

O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO: O BURNOUT NA ERA DO TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA OIT E DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

**THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DISCONNECT: BURNOUT IN THE ERA OF
TELEWORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE ILO AND THE BRAZILIAN
CONSTITUTION**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 13/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/791865492](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/791865492)

Fernando Hiroyuki Hosaka¹

Bruno Henrique da Silva Miron²

Daiana El Omairi Schanoski³

Flavia Antunes Lobato Teixeira⁴

Gisele Emídio Santos⁵

Thais Pereira Vargas⁶

Cristiane Santos Lima⁷

Leandro Barcellos Venturin⁸

Gilvan Meneses⁹

João Carlos dos Santos¹⁰

RESUMO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação reconfigurou as relações laborais, consolidando o teletrabalho como modalidade perene. Contudo, a diluição das fronteiras entre o tempo de labor e o tempo de descanso gerou o fenômeno da hiperconectividade, submetendo o trabalhador a uma disponibilidade ininterrupta. Nesse contexto, o presente artigo analisa o "direito à desconexão" como um direito humano e constitucional, essencial para a mitigação da Síndrome de Burnout. O problema central investiga de que forma esse direito pode ser extraído da Constituição Federal de 1988 e das normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para responsabilizar empregadores que fomentam a hiperconexão, especialmente após a Organização Mundial da Saúde (OMS) reclassificar o Burnout na CID-11 como fenômeno ocupacional. Utilizando-se de metodologia qualitativa, método dedutivo e pesquisa bibliográfico-documental, o estudo demonstra que o direito à desconexão é um desdobramento direto dos direitos constitucionais à saúde, ao lazer e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Conclui-se que a ausência de normatização expressa no Brasil não impede a responsabilização civil do empregador por dano existencial, havendo necessidade de adoção de parâmetros do Direito Comparado, como a legislação francesa, para garantir a efetividade da dignidade da pessoa humana na era digital.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; Teletrabalho; Síndrome de Burnout; Saúde Ocupacional; Direito Constitucional.

ABSTRACT

The advancement of information and communication technologies has reconfigured labor relations, consolidating telework as a perennial modality. However, the dilution of boundaries between

working time and resting time has generated the phenomenon of hyperconnectivity, subjecting the worker to uninterrupted availability. In this context, this article analyzes the "right to disconnect" as a human and constitutional right, essential for mitigating Burnout Syndrome. The central problem investigates how this right can be extracted from the 1988 Federal Constitution and the regulations of the International Labor Organization (ILO) to hold employers accountable who promote hyperconnection, especially after the World Health Organization (WHO) reclassified Burnout in ICD-11 as an occupational phenomenon. Using qualitative methodology, deductive method, and bibliographic-documentary research, the study demonstrates that the right to disconnect is a direct unfolding of the constitutional rights to health, leisure, and a balanced work environment. It concludes that the lack of express regulation in Brazil does not prevent the civil liability of the employer for existential damage, and there is a need to adopt parameters from Comparative Law, such as French legislation, to guarantee the effectiveness of human dignity in the digital age.

Keywords: Right to Disconnect; Telework; Burnout Syndrome; Occupational Health; Constitutional Law.

1. INTRODUÇÃO

A revolução técnico-científica e informacional redefiniu de maneira indelével os paradigmas da sociedade contemporânea, refletindo-se com singular intensidade nas relações de trabalho. A transição do labor estritamente presencial, característico do modelo fordista-taylorista, para o regime de teletrabalho, foi catalisada exponencialmente pela adoção em massa de ferramentas de tecnologia da informação. Se por um lado essa flexibilização proporcionou inovações logísticas, por outro, erodiu as barreiras

espaço-temporais que separavam a vida profissional da vida privada do trabalhador.

A premissa da conectividade contínua forjou um cenário no qual o empregado se encontra em estado de sobreaviso velado, submetido a demandas por e-mails, aplicativos de mensagens e plataformas corporativas fora de sua jornada regular. Essa indisponibilidade do tempo livre culmina na chamada "hiperconectividade", cujo principal reflexo nocivo é o adoecimento psíquico da classe trabalhadora, com destaque epidêmico para a Síndrome de Burnout.

Diante da recente atualização da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que alçou o Burnout à categoria de fenômeno estritamente ocupacional, emerge o problema de pesquisa que norteia este artigo científico: de que forma o Direito à Desconexão pode ser interpretado e extraído da Constituição Federal de 1988 e das normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como mecanismo hábil a responsabilizar os empregadores que promovem a hiperconexão?

O objetivo geral do presente estudo é analisar a fundamentação jurídico-constitucional e internacional do direito à desconexão, demonstrando sua eficácia como instrumento de tutela da saúde mental no teletrabalho. Para alcançar tal escopo, os objetivos específicos perpassam por: investigar a evolução da hiperconectividade como fator de risco ergonômico; examinar a postura do Direito Internacional perante a saúde mental laboral; estruturar a base constitucional do direito ao repouso no ordenamento pátrio; e analisar a viabilidade da responsabilização

civil patronal na Justiça do Trabalho pela ocorrência de dano existencial.

A estrutura do artigo está dividida em seções estratégicas. Após a fundamentação teórica e metodológica, o desenvolvimento subdivide-se em quatro eixos centrais: a análise sociológica e jurídica da hiperconectividade; o tratamento internacional do Burnout; a hermenêutica constitucional do direito à desconexão em cotejo com o Direito Comparado; e a consequente responsabilização civil no âmbito material e processual trabalhista brasileiro. Por fim, as considerações finais apresentarão uma síntese das constatações e propostas exequíveis de *lege ferenda*.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A sustentação teórica desta pesquisa ancora-se, primeiramente, na intersecção entre o Direito Constitucional contemporâneo e o Direito Internacional dos Direitos Humanos, orientando-se pelo postulado máximo da dignidade da pessoa humana. A doutrina constitucionalista moderna, amparada nos estudos de Ingo Wolfgang Sarlet, preceitua a força normativa e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas. Sob essa ótica, os direitos sociais previstos na Constituição da República não são meras cartas de intenções direcionadas ao Estado, mas normas cogentes que vinculam as relações contratuais assimétricas, impondo ao empregador o dever de respeitar os limites físicos e psíquicos do empregado como pressuposto para a validade da exploração econômica.

No campo juslaboral, o marco teórico apoia-se na análise da mutação do conceito de subordinação em face do avanço

tecnológico. Autores de vanguarda do Direito do Trabalho, como Maurício Godinho Delgado e Jorge Luiz Souto Maior, alertam para a superação da subordinação clássica fordista-taylorista, caracterizada pela vigilância física no galpão da fábrica. Emerge, em seu lugar, a subordinação estrutural, telemática e algorítmica, na qual o poder diretivo e disciplinar do empregador infiltra-se na vida privada do indivíduo por meio de dispositivos móveis. A tecnologia, inicialmente concebida para otimizar o tempo, converteu-se em um vetor de dominação que exige a presença virtual ininterrupta, configurando o que a sociologia do trabalho denomina de "modernidade líquida" aplicada ao ambiente laboral.

Para a compreensão do fenômeno do adoecimento, o estudo utiliza a teoria do meio ambiente do trabalho, concebida de forma holística. A exegese do artigo 225 c/c o artigo 200, VIII, da Constituição Federal, aliada aos preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelece que a higidez laboral não se limita à ausência de agentes físicos, químicos ou biológicos nocivos. A doutrina, encabeçada por juristas como Vólia Bomfim Cassar, defende que a proteção ambiental abrange inexoravelmente a saúde mental e os riscos ergonômicos e psicossociais. O empregador atrai para si, por força do princípio da alteridade e da responsabilidade social da empresa, a condição de garantidor desse ecossistema, devendo neutralizar práticas de gestão abusivas que poluam a mente do trabalhador.

Por fim, o arcabouço teórico para a responsabilização empresarial consolida-se em torno do conceito de "dano existencial". Diferentemente do dano moral clássico, que ofende a honra ou a imagem, o dano existencial, na seara trabalhista, atinge o "projeto de vida" e a "vida de relações" do ser humano. A base doutrinária desse

instituto sustenta que a exigência de hiperconexão confisca o tempo livre do indivíduo, impossibilitando-o de exercer seu direito ao lazer, ao convívio familiar e ao desenvolvimento sociocultural. A supressão sistemática desse direito não apenas desencadeia patologias ocupacionais como o Burnout, mas configura um ilícito civil autônomo, passível de reparação pecuniária por esvaziar a essência existencial do sujeito de direito.

3. METODOLOGIA

O presente artigo científico adota a abordagem qualitativa, justificando-se por sua adequação à investigação profunda de fenômenos jurídicos e sociais complexos, como a intersecção entre o teletrabalho, a hiperconectividade e o adoecimento psíquico. A escolha por essa matriz metodológica afasta a mera quantificação de dados estatísticos, priorizando a compreensão das dimensões hermenêuticas e a interpretação crítica das normas, princípios e decisões jurisprudenciais. Busca-se, assim, extrair o sentido e o alcance do direito fundamental à desconexão dentro do sistema normativo nacional e internacional de proteção ao trabalhador.

O método de procedimento eleito para conduzir a argumentação é o dedutivo. A pesquisa parte de premissas universais e macrossistêmicas, consubstanciadas nos tratados internacionais de Direitos Humanos, nas normas e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nas diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e nos princípios fundamentais insculpidos na Constituição Federal de 1988. A partir desse ordenamento geral de proteção à dignidade humana e à saúde, o estudo afunila a análise para uma premissa particular: a caracterização da Síndrome de Burnout por hiperconexão telemática e a consequente

responsabilização civil patronal no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira.

No que tange aos procedimentos técnicos de coleta de dados, a investigação classifica-se como estritamente bibliográfica e documental. A base documental primária é formada por diplomas normativos indispensáveis ao tema, tais como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Civil, as Convenções nº 155 e nº 190 da OIT, a recém-atualizada Classificação Internacional de Doenças (CID-11) e, sob a ótica do Direito Comparado, o Code du Travail francês (Lei nº 2016-1088). Paralelamente, a pesquisa bibliográfica secundária valeu-se do levantamento de livros, dissertações e artigos publicados em periódicos científicos de alto impacto, escritos por juristas consagrados no Direito Constitucional e no Direito Material e Processual do Trabalho.

A fase de tratamento e análise dos dados coletados pautou-se na técnica da interpretação sistemática e teleológica do Direito. Diante da ausência de tipificação expressa e minuciosa do "direito à desconexão" na legislação infraconstitucional pátria, a pesquisa aplicou a teoria do "diálogo das fontes". Esse processo hermenêutico permitiu integrar as normativas globais de saúde mental e o sistema principiológico constitucional trabalhista, evidenciando que as lacunas da legislação ordinária não são obstáculos, mas espaços que o intérprete deve preencher para assegurar a efetividade da reparação de danos existenciais e morais nas novas dinâmicas do teletrabalho.

4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

4.1. A Evolução do Teletrabalho e a Hiperconectividade Como Fatores de Adoecimento

Historicamente, a regulação do trabalho esteve visceralmente atrelada à delimitação física e cronológica da fábrica ou do escritório. No modelo produtivo taylorista-fordista, que inspirou a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, o encerramento da jornada coincidia, de maneira cartesiana, com a saída do trabalhador das dependências do empregador. Contudo, a revolução telemática do final do século XX e início do século XXI, catalisada de forma abrupta e compulsória pela pandemia de COVID-19, desestruturou esse paradigma. O teletrabalho consolidou-se não mais como uma modalidade excepcional ou um benefício de flexibilidade, mas como o padrão arquitetônico operacional de inúmeras corporações, transferindo os meios de produção, de forma definitiva, para o ambiente doméstico do empregado.

Esse novo arranjo espacial provocou o rápido esgarçamento, e posterior colapso, das fronteiras psicossociais que separavam o tempo de labor do tempo de repouso. A residência, outrora o asilo inviolável dedicado ao afeto, ao ócio e à recuperação das energias biológicas, foi invadida pelo escritório digital. Sem o rito de passagem geográfico — o trajeto físico entre a empresa e o lar —, o trabalhador perdeu a capacidade de transição mental entre a figura do profissional e a do cidadão em seus momentos de intimidade. O domicílio converteu-se em um anexo da empresa, onde o labor se insinua a qualquer hora do dia ou da noite.

Nesse cenário de indefinição de limites surge a hiperconectividade, caracterizada pelo uso perene e invasivo de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Equipamentos como

smartphones institucionais, notebooks e, especialmente, plataformas de mensagens instantâneas (como WhatsApp, Telegram e Slack) e de correio eletrônico, transformaram-se no que a doutrina juslaboral moderna convencionou chamar de "coleira eletrônica". Embora a conectividade ininterrupta traga inegáveis ganhos de produtividade e celeridade para a engrenagem do capital, ela impõe ao trabalhador um estado de subordinação telemática permanente, marcado pela expectativa patronal — seja ela explícita ou velada — de disponibilidade absoluta e respostas imediatas fora de sua escala legal.

As consequências dessa ausência de limites telemáticos configuram um grave e silencioso risco ergonômico e psicossocial. Estudiosos da medicina ocupacional e da psicologia do trabalho apontam que a constante emissão de alertas, notificações e demandas virtuais impede o desligamento cognitivo do indivíduo. O sistema nervoso autônomo do empregado, submetido a estímulos de alerta contínuos, é impedido de entrar em estágio de relaxamento profundo. Essa tensão constante eleva os níveis de cortisol, gera distúrbios crônicos do sono, ansiedade generalizada e fadiga severa, minando a resiliência neurológica necessária para a manutenção da higidez mental.

É a partir da manutenção prolongada desse estado de estresse estrutural que a hiperconectividade deixa de ser um desafio de gestão de tempo para se materializar em patologia ocupacional, notadamente a Síndrome de Burnout. O esgotamento profissional não surge de um evento traumático isolado, mas do acúmulo contínuo de exigências micro-invasivas. A síndrome manifesta-se através de uma tríade sintomatológica devastadora: a exaustão energética extrema, o cinismo ou distanciamento mental em

relação às próprias funções, e a queda vertiginosa da eficácia profissional. O trabalhador hiperconectado esgota suas reservas psíquicas na tentativa inglória de atender a uma demanda infinita e onipresente.

Agrava-se este quadro quando se observa que a cultura corporativa contemporânea tende a romantizar o excesso de labor. Expressões como "vestir a camisa da empresa", "proatividade" ou "engajamento" são frequentemente utilizadas para mascarar a exploração e naturalizar a invasão do tempo livre. A hiperconexão é premiada e a desconexão é tacitamente punida com o ostracismo profissional ou a estagnação na carreira. Assim, o modelo de gestão que não implementa políticas rigorosas de limitação do fluxo de informações atua como o agente etiológico direto do adoecimento coletivo de sua força de trabalho, impondo ao Direito o dever urgente de intervenção profilática e sancionatória.

4.2. O Burnout no Direito Internacional: A CID-11 da OMS e as Convenções da OIT Sobre Saúde Mental no Trabalho

A tutela da saúde mental do trabalhador transcendeu as fronteiras dos ordenamentos jurídicos internos para consolidar-se como uma pauta prioritária no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Historicamente marginalizado nas discussões clássicas sobre segurança ocupacional — que por décadas priorizaram os acidentes típicos e as doenças físicas —, o adoecimento psíquico passou a ser objeto de profunda inflexão normativa pelas agências especializadas da Organização das Nações Unidas (ONU). Essa mudança de paradigma reflete a constatação global de que a precarização das condições laborais e as novas metodologias de gestão digital representam ameaças transnacionais à integridade

humana, exigindo respostas padronizadas e rigorosas por parte da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O marco divisório mais expressivo dessa nova abordagem internacional materializou-se em janeiro de 2022, com a entrada em vigor da 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) promovida pela OMS. Sob a égide da antiga CID-10, o esgotamento profissional era tratado de forma genérica e frequentemente diluído na categoria de transtornos psiquiátricos comuns, o que gerava severas dificuldades probatórias para a demonstração de seu nexo causal com a atividade laboral. Contudo, a nova diretriz internacional reclassificou a Síndrome de Burnout de maneira inequívoca, retirando-a do rol de doenças médicas gerais e categorizando-a, com exclusividade, como um "fenômeno ocupacional", alocado no capítulo referente aos problemas associados ao emprego ou ao desemprego.

Sob a ótica conceitual e jurídica, a CID-11 passou a definir o Burnout estritamente como uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Essa alteração técnica e semântica possui um impacto formidável para a dogmática do Direito do Trabalho, pois promove uma drástica transferência de responsabilidade. Ao atrelar a síndrome diretamente à falha contínua no gerenciamento do estresse, a agência internacional retira o ônus patológico da esfera biológica, genética ou de eventual fragilidade psíquica individual do trabalhador, imputando-o integralmente à estrutura organizacional da corporação. O Direito Internacional reconhece, de forma científica e jurídica, que é a inadequação da governança corporativa — o que

inclui metas inatingíveis e a hiperconectividade forçada — a real etiologia do adoecimento.

De forma complementar e simétrica às diretrizes sanitárias da OMS, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fornece o indispensável substrato jurídico para a proteção do meio ambiente de trabalho por meio de suas convenções. Destaca-se, nesse sentido, a Convenção nº 155 da OIT, internalizada no ordenamento jurídico brasileiro com preeminência normativa, que dispõe sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Referido diploma internacional impõe aos Estados-membros o dever inafastável de formular e implementar políticas nacionais coerentes visando prevenir acidentes e danos à saúde decorrentes do labor. A norma consolida o princípio da prevenção integral, obrigando o empregador a neutralizar e minimizar as causas dos perigos inerentes ao ecossistema produtivo, o que na atualidade engloba, impreterivelmente, os riscos telemáticos e o esgotamento mental.

Avançando na esteira da proteção contemporânea, a OIT aprovou, em 2019, a Convenção nº 190, que trata especificamente da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Este instrumento internacional inova de maneira contundente ao reconhecer que a violência laboral não se circunscreve às agressões físicas ou morais diretas, mas abrange igualmente as práticas abusivas e silenciosas de gestão organizacional. A exigência tácita ou explícita de disponibilidade integral, que ignora solenemente o direito à desconexão do empregado no teletrabalho, amolda-se perfeitamente à definição de assédio estrutural contida na convenção. Mais importante ainda, a normativa é expressa ao estender a proteção do trabalhador às comunicações relacionadas

ao labor, inclusive aquelas realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação, consagrando o entendimento de que o ambiente digital deve ser isento de assédio algorítmico.

A articulação sistemática entre a CID-11 da OMS e as Convenções da OIT consubstancia a formação de um robusto bloco de supralegalidade normativa voltado à tutela da higidez psíquica da classe trabalhadora. Essa convergência internacional gera efeitos vinculantes e imediatos para a cultura de conformidade (compliance) das empresas, que passam a ter a obrigação jurídica de monitorar e elidir os agentes estressores sistêmicos. Consequentemente, tal arcabouço fornece aos juízes e tribunais pátrios o amparo hermenêutico e o respaldo do controle de convencionalidade necessários para responsabilizar civil e administrativamente os empregadores que, ao fomentarem a hiperconexão telemática e sonegarem o sagrado direito ao repouso, atuam como os causadores diretos da Síndrome de Burnout.

4.3. O Direito à Desconexão Como Desdobramento do Direito Constitucional à Saúde, Ao Lazer e Ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado

O ordenamento jurídico brasileiro não possui, até o presente momento, uma legislação ordinária consolidada e exaustiva que discipline expressamente a nomenclatura "direito à desconexão". No entanto, a doutrina constitucional e justralhista majoritária assevera que tal lacuna legal aparente é amplamente suprida pelo sistema de princípios e garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

O direito de estar e permanecer offline sem sofrer represálias ou prejuízos profissionais encontra guarida, primeiramente, no direito fundamental à saúde (art. 6º, CF/88) e na redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII). A limitação da jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIII) e a garantia de repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV) não são meras regras de cálculo contábil de horas, mas sim normas de ordem pública pautadas na medicina e segurança do trabalho, destinadas a permitir a recomposição física e intelectual do indivíduo.

Avançando na hermenêutica constitucional, o direito à desconexão é indissociável do direito ao lazer e do direito à intimidade e vida privada (art. 5º, inciso X, CF/88). Exigir que o empregado permaneça conectado em suas horas de descanso é promover uma invasão invisível, porém contínua, do espaço íntimo do trabalhador, subtraindo-lhe o tempo que deveria ser dedicado ao convívio familiar, social, ou ao simples ócio reparador.

Ademais, destaca-se a relevância do artigo 225 c/c o artigo 200, inciso VIII, da Constituição, que estendem a proteção do meio ambiente também ao meio ambiente do trabalho. O ecossistema laboral equilibrado exige salubridade não apenas física (proteção contra ruídos, produtos químicos, etc.), mas também psicológica. O ambiente de teletrabalho permeado pela hiperconexão é, intrinsecamente, um meio ambiente laboral poluído por riscos psicossociais.

Sob a ótica do Direito Comparado, faz-se mister observar o pioneirismo da França, que, em 2016, através da chamada Loi El Khomri (Lei nº 2016-1088), inseriu no Code du Travail o "droit à la déconnexion". A legislação francesa obrigou as empresas com mais

de 50 funcionários a negociar acordos para garantir o respeito aos tempos de descanso e de licença, bem como à vida pessoal e familiar dos trabalhadores, regulando o uso de ferramentas digitais. Na mesma toada, o Parlamento Europeu, em 2021, aprovou resolução recomendando a criação de uma diretiva em toda a União Europeia sobre o tema, reafirmando que a desconexão constitui um direito fundamental diretamente ligado à prevenção do Burnout.

Nesse contexto comparado, a doutrina ressalta que a simples importação do modelo francês para o Brasil encontra desafios em nossa realidade sociojurídica, marcada por uma cultura que muitas vezes valoriza o excesso de labor. Contudo, a adaptação desse instituto é medida urgente e indispensável para preservar a integridade física e psíquica do trabalhador, atuando como um escudo contra a indefinição das fronteiras entre o tempo de serviço e o espaço privado provocada pelas novas tecnologias (Ponzilacqua; Silva, 2022).

No Brasil, interpreta-se que, devido ao princípio da força normativa da Constituição, os juízes e tribunais trabalhistas detêm o respaldo do bloco de constitucionalidade para garantir o exercício pleno da desconexão, independentemente de reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais contra o abuso do poder diretivo empresarial.

4.4. A Responsabilização Civil do Empregador na Justiça do Trabalho Brasileira por “Dano Existencial” e Burnout

Diante do arcabouço protetivo delineado, a inobservância do direito à desconexão, consubstanciada na cobrança contínua fora de hora que culmine no adoecimento do trabalhador por Síndrome de

Burnout, atrai inexoravelmente a responsabilidade civil do empregador, cuja competência para julgamento é da Justiça do Trabalho (art. 114, VI, CF/88).

Tradicionalmente, a responsabilidade civil do empregador por doença ocupacional baseia-se na teoria subjetiva, exigindo a comprovação do dano, do nexo causal e da culpa patronal (art. 7º, XXVIII, CF). Contudo, a doutrina trabalhista moderna e a jurisprudência mais progressista do TST vêm aplicando, em casos específicos, a teoria do risco da atividade (responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil).

A partir da adoção da CID-11, o nexo causal entre o Burnout e o trabalho ganha robusta presunção. Uma vez comprovado que o modelo de gestão da empresa é pautado na exigência de respostas em ferramentas telemáticas além da jornada (hiperconectividade crônica), a culpa do empregador se evidencia pela negligência estrutural em manter um ambiente de trabalho sadio, configurando omissão no dever de cautela e violação direta à Convenção 155 da OIT.

O elemento central da reparação civil neste contexto vai além das reparações materiais (gastos médicos e lucros cessantes) e do dano moral clássico (ofensa à honra ou psique). Destaca-se a figura do Dano Existencial. O jurista do trabalho reconhece o dano existencial quando o ato ilícito do empregador priva o empregado da prática de atividades essenciais ao seu desenvolvimento como ser humano. A hiperconectividade e o consequente esgotamento profissional (Burnout) aniquilam o "projeto de vida" do trabalhador e o "dano à vida de relações".

Essa perspectiva é corroborada ao se constatar que a exigência de disponibilidade constante por meios telemáticos configura uma conduta abusiva patronal. A supressão reiterada e contumaz do direito ao descanso, disfarçada pela facilidade do acesso remoto, impede o empregado de dispor livremente de seu tempo livre, minando seu desenvolvimento pessoal, familiar e cultural, o que consolida os pressupostos materiais para a devida reparação por dano existencial (Ponzilacqua; Silva, 2022).

O empregado, compelido a manter-se ligado digitalmente às demandas da empresa 24 horas por dia, vê-se alijado do convívio familiar, impossibilitado de exercer atividades culturais, esportivas ou educacionais. O adoecimento psíquico torna-se a manifestação clínica de uma vida subtraída pelo labor. A jurisprudência trabalhista pátria tem, de forma crescente, deferido indenizações autônomas por dano existencial em casos de jornadas exaustivas e sobreaviso tecnológico não remunerado e opressivo, punindo pedagogicamente as corporações que tratam o tempo livre do trabalhador como uma extensão não declarada do horário comercial.

A responsabilização, portanto, atende ao caráter compensatório para a vítima e ao caráter punitivo-pedagógico para o infrator, compelindo o setor produtivo a internalizar políticas de compliance digital (como o bloqueio de servidores de e-mail aos finais de semana e a proibição expressa de mensagens via WhatsApp corporativo fora do expediente) sob pena de severas condenações financeiras na Justiça laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso analítico trilhado neste artigo evidenciou que a metamorfose tecnológica do ambiente laboral, sobretudo com a perpetuação do teletrabalho pós-pandemia, trouxe à tona novos desafios jurídicos no campo da tutela da saúde ocupacional. A hiperconectividade deixou de ser um mero sintoma de dedicação corporativa para se revelar como um fator de risco psicossocial agudo, responsável direto pela escalada de casos de Síndrome de Burnout.

A problemática investigada procurou demonstrar como o direito à desconexão se consolida como a resposta jurídica a esse adoecimento. Foi possível constatar que, à luz do Direito Internacional, a reclassificação do Burnout na CID-11 pela OMS como fenômeno estritamente ocupacional, aliada às diretrizes de saúde e segurança das Convenções 155 e 190 da OIT, promoveu uma virada epistemológica: o esgotamento não é fraqueza individual do trabalhador, mas consequência jurídica da má organização do labor e do desrespeito aos limites do corpo e da mente humanos.

No plano do ordenamento jurídico pátrio, conclui-se que a falta de um artigo celetista com a nomenclatura "direito à desconexão" não consubstancia anomia. Pelo contrário, a Constituição da República de 1988 possui densidade normativa suficiente para garantir esse direito de forma implícita e cogente. Ele é extraído do complexo de normas protetivas (arts. 5º, 6º e 7º) que garantem a dignidade da pessoa humana, a saúde, a limitação de jornada, o lazer e o direito a um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e isento de poluição psicossocial (arts. 200 e 225).

Ademais, demonstrou-se que os empregadores que negligenciam o controle da conectividade, exigindo disponibilidade além da

pactuada, violam seu dever de alteridade. Como consequência, estão sujeitos à responsabilização civil na Justiça do Trabalho. A ocorrência do Burnout por hiperconexão caracteriza não apenas o dano moral, mas, sobremaneira, o dano existencial, passível de severa indenização em virtude do esvaziamento do projeto de vida e do esgarçamento das relações sociofamiliares do trabalhador.

A guisa de propostas e encaminhamentos fáticos (lege ferenda), propõe-se que o Brasil observe atentamente a vanguarda do Direito Comparado europeu (como a legislação francesa). Faz-se urgente e necessária a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou a edição de lei específica que não apenas reconheça, mas regule minuciosamente os limites da desconexão no teletrabalho, exigindo a pactuação via negociação coletiva de regras claras para o uso de ferramentas telemáticas. Até que tal passo legislativo se concretize, cabe aos Tribunais Trabalhistas, em sede de controle de convencionalidade e constitucionalidade difuso, manter uma jurisprudência firme e protetiva, assegurando que o capital tecnológico não se sobreponha ao valor social do trabalho humano e à inviolabilidade do tempo de repouso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

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

FRANÇA. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Journal Officiel de la République Française, Paris, 9 août 2016.

FROTA, Pablo Malheiros da Cunha; GOMES, Orlando. Direito à desconexão nas relações sociais e de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n° 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Genebra: OIT, 1981. Promulgada no Brasil pelo Decreto n° 1.254/1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n° 190 sobre a Violência e o Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int/en>.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. Revista Direito e Práx., Rio de

Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, jan./mar. 2022. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, com recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. (2019/2181(INL)). Estrasburgo, 2021.

¹ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Mestranda em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Mestranda em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁵ Mestranda em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁶ Mestranda em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁷ Mestranda em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁸ Doutorando em Direito, Universidad de Ciencias Empresariales Y Sociales (UCES), Buenos Aires, Argentina. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁹ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

¹⁰ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)