes (TRT 2024, 2025; TST, 2019), têm reconhecido a violação do direito à desconexão como fato gerador de indenização por danos morais. A Súmula 428 do TST, que trata da disponibilidade do empregado em regime de sobreaviso, já sinaliza a preocupação com a conexão permanente. Gonçalves e Gama (2025, p. 262) apontam que, não obstante a ausência de lei específica, a jurisprudência trabalhista brasileira tem construído o direito à desconexão com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde do trabalhador.

No Brasil, tramita o Projeto de Lei nº 4.044/2020, que visa alterar a CLT para assegurar ao trabalhador o direito de não ser contactado pelo empregador fora do horário de trabalho. Gonçalves e Gama (2025, p. 261) observam que o projeto, embora relevante, "não contempla a complexidade das relações laborais contemporâneas, marcadas pela conectividade difusa e pela impossibilidade de dissociação entre os ambientes físico e digital". A crítica dos autores é pertinente: a regulamentação do direito à desconexão não pode se limitar a proibir contatos explícitos fora do horário, mas deve enfrentar o problema estrutural da hiperconectividade, que cria uma disponibilidade psicológica permanente, mesmo na ausência de contato direto.

A conexão entre o direito à desconexão e o meio ambiente do trabalho é direta e inequívoca. O artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal, ao estabelecer que o Sistema Único de Saúde colabora na proteção do meio ambiente do trabalho, impõe ao Poder Público e ao empregador o dever de adotar medidas que previnam os riscos à saúde decorrentes do trabalho. A hiperconexão, ao submeter o trabalhador a uma carga laboral contínua e à supressão dos períodos de descanso, constitui risco psicossocial que deve ser gerenciado pelo empregador, nos termos da NR-1. A proteção do meio ambiente do trabalho no teletrabalho exige, portanto, a efetiva implementação do direito à desconexão como instrumento de prevenção dos agravos à saúde mental do trabalhador.

2. SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E NEXO COM A HIPERCONEXÃO LABORAL

A Síndrome de Burnout, também denominada Síndrome do Esgotamento Profissional constitui o principal agravo à saúde mental do trabalhador na contemporaneidade. Sua compreensão jurídica exige, preliminarmente, o exame de seus fundamentos conceituais, de sua classificação nosológica e do nexo causal que a vincula às condições organizacionais do trabalho, especialmente à violação do direito à desconexão e ao gerenciamento algorítmico.

2.1 Conceito e evolução histórica

O termo *burnout* foi introduzido na literatura científica pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger (1974), que o descreveu como um estado de exaustão física e mental decorrente do trabalho excessivo em profissionais da área de saúde. Freudenberger observou que voluntários e profissionais que atuavam em clínicas de atendimento a dependentes químicos desenvolviam, após determinado período, sintomas de fadiga crônica, irritabilidade, desânimo e perda de motivação. A metáfora do "queimar-se" (do inglês *to burn out*) foi utilizada para descrever o processo pelo qual o trabalhador, antes intensamente engajado, se consumia progressivamente até o colapso.

Christina Maslach, professora de Psicologia da Universidade da Califórnia em Berkeley, foi a pesquisadora que sistematizou e difundiu o conceito de burnout em escala global. Em estudo seminal, Maslach e Leiter (1997) definiram o burnout como uma síndrome psicológica decorrente da exposição prolongada a estressores interpessoais e emocionais no trabalho, caracterizada por três dimensões fundamentais inter-relacionadas.

A primeira dimensão é a exaustão emocional, considerada o componente central da síndrome. Manifesta-se como sensação de esgotamento dos recursos emocionais e físicos, falta de energia para enfrentar as demandas laborais e sensação de "não ter mais nada a oferecer psicologicamente" (Maslach; Leiter, 1997, p. 17).

A segunda dimensão é a despersonalização ou cinismo, caracterizada pelo desenvolvimento de atitudes negativas, insensíveis e distanciadas em relação ao trabalho e às pessoas envolvidas. O trabalhador passa a tratar colegas, clientes ou subordinados como objetos, perdendo a capacidade de empatia e de envolvimento afetivo.

A terceira dimensão é a redução da realização profissional, que se expressa pela percepção negativa de si mesmo e do próprio desempenho, sentimento de incompetência e baixa produtividade, acompanhado de autocritica exacerbada e desânimo.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) consolidaram o modelo tridimensional e demonstraram que o burnout não é um problema individual de personalidade, mas uma resposta a condições organizacionais adversas. Os autores identificaram seis áreas da vida laboral que,

quando em desequilíbrio, predispõem ao desenvolvimento do burnout: sobrecarga de trabalho, falta de controle, recompensas insuficientes, ruptura da comunidade, ausência de justiça e conflito de valores.

A Organização Mundial da Saúde, por intermédio da 11ª Revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), em vigor desde 1º de janeiro de 2022, classificou o burnout na categoria QD85, como fenômeno ocupacional, no capítulo "Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde" (WHO, 2019). A OMS define o burnout como "uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi adequadamente gerenciado", caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e redução da eficácia profissional.

A classificação na CID-11 representa um marco normativo de grande relevância jurídica. No Brasil, a Síndrome de Burnout já integrava o Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/1999), que relaciona as doenças ocupacionais equiparadas a acidente do trabalho, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991. A classificação da OMS, contudo, conferiu maior densidade normativa e visibilidade ao fenômeno, facilitando o reconhecimento do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento psíquico.

Dallegrave Neto (2017, p. 189) define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho, ocasionado por um sistema de gestão competitivo que submete o empregado a políticas mercantilistas agressivas". O autor destaca que a síndrome "não decorre de fragilidade individual do trabalhador, mas de condições organizacionais adversas, especialmente a sobrecarga laboral e a pressão por metas abusivas".

2.2 Psicodinâmica, hiperconexão e nexo causal

A teoria da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours (2013), sustenta que o sofrimento psíquico do trabalhador não decorre de fragilidade individual, mas da organização do trabalho, especialmente quando há: impossibilidade de realizar um trabalho de qualidade; ausência de reconhecimento; e controle externo rígido e desumanizante. A hiperconexão no teletrabalho agrava esse quadro: o trabalhador perde o controle sobre o próprio tempo e sobre o ritmo de trabalho, gerando o que Gonçalves e Gama (2025, p. 253) denominam "horas invisíveis de trabalho", período em que o trabalhador permanece psicologicamente à disposição do empregador por meios digitais, sem registro ou remuneração. Esse estado de disponibilidade permanente, intermediado por aplicativos de mensagens, plataformas de gestão

e sistemas de avaliação contínua, produz o chamado technostress: estresse tecnológico decorrente da exigência de resposta imediata e da impossibilidade de desligamento mental.

O gerenciamento algorítmico, controle exercido por plataformas que monitoram o desempenho em tempo real, atribuem pontuações e aplicam punições automatizadas, intensifica o sofrimento. O trabalhador não enfrenta mais um chefe humano com quem possa dialogar, mas um sistema opaco e implacável que elimina as possibilidades de negociação e de reconhecimento simbólico que Dejours (2013) considera essenciais para a preservação da saúde mental.

O estabelecimento do nexo causal entre a hiperconexão e o burnout é o ponto central da responsabilização civil. Oliveira (2023) distingue três espécies de nexo aplicáveis: nexo causal direto (quando a violação da desconexão é causa exclusiva do burnout, hipótese mais rara); nexo concausal (quando a hiperconexão contribui decisivamente para o desencadeamento ou agravamento da síndrome, mesmo que existam fatores extra-laborais, hipótese mais frequente); e nexo de imputação (decorrente da teoria do risco, que fundamenta a responsabilidade objetiva). Esse nexo é demonstrado pela conjugação de três fatores: a constatação científica de que a exposição prolongada a estressores laborais produz burnout (Maslach; Leiter, 1997); a evidência de que o trabalhador estava submetido a violação sistemática do direito à desconexão; e a ausência de prova de que o adoecimento decorreu de causas exclusivamente extra-laborais (Gonçalves; Gama, 2025, p. 259).

A Organização Internacional do Trabalho, pela Convenção nº 190/2019, reconheceu que os riscos psicossociais constituem formas de violência laboral que os Estados-membros devem prevenir e reprimir. No Brasil, a jurisprudência do TST tem evoluído no reconhecimento do burnout como doença ocupacional. Em abril de 2025, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST, SDI-1) manteve decisão que considerou nula a dispensa de gerente diagnosticado com Síndrome de Burnout, reconhecendo o nexo causal entre as condições de trabalho, cobrança abusiva de metas e assédio moral organizacional, e o adoecimento, determinando a reintegração e o pagamento de indenização por danos morais (TST, SDI-1, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, abr. 2025). Essa linha decisória consolida o entendimento de que o burnout, quando comprovado o nexo causal com as condições laborais, constitui doença ocupacional equiparável a acidente de trabalho, gerando direito à estabilidade provisória (art. 118 da Lei nº 8.213/1991) e à indenização por danos morais.

O TRT da 4ª Região, em outubro de 2024, condenou empregadora ao pagamento de indenização por danos morais a técnica de laboratório que recebia ligações de trabalho fora do

expediente, inclusive de madrugada, configurando violação ao direito à desconexão e dano moral *in re ipsa* (TRT-4, 2ª Turma, 17 out. 2024).

Em 2025, o Brasil registrou mais de 472 mil afastamentos previdenciários por transtornos mentais relacionados ao trabalho (TST, 28 abr. 2025), e a Justiça do Trabalho recebeu 601.538 novas ações envolvendo assédio moral entre 2020 e 2025 (TST, 12 maio 2026). A nova NR-1, ao incluir os riscos psicossociais no GRO, cria um dever objetivo de prevenção que altera o panorama da responsabilidade civil: o risco é conhecido, a norma é clara, e o descumprimento configura negligência. A NR-1 opera como fator de inversão do ônus probatório: uma vez demonstrada a ausência de gerenciamento de riscos psicossociais, inverte-se o ônus para o empregador, que deverá demonstrar que adotou as medidas preventivas adequadas.

A justificativa da pesquisa reside na relevância social e jurídica do tema, evidenciada pelos alarmantes números de adoecimento psíquico laboral e pela ausência de regulamentação específica do direito à desconexão no Brasil, lacuna que a recente inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 busca suprir, mas cuja efetividade depende da correspondente responsabilização civil do empregador.

Quanto à metodologia, a pesquisa é de natureza jurídico-dogmática, utilizando-se dos métodos dedutivo e monográfico. As técnicas empregadas são a bibliográfica (doutrina nacional e estrangeira), a documental (legislação, normas regulamentadoras e tratados internacionais), a jurisprudencial (STF, TST e TRTs) e o direito comparado (França, Itália, Espanha, Portugal e União Europeia)

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO CAUSA DO BURNOUT

A responsabilidade civil do empregador pelo adoecimento psíquico do trabalhador em razão da violação do direito à desconexão constitui o ponto central da presente investigação. Esta seção examina os fundamentos jurídicos dessa responsabilidade, os requisitos para sua configuração, o impacto da NR-1 na inversão do ônus probatório e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria.

3.1 Fundamentos constitucionais e legais

A responsabilidade civil do empregador pelos danos decorrentes de doenças ocupacionais encontra assento no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, que assegura "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". O dispositivo

constitucional consolidou a responsabilidade subjetiva como regra geral no âmbito trabalhista, condicionando a reparação à comprovação de dolo ou culpa do empregador, em qualquer grau.

O Código Civil de 2002, em seus artigos 186 e 927, complementa o sistema normativo. O artigo 186 define o ato ilícito como a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem. O artigo 927, por sua vez, impõe o dever de reparar o dano causado por ato ilícito. Seu parágrafo único, contudo, introduz exceção de grande relevância: "Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

A teoria do risco da atividade econômica, consagrada no parágrafo único do artigo 927, tem aplicação controvertida no âmbito trabalhista. Dallegrave Neto (2017, p. 156) sustenta que, embora a regra constitucional seja a responsabilidade subjetiva, "as atividades empresariais que, por sua natureza, apresentem risco excepcional para a saúde e segurança dos trabalhadores atraem a responsabilidade objetiva, com fundamento no parágrafo único do artigo 927 do CC/2002". O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 828.040/DF (Tema 932 da Repercussão Geral), firmou tese de que "o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo empregador implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem" (STF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 12 mar. 2020).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem admitido a aplicação da responsabilidade objetiva em hipóteses específicas, especialmente quando a atividade desenvolvida pelo empregador envolve risco acentuado à saúde do trabalhador. Em 2025, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST reafirmou esse entendimento ao considerar nula a dispensa de gerente diagnosticado com Síndrome de Burnout, reconhecendo que a cobrança abusiva de metas e o assédio moral organizacional configuram atividade de risco apta a atrair a responsabilidade objetiva do empregador pelo desenvolvimento de doenças ocupacionais de natureza psíquica (TST, SDI-1, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, abr. 2025).

No caso específico do burnout decorrente da violação do direito à desconexão, o enquadramento na teoria do risco é ainda mais pertinente. Oliveira (2023, p. 287) argumenta que "o teletrabalho, ao submeter o empregado à hiperconexão permanente e à supressão dos limites entre vida profissional e pessoal, configura atividade de risco para a saúde mental, justificando a aplicação da responsabilidade objetiva".

3.2 Elementos da responsabilidade civil

A configuração da responsabilidade civil do empregador pelo burnout decorrente da violação do direito à desconexão exige a demonstração dos seguintes elementos: conduta, dano, nexo causal e, na hipótese de responsabilidade subjetiva, culpa.

3.2.1 Conduta

A conduta do empregador pode ser comissiva ou omissiva. A conduta comissiva caracteriza-se pelo envio reiterado de mensagens, e-mails e contatos telefônicos ao trabalhador fora do horário de trabalho, pela exigência de resposta imediata a comunicações profissionais em períodos de descanso, pela imposição de metas abusivas e incompatíveis com a jornada contratual e pela utilização de ferramentas de monitoramento contínuo que inviabilizam o desligamento mental do trabalho.

A conduta omissiva caracteriza-se pela ausência de políticas empresariais de desconexão, pela falta de treinamento de gestores sobre limites da comunicação digital, pela inexistência de controle de jornada efetivo no teletrabalho, pela omissão na identificação e gerenciamento dos riscos psicossociais e, especialmente, pelo descumprimento das obrigações impostas pela NR-1, que exige a inclusão dos fatores de risco psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Gonçalves e Gama (2025, p. 257) destacam que a ausência de regulamentação específica no Brasil não exime o empregador de seu dever de proteção: "O direito à desconexão, embora não positivado expressamente, decorre do sistema constitucional e dos princípios fundamentais do direito do trabalho, impondo ao empregador o dever de abster-se de contatar o trabalhador fora do horário de trabalho e de adotar medidas organizacionais que garantam a efetividade desse direito".

A Portaria MTE nº 1.419/2024, ao alterar a NR-1, tornou expressa a obrigação do empregador de identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais. O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1, lançado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em março de 2026, estabelece que "a organização deve incluir no PGR os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, definindo medidas de prevenção e controle adequadas". A partir de maio de 2026, o descumprimento dessa obrigação configura, em tese, negligência e imperícia, caracterizando a culpa do empregador.

3.2.2 Dano

O dano no contexto do burnout decorrente da violação do direito à desconexão pode ser classificado em três categorias.

O dano moral consiste na lesão aos atributos da personalidade do trabalhador, sua honra, dignidade, autoestima e bem-estar psíquico, causada pelo sofrimento decorrente da exaustão emocional, do cinismo e da redução da realização profissional. O burnout, como síndrome que compromete a saúde mental e a qualidade de vida, configura dano moral *in re ipsa*, ou seja, presumido pela própria ocorrência da doença, independentemente de prova de prejuízo concreto (Oliveira, 2023, p. 312).

O dano material compreende os prejuízos econômicos sofridos pelo trabalhador, incluindo despesas com tratamento médico e psicológico, medicamentos, perda de rendimentos em razão do afastamento do trabalho e, nos casos mais graves, redução da capacidade laborativa permanente. O dano material subdivide-se em dano emergente (o que efetivamente se perdeu) e lucros cessantes (o que razoavelmente se deixou de ganhar), nos termos do artigo 402 do Código Civil.

O dano existencial, categoria jurídica reconhecida pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, consiste na lesão ao projeto de vida do trabalhador, decorrente da privação do convívio familiar, social e do lazer em razão da excessiva carga laboral. Teixeira (2017) define o dano existencial como "a lesão que atinge o direito do trabalhador de dispor livremente de seu tempo para dedicar-se a atividades que lhe confirmam realização pessoal, afetiva e social, fora do ambiente de trabalho". A hiperconexão no teletrabalho, ao suprimir o tempo livre e os períodos de descanso, configura dano existencial na medida em que impede o trabalhador de exercer sua autonomia existencial.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em acórdão de 17 de outubro de 2024, condenou empregador ao pagamento de indenização por danos morais a trabalhadora que teve violado seu direito à desconexão. A decisão registrou que "o trabalhador não deve ser visto como mera ferramenta de execução das atividades, mas, sobretudo, como pessoa dotada de dignidade", acrescentando que "a Constituição Federal salvaguarda não apenas o direito à vida, mas, sobretudo, a uma vida com qualidade, inserindo no conceito de meio ambiente o local de trabalho" (TRT-4, 2024).

3.2.3 Nexo causal

O nexos causal constitui o elemento central da responsabilidade civil no burnout ocupacional. Oliveira (2023) sistematiza três espécies de nexos aplicáveis às doenças ocupacionais.

O nexo causal direto ocorre quando a violação do direito à desconexão é a causa exclusiva do desenvolvimento do burnout, hipótese mais rara, pois a síndrome geralmente resulta da conjugação de múltiplos fatores. O nexo concausal ocorre quando a hiperconexão laboral, embora não seja a causa exclusiva, contribui decisivamente para o desencadeamento ou agravamento do burnout, mesmo que o trabalhador já apresentasse predisposição ou fatores extra-laborais. O nexo de imputação decorre da teoria do risco, que fundamenta a responsabilidade objetiva: se a atividade empresarial envolve risco de hiperconexão para o trabalhador, o nexo se estabelece pela simples demonstração de que o dano decorreu da atividade.

Para Gonçalves e Gama (2025, p. 259), o nexo causal entre a hiperconexão no teletrabalho e o burnout "é demonstrado pela conjugação de três fatores: a constatação científica de que a exposição prolongada a estressores laborais produz burnout (Maslach; Leiter, 1997); a evidência de que o trabalhador estava submetido a violação sistemática do direito à desconexão; e a ausência de prova de que o adoecimento decorreu de causas exclusivamente extra-laborais".

3.2.4 Culpa

Na hipótese de responsabilidade subjetiva, a culpa do empregador se configura pela violação do dever objetivo de cuidado. A nova NR-1, ao incluir expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, estabeleceu um padrão objetivo de conduta que transforma a percepção jurídica da culpa.

Antes da alteração da NR-1, o empregador poderia alegar desconhecimento ou imprevisibilidade dos riscos psicossociais, o que tornava a comprovação da culpa um obstáculo significativo para o trabalhador. A partir de 2026, essa alegação perde sustentação jurídica: o risco é conhecido, a norma é clara e o descumprimento configura negligência. O empregador que não identifica, avalia e controla os riscos psicossociais age, no mínimo, com negligência, caracterizando a culpa *in vigilando* ou *in omittendo*.

3.3 A NR-1 como fator de inversão qualificada do ônus probatório

A alteração da NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419/2024 produz uma das mais significativas transformações no panorama da responsabilidade civil por doenças ocupacionais psíquicas: a inversão qualificada do ônus da prova.

O artigo 818 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, estabelece a regra geral de distribuição do ônus probatório no processo do trabalho: ao autor incumbe provar o

fato constitutivo de seu direito; ao réu, os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. No entanto, a nova NR-1 introduz um elemento que altera substancialmente essa dinâmica.

O capítulo 1.5 da NR-1 determina que a organização deve implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que inclui a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é um documento obrigatório, que deve registrar todos os riscos identificados e as medidas de prevenção adotadas. Esse documento constitui prova pré-constituída que pode ser utilizada pelo trabalhador em eventual ação trabalhista.

Conforme destaca artigo publicado na revista Migalhas (2026), "a obrigatoriedade de mapeamento dos riscos psicossociais transforma o PGR em prova pré-constituída e redefine, na prática, a distribuição do ônus probatório nas ações trabalhistas". Isso porque, diante de um empregado que desenvolve burnout, se o PGR da empresa não registrar a existência de riscos psicossociais ou não demonstrar a adoção de medidas preventivas, essa ausência de registro constitui prova da negligência patronal.

Em outras palavras, a NR-1 opera como fator de inversão do ônus probatório: uma vez demonstrada a ausência de gerenciamento de riscos psicossociais, ou seja, que o empregador não incluiu no PGR os fatores de risco psicossociais e as medidas de prevenção,, inverte-se o ônus da prova para o empregador, que deverá demonstrar que adotou as medidas preventivas adequadas. Caso contrário, presume-se a negligência.

Essa inversão tem fundamento no princípio da aptidão para a prova e no dever de documentação, que impõe ao empregador o ônus de registrar os riscos ocupacionais e as medidas preventivas. O descumprimento desse dever documental milita em desfavor do empregador, nos termos do artigo 400, parágrafo único, do Código de Processo Civil e da Súmula 338, III, do TST.

Barbieri (2026), em artigo sobre as implicações jurídicas da NR-1, destaca que "a dimensão de maior relevância para o contencioso é a responsabilidade civil do empregador em ações movidas por trabalhadores que desenvolvam burnout, depressão, transtorno de ansiedade ou outras condições de saúde mental relacionadas ao trabalho. Nesses casos, a existência, ou ausência, de um PGR que contemple os riscos psicossociais será elemento central da prova".

3.4 Danos, critérios de quantificação e ações coletivas

A condenação do empregador pela violação do direito à desconexão geradora de burnout pode abranger: (a) danos morais, arbitrados com observância da proporcionalidade e razoabilidade, considerando a gravidade da lesão, a intensidade do sofrimento, a capacidade

econômica do ofensor e o caráter pedagógico da medida; (b) danos materiais, compreendendo despesas com tratamento médico e psicológico (dano emergente) e perda de rendimentos ou redução da capacidade laborativa (lucros cessantes), nos termos dos artigos 402, 949 e 950 do Código Civil; e (c) dano existencial, categoria autônoma reconhecida pela doutrina trabalhista, que Teixeira (2017) define como a lesão ao projeto de vida do trabalhador decorrente da privação do convívio familiar, social e do lazer em razão da excessiva carga laboral, cumulável com o dano moral por proteger bem jurídico distinto.

O descumprimento sistemático do direito à desconexão e a omissão no gerenciamento de riscos psicossociais podem ser objeto de ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (LC 75/1993, art. 83, III; Lei 7.347/1985). A partir da nova NR-1, o MPT dispõe de fundamento normativo robusto para exigir a implementação de políticas de desconexão e a inclusão dos riscos psicossociais no PGR, podendo requerer indenização por danos morais coletivos independentemente da comprovação de danos individuais concretos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação partiu do seguinte problema: a ausência de regulamentação específica do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, aliada à hiperconexão tecnológica no teletrabalho e ao gerenciamento algorítmico, contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, gerando responsabilidade civil do empregador?

A hipótese sustentada foi confirmada. A jornada hiperconectada no teletrabalho rompe o equilíbrio entre trabalho e descanso, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico, que atrai a responsabilidade civil do empregador, seja na modalidade subjetiva (fundada na culpa, especialmente após a nova NR-1), seja na objetiva (teoria do risco, art. 927, parágrafo único, CC).

O percurso analítico permite extrair seis conclusões principais.

Primeiro, o direito à desconexão emerge como direito fundamental implícito, decorrente dos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, e a doutrina o reconhece como instrumento essencial à preservação da saúde física e mental do trabalhador.

Segundo, o teletrabalho no Brasil apresenta contradição estrutural: reconhece a subordinação jurídica por meios telemáticos (art. 6º, parágrafo único, CLT), mas exclui o teletrabalhador do controle de jornada (art. 62, III, CLT), criando zona de vulnerabilidade que expõe o trabalhador à hiperconexão sem proteção laboral.

Terceiro, as experiências do direito comparado, França (Lei El Khomri, 2016), Itália (Lei 81/2017), Espanha (Lei 10/2021) e Portugal (Lei 83/2021); demonstram que a positivação do direito à desconexão é juridicamente viável e socialmente necessária.

Quarto, a Síndrome de Burnout (Maslach; Leiter, 1997; CID-11, QD85) é doença diretamente relacionada às condições organizacionais do trabalho. A hiperconexão no teletrabalho constitui fator determinante para seu desenvolvimento, conforme confirmado pela psicodinâmica do trabalho de Dejours (2013).

Quinto, a Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a NR-1, cria dever objetivo de prevenção de riscos psicossociais e opera como fator de inversão do ônus probatório, pois o Programa de Gerenciamento de Riscos constitui prova pré-constituída em favor do trabalhador.

Sexto, a responsabilidade civil abrange dano moral, material e dano existencial (Teixeira, 2017), este último reconhecido como lesão ao projeto de vida do trabalhador.

A pesquisa apresenta contribuições teóricas, articula direito do trabalho, psicodinâmica e responsabilidade civil para compreensão integrada da hiperconexão laboral, e práticas, ao oferecer subsídios para magistrados, advogados e membros do Ministério Público do Trabalho diante da recente alteração da NR-1.

A NR-1 representa o início de uma resposta normativa, mas não esgota a necessidade de regulamentação legal específica. O Projeto de Lei nº 4.044/2020 e outras proposições devem ser examinados, mas é preciso ir além: a regulamentação do direito à desconexão deve enfrentar o problema estrutural da hiperconectividade, alimentada por sistemas de gestão algorítmica, metas abusivas e culturas organizacionais que valorizam a disponibilidade total.

O trabalhador não é máquina que se liga e desliga conforme a conveniência do empregador. É ser humano dotado de dignidade, com direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, direitos que a hiperconexão digital tem violado. O direito à desconexão é, em última análise, o direito a uma vida que não se reduza ao trabalho. É o direito de existir para além da função laboral. É o direito que o trabalhador tem de reencontrar, ao final do expediente, não apenas o silêncio dos aplicativos, mas o tempo para viver.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social. Brasília, DF, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera o capítulo 1.5 da NR-1. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Brasília, DF: MTE, 2026.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Blucher, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

ESPAÑA. Ley nº 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 10 jul. 2021.

EUROPEAN LAW INSTITUTE. Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect. Vienna: ELI, 2023.

FRANÇA. Loi nº 2016-1088 du 8 août 2016 (Lei El Khomri). Code du Travail, art. L2242-17.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Revista do TRT da 18ª Região, Goiânia, v. 1, p. 189-205, 2020/2021.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; GAMA, Caroline Dantas da. A construção jurídica do direito à desconexão. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 250-269, jul./set. 2025.

ITÁLIA. Legge nº 81, del 22 maggio 2017. Gazzetta Ufficiale, Roma, 22 mag. 2017.

MACIEL, Álvaro dos Santos; LANDO, Giorge. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do *home office/anywhere office*. Revista Espaço Acadêmico, v. 21, n. 226, p. 1-15, abr. 2021.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, v. 52, p. 397-422, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190, de 2019. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID-11: Classificação Estatística Internacional de Doenças. 11. ed. Genebra: OMS, 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução de 21 de janeiro de 2021, sobre o direito à desconexão (2019/2186(INI)). Bruxelas: PE, 2021.

PORTUGAL. Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro. Altera o Código do Trabalho. Diário da República, Lisboa, 6 dez. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do TRT da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 1-16, 2003.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 828.040/DF (Tema 932 da Repercussão Geral). Relator: Min. Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno. Julgado em: 12 mar. 2020. Publicado em: 26 jun. 2020.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Considerações acerca da evolução do dano moral no direito, com análise do dano existencial. *Revista do TRT da 13ª Região*, João Pessoa, v. 18, p. 1-24, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO TRT-4. 2ª Turma. Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais. Rel. Tânia Regina da Silva Reckziegel. Julgado em 16 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 07/11/2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Empregado acionado por WhatsApp fora do horário de trabalho receberá horas extras. Brasília: CSJT, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/empregado-acionado-por-whatsapp-fora-do-horario-de-trabalho-recebera-horas-extras>. Acesso em: 07/03/2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 428. Sobreaviso.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Atenção à saúde mental cobra novas práticas de gestão. Publicado em 28 abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio moral: Justiça do Trabalho recebeu 600 mil casos de 2020 a 2025. Publicado em 12 maio 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831, de 23 de outubro de 2024. Plataformas digitais. Jornal Oficial, Bruxelas, 11 nov. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Burn-out an "occupational phenomenon". Geneva: WHO, 2019.