REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

BURNOUT DIGITAL NO TELETRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA DUPLA JORNADA FEMININA: UMA REFLEXÃO À LUZ DE BYUNG-CHUL HAN

DIGITAL BURNOUT IN REMOTE WORK AND THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY REGARDING THE DUAL WORKLOAD OF WOMEN: A REFLECTION IN LIGHT OF BYUNG-CHUL HAN

Ciências Sociais Aplicadas • 15/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794576589

Eliane Rodrigues de Carvalho[1]

Enio Walcacer de Oliveira Filho[2]

RESUMO

O artigo examina em que condições o esgotamento profissional (burnout digital) de mulheres em teletrabalho pode fundamentar a responsabilidade civil do empregador, sob a perspectiva da dupla jornada de trabalho e do dever de prevenção. A pesquisa é de natureza qualitativa, bibliográfico-documental e jurídico-doutrinária, analisando a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil, a Lei nº 8.213/1991, as Normas Regulamentadoras nº 1, 7 e 17, além de decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. A reflexão jurídica dialoga criticamente com a obra Sociedade do cansaço, de Byung-Chul Han, problematizando os conceitos de sociedade do desempenho, autoexploração e fragmentação da atenção. Sustenta-se que a promessa de autonomia do trabalho remoto frequentemente convive com exigências veladas de disponibilidade ininterrupta, induzindo a trabalhadora a introjetar o custo da sobrecarga corporativa. Essa dinâmica adquire contornos críticos quando as obrigações profissionais colidem com as exigências materiais do trabalho doméstico e de cuidado. Conclui-se que a assimetria social da dupla jornada não constitui fundamento autônomo de indenização, dependendo o dever de reparar da demonstração pericial do dano psíquico (conforme o rigor da CID-11 da OMS) e da contribuição causal ou concausal da atividade laboral, associada à culpa patronal no regime subjetivo ou ao risco especial no regime objetivo (Tema 932 do STF). A proteção efetiva da saúde mental exige uma reestruturação preventiva da organização do trabalho e o respeito estrito ao direito à desconexão.

Palavras-chave: Teletrabalho; Burnout digital; Dupla jornada feminina; Responsabilidade civil patronal; Byung-Chul Han.

ABSTRACT

The article examines under what conditions the professional burnout (digital burnout) of women in telework can ground the employer's civil liability, from the perspective of the double workday and the duty of prevention. The research is qualitative, bibliographic-documentary and legal-doctrinal in nature, analyzing the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the Civil Code, Law No. 8,213/1991, Regulatory Standards No. 1, 7 and 17, as well as decisions of the Regional Labor Court of the 15th Region. The legal reflection critically dialogues with the work Sociedade do cansaço, by Byung-Chul Han, problematizing the concepts of achievement society, self-exploitation and fragmentation of attention. It is argued that the promise of autonomy in remote work often coexists with veiled demands for uninterrupted availability, inducing the worker to internalize the cost of corporate overload. This dynamic acquires critical contours when professional obligations collide with the material demands of domestic and care work. It is concluded that the social asymmetry of the double workday does not constitute an autonomous ground for indemnification, the duty to compensate depending on expert demonstration of psychological harm (in accordance with the rigor of the WHO's ICD-11) and on the causal or concausal contribution of the work activity, associated with employer fault under the subjective regime or with special risk under the objective regime (STF Theme 932). Effective protection of mental health requires a preventive restructuring of work organization and strict respect for the right to disconnect.

Keywords: Telework; Digital burnout; Women's double workday; Employer's civil liability; Byung-Chul Han.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho prestado no espaço domiciliar é frequentemente acompanhado pelo discurso da flexibilidade e da otimização do tempo, prometendo dispensar deslocamentos urbanos e conferir maior autonomia na gestão da rotina. Contudo, a experiência prática tem demonstrado que essa modalidade laboral pode atuar de forma inversa, prolongando invisivelmente a jornada de trabalho para além dos limites contratuais. A presença constante de canais digitais de comunicação mantém a trabalhadora sob um estado de prontidão permanente, dissolvendo as fronteiras entre o tempo de serviço e o tempo de descanso. Para as mulheres que acumulam o emprego formal e a centralidade das responsabilidades familiares e reprodutivas, a coincidência física entre o lar e a sede do trabalho intensifica a sobreposição de obrigações, tornando a casa um espaço de demandas concomitantes e concorrentes.

Essas distorções não decorrem do mero uso das tecnologias de informação, mas sim da forma como o poder diretivo patronal estrutura o fluxo produtivo, estipula metas e avalia o desempenho. Uma jornada formalmente flexível pode converter-se em um modelo predatório de disponibilidade ininterrupta sob o pretexto de ser exercida no conforto do lar. Sem limites objetivos de desconexão e sem um dimensionamento realista das tarefas, a prestação remota tende a gerar níveis de exaustão cognitiva e emocional superiores aos observados no trabalho presencial.

A crítica filosófica de Byung-Chul Han (2015) à "sociedade do desempenho" oferece um referencial valioso para decodificar essa engrenagem. Ao analisar a passagem de um modelo disciplinar pautado na coerção externa para um paradigma centrado na motivação e na autoexigência, Han demonstra como o indivíduo passa a exigir de si um rendimento ininterrupto, vivenciando o

esgotamento não como resultado de uma imposição corporativa, mas como insuficiência ou fracasso pessoal. No contexto do teletrabalho subordinado, essa reflexão permite questionar a autonomia ilusória oferecida pelo ecossistema digital sem desconsiderar as estruturas normativas do contrato de emprego.

Diante desse cenário, o estudo orienta-se pela seguinte indagação central: em que condições a organização do teletrabalho contribui para o adoecimento mental de mulheres submetidas à dupla jornada e fundamenta a responsabilidade civil do empregador? O objetivo geral consiste em delimitar os pressupostos dogmáticos e probatórios dessa responsabilização, articulando a vulnerabilidade advinda da sobrecarga feminina às obrigações de prevenção e aos limites jurídicos do direito à desconexão.

Para responder a esse problema, adota-se uma metodologia qualitativa, bibliográfica e documental, de natureza jurídico-doutrinária. O arcabouço normativo compreende a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil, a Lei nº 8.213/1991 e as Normas Regulamentadoras (NRs) nº 1, 7 e 17 do Ministério do Trabalho e Emprego. A análise jurisprudencial utiliza, em caráter ilustrativo e qualitativo, julgados noticiados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com o fito de examinar como os tribunais operam a valoração da prova técnica e o reconhecimento da concausalidade. A obra de Han é mobilizada como vetor interpretativo e crítico da realidade laboral, sem substituir a rigorosa comprovação dos requisitos normativos da responsabilidade civil.

Por fim, o estudo estabelece uma fronteira clara entre a assimetria social da divisão do trabalho de cuidado e a conduta juridicamente

imputável ao empregador. O contrato de trabalho não converte a empresa em garantidora universal das dificuldades vividas na esfera privada da trabalhadora. Exige-se investigar se a organização laboral produziu ou agravou o dano psíquico e se houve inobservância dos deveres legais de proteção e prevenção. Estruturado a partir dessas premissas, o artigo aborda a dinâmica da dupla jornada feminina no teletrabalho, discute o burnout digital sob a perspectiva de Han, detalha a gestão de riscos e examina os critérios consolidados para a fixação da responsabilidade civil patronal.

2. ORGANIZAÇÃO DO TELETRABALHO E DUPLA JORNADA FEMININA

A legislação trabalhista brasileira define o teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências da empresa, mediada por tecnologias de informação e comunicação, sem que isso se confunda com o trabalho externo por natureza. Com as atualizações da Lei nº 14.442/2022, essa modalidade passou a admitir a organização tanto por jornada quanto por produção ou tarefa. O foco desta reflexão, no entanto, recai sobre o home office exercido por mulheres empregadas: o trabalho subordinado realizado no ambiente residencial, um espaço marcado pela frequente intersecção com as demandas domésticas (BRASIL, 1943; 2022a).

Cumpre ressaltar que a execução do trabalho em domicílio não afasta a subordinação jurídica. O artigo 6º da CLT é claro ao equiparar os meios telemáticos de controle à supervisão pessoal e direta. Em paralelo, o artigo 62, inciso III, restringe a dispensa do controle de jornada apenas aos profissionais que atuam por produção ou tarefa. Na prática, a nomenclatura do contrato cede espaço à realidade dos fatos: a imposição de horários, reuniões

obrigatórias, sistemas de monitoramento e metas evidenciam a direção patronal. A existência de aparatos tecnológicos de controle é um fator central, embora cada mecanismo exija uma análise cuidadosa de seu contexto e de sua finalidade.

Embora a diferenciação entre o trabalho por jornada e por resultados seja determinante para as regras de controle de tempo, ela não exime o empregador do dever de zelar pela saúde ocupacional. A fixação de metas inexequíveis, a redução sistemática de prazos e a expectativa de disponibilidade constante comprometem o direito à desconexão, mesmo na ausência de um relógio de ponto físico. A mitigação dos riscos laborais é, portanto, uma responsabilidade inerente também a esse modelo produtivo.

No ambiente doméstico, o conceito de flexibilidade adquire contornos distintos, diretamente condicionados à divisão do trabalho reprodutivo e à rede de apoio disponível. Em um estudo qualitativo conduzido com catorze profissionais durante a pandemia, Lemos, Barbosa e Monzato (2020) mapearam dinâmicas de sobrecarga, mas também registraram vivências heterogêneas quanto ao conflito entre as esferas familiar e profissional. Algumas participantes destacaram os benefícios da aproximação familiar e da ausência de deslocamentos. A pesquisa alerta para os perigos das generalizações: por refletirem um recorte metodológico específico, os achados não autorizam a premissa de que toda experiência de home office seja inerentemente nociva.

Por outro lado, Araújo e Wenceslau (2023) associam a dupla jornada à perpetuação das assimetrias de gênero. Quando a responsabilidade pelo cuidado permanece restrita às mulheres, a transição do emprego para a residência tende a sobrepor

fisicamente as obrigações profissionais e domésticas, sem que haja uma redistribuição de tarefas. É a dinâmica em que a trabalhadora concilia uma reunião corporativa com as demandas imediatas do lar para, em seguida, estender o expediente em busca de cumprir prazos. Esse cenário evidencia que a contagem formal das horas de contrato é insuficiente para dimensionar a real magnitude da carga diária de trabalho.

Abordar essa assimetria exige o cuidado analítico de não essencializar o cuidado como um atributo feminino inato, tampouco homogeneizar a vivência das mulheres, que diferem em arranjos familiares, maternidade e condições socioeconômicas. A perspectiva de gênero é uma ferramenta que desvela como diretrizes corporativas aparentemente neutras produzem impactos díspares. A prática de convocar reuniões sem previsibilidade, por exemplo, onera desproporcionalmente as profissionais que acumulam a assistência a dependentes. A raiz do problema reside na distribuição social dessas responsabilidades e na materialidade das condições de prestação do serviço.

Há uma fronteira clara entre a autonomia de gerir o próprio tempo e a imposição de estender o labor para o período noturno em virtude de um volume de tarefas incompatível com a jornada contratual. A distinção entre ambas requer a análise da carga de trabalho, da real margem de autonomia da profissional, das condições pactuadas e das providências adotadas pela empresa ao ser notificada sobre a sobrecarga. Se a mera existência de afazeres domésticos não configura um nexo causal de adoecimento ocupacional, ela também não pode ser usada como argumento de defesa pela empresa caso as provas demonstrem exigências laborais predatórias à saúde da trabalhadora.

A adoção de políticas preventivas estruturadas, como a garantia de previsibilidade de horários, protocolos definidos para o agendamento de compromissos e canais seguros para repactuação de demandas, é fundamental. Contudo, esses mecanismos devem alcançar quem deles necessita sem estigmatizar as mulheres ou converter a intimidade do ambiente familiar em objeto de vigilância corporativa. Reconhecer as disparidades no trabalho de cuidado deve servir como vetor para uma gestão de riscos ocupacionais mais eficiente e ética, sem jamais legitimar a presunção de uma menor capacidade profissional das trabalhadoras.

3. ESGOTAMENTO PROFISSIONAL E SOCIEDADE DO DESEMPENHO

Neste estudo, a expressão burnout digital designa o esgotamento profissional atrelado à hiperconexão e à intensificação do trabalho mediado por tecnologias. Não se trata, contudo, de uma categoria diagnóstica autônoma. Na CID-11, a Organização Mundial da Saúde (2019) descreve o burnout como um fenômeno estritamente ocupacional, resultante de um estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. O quadro é caracterizado por exaustão, distanciamento mental (ou cinismo em relação ao labor) e queda na eficácia profissional. Essa definição médica é rigorosa e não autoriza que qualquer cansaço cotidiano ou sofrimento psíquico genérico seja rotulado como burnout.

Esse rigor conceitual tem desdobramentos jurídicos imediatos. Ansiedade, depressão e esgotamento podem perfeitamente coexistir, mas o diagnóstico preciso e a confirmação de sua raiz ocupacional exigem avaliação técnica criteriosa. A popularização do termo não substitui a necessidade de laudos clínicos, do histórico do

paciente e de uma perícia atenta às reais condições em que o serviço era prestado. Embora a vivência subjetiva de sobrecarga da trabalhadora seja uma peça central na investigação, ela não basta, por si só, para configurar um dano passível de indenização.

Para aprofundar essa dinâmica, a obra Sociedade do cansaço (Han, 2015) nos permite pensar sobre a transição de um modelo disciplinar, pautado na proibição e na obediência, para um paradigma de desempenho na contemporaneidade, sob diversas óticas de sentido, essencialmente nas cobranças relacionadas ao trabalho, para fins desta pesquisa. Nesse novo cenário, o indivíduo assume a responsabilidade de maximizar ininterruptamente sua própria capacidade, encontrando-se no limite da produção, mas muitas vezes negligenciando a própria saúde mental e física, em uma situação em que o limite, antes compreendido como parte intrínseca da condição humana, passa a ser internalizado como fracasso. O imperativo de produção infiltra-se, assim, na forma como o sujeito avalia o próprio valor.

Han (2015) nos auxilia a entender por que a pressão laboral nem sempre se manifesta como uma ordem direta e coercitiva, em especial no teletrabalho, o peso recai sobre expectativas implícitas e acumuladas, de um lado, quanto ao trabalho, há a exigência de respostas quase instantâneas, pois o prestígio é conferido a quem está "sempre online" e o terror de ser lida como improdutiva induzem o prolongamento invisível da jornada, de outro lado está o papel introjetado como das mulheres em uma sociedade patriarcal, com a pressão dos cuidados domésticos, dos filhos, do marido, aqui o “prestígio” encontra-se na execução do “papel esperado” pela sociedade. Ainda que a profissional organize seus horários, distinguindo trabalho e casa, o faz encurralada por métricas

impostas pela empresa e pelos familiares. Sob a ótica deste estudo, a chamada "autoexigência" frequentemente atua como uma correia de transmissão de cobranças corporativas, que vestem uma roupagem de iniciativa individual para se tornarem menos questionáveis, sobrepondo-se com iniciativas domésticas.

O conceito de "autoexploração", no entanto, requer freios ao ser transportado para a realidade trabalhista, pois a abstração filosófica do sujeito que explora a si mesmo não se confunde com a figura jurídica de uma empregada subordinada. O contrato de trabalho preserva intactos o poder diretivo, a dependência econômica e, sobretudo, o dever patronal de garantir um meio ambiente seguro e prevenir riscos. A questão não se faz de maneira explícita, ela se faz escamoteada pela adesão da trabalhadora ao discurso da produtividade, o que não apaga essas premissas legais, e neste ponto não podemos indevidamente utilizar Han (2015) para culpar a profissional por adoecer, argumentando que ela "não soube impor limites", pois seria endossar exatamente a lógica de individualização do sofrimento que o autor denuncia, e negligenciar as pressões escamoteadas, de um lado pela produtividade, de outro pela execução do papel socialmente construído e vinculado à mulher em casa.

A imposição da dupla jornada representa especial obstáculo à generalização teórica do sujeito de desempenho, pois as mulheres que acumulam emprego e trabalho de cuidado não estão apenas travando uma batalha psicológica contra uma exigência abstrata de superação. Elas executam tarefas materiais vitais para a reprodução da vida, distribuídas de forma historicamente assimétrica, por isso propomos o entrelaçamento dessas duas frentes: a pressão implacável por metas corporativas colide com a expectativa social de

que a mulher administre o lar e a família de forma impecável, sem que as esferas transbordem umas nas outras, e isso extrapola as reflexões de Han, que não trata dessas assimetrias de gênero.

A crítica à hiperestimulação reforça esse raciocínio. Han (2015) aponta que a multitarefa corrói a capacidade de atenção profunda. No ecossistema remoto, o malabarismo constante entre notificações, e-mails, videochamadas e entregas já exige um esforço cognitivo brutal. Quando a dinâmica doméstica irrompe no meio desse fluxo, a fragmentação atinge níveis críticos. Diagnosticar a raiz desse esgotamento, em especial para as mulheres, não é tarefa simples, requereria uma especial atenção o modelo de organização do trabalho dadas as peculiaridades das múltiplas realidades enfrentadas pelas mulheres, em vez de patologizar a profissional com um suposto déficit individual de foco.

Evidentemente, a reflexão crítica não visa demonizar a tecnologia como causadora inata de doenças, entendemos que as plataformas digitais otimizam processos, democratizam informações e permitem arranjos flexíveis valiosos, ou seja, o home office não é, em si, algo ruim, pois o adoecimento nasce do uso predatório dessas ferramentas, que transforma a interrupção constante e a urgência perpétua em métricas inquestionáveis de comprometimento. Uma gestão de riscos séria precisa auditar o fluxo de trabalho, sendo responsabilidade tanto do empregador quanto do empregado um mapeamento de quais demandas poderiam ser suprimidas, agrupadas ou postergadas, calculando com honestidade o tempo real de que se dispõe para a execução do serviço.

Ao resgatar o valor da capacidade contemplativa, Han (2015) defende o direito de suspender a reação imediata aos estímulos.

Essa premissa enriquece a concepção jurídica do direito ao descanso, pois o tempo ocioso não serve apenas como um momento para "recarregar as baterias" visando à produção futura. Do ponto de vista legal, o direito à desconexão blinda o tempo de vida, a garantia de horas livres de ingerência patronal é um pilar da saúde mental e da liberdade de conduzir a própria rotina, ainda que esse tempo seja dedicado ao ócio absoluto e desprovido de qualquer utilidade produtiva. Devemos entender que há também produtividade no ócio, quando ele reflete na preservação da saúde mental e física do trabalhador, necessária para o bom exercício de suas funções, sob a ótica utilitária, e como postulado da dignidade do trabalho.

Por fim, impõe-se um rigor conceitual quanto à própria ideia de cansaço. No encerramento de sua obra, Han (2015) dialoga com Peter Handke para diferenciar o cansaço que isola e adoece de um cansaço pacífico, que convida à convivência e à abertura para o mundo. Seja no home office, seja no trabalho presencial, o cansaço depois de uma semana de trabalho é parte natural e integrante da sociedade, aquele espaço que intercala o trabalho com o ócio, com a vida familiar, com o descanso dominical na escala 6X1 ou o descanso de fim de semana na escala 5x2. Não pretendemos entender qualquer cansaço ou fadiga relativa ao trabalho como perniciosa, mas sim a sobrecarga ocupacional crônica e lesiva à saúde, avaliada sob critérios clínicos e parâmetros jurídicos objetivos.

O aporte filosófico de Han nos permite desestabilizar violências naturalizadas no mundo corporativo, a métrica de assiduidade baseada na presença digital, a interpretação de limites saudáveis como falta de engajamento e a hipocrisia de ofertar cartilhas de autocuidado sem reestruturar as metas que geram o adoecimento.

Essa lente crítica norteia o questionamento sobre como o trabalho é organizado. Já a responsabilização civil da empresa opera em uma etapa posterior, rigorosamente condicionada à comprovação material do dano, ao nexo causal com o labor e ao fundamento jurídico que embase a reparação, que será trabalhada na próxima seção.

4. PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE CIVIL PELO ADOECIMENTO NO TELETRABALHO

4.1. Saúde Ocupacional e Direito à Desconexão no Teletrabalho: Limites da Responsabilidade Patronal

A proteção da saúde mental integra o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Esse dever se articula com a dignidade da pessoa humana, a proteção da intimidade e os direitos à saúde, ao lazer e ao descanso. O fato de a prestação ocorrer no domicílio modifica os meios de prevenção, mas não elimina a obrigação de organizar o trabalho de maneira compatível com esses direitos (BRASIL, 1988). Na CLT, o artigo 157 estabelece obrigações empresariais de segurança e medicina do trabalho. O artigo 75-E exige instrução expressa e ostensiva sobre as precauções para evitar doenças e acidentes no teletrabalho, acompanhada de termo de responsabilidade do empregado. A assinatura documenta a orientação; seu alcance não inclui transferir os riscos da atividade econômica à trabalhadora nem afastar a responsabilidade por práticas empresariais lesivas (BRASIL, 1943).

As normas regulamentadoras brasileiras especificam deveres de prevenção, como a atualização do capítulo 1.5 da NR-1, com vigência

a partir de 26 de maio de 2026, que tornou expressa a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais. No home office, sobrecarga e dificuldade de desconexão devem ser examinadas como possíveis efeitos da organização laboral, dada a falta de métrica possibilitada pelo estado de conexão ininterrupta. O inventário de riscos e o plano de ação, quando exigíveis, precisam corresponder à realidade das atividades, e essa exigência expressa aprofunda a disciplina preventiva. Apesar de ser uma norma recente, isso não significa que a proteção da saúde mental tenha começado apenas nessa data (BRASIL, 2025a; 2025b).

A NR-17 exige que a avaliação ergonômica considere a organização do trabalho, incluindo exigência de tempo, ritmo e aspectos cognitivos. Sua aplicação ao ambiente remoto recomenda um olhar diferente sobre a questão, dadas as peculiaridades dessa modalidade e a possibilidade de conexão e acionamento do empregado pelo empregador em tempos diversos, a exemplo de reuniões sucessivas e interrupções frequentes que podem dificultar a execução das tarefas dentro da jornada. A avaliação ergonômica preliminar e, nas hipóteses previstas na norma, a Análise Ergonômica do Trabalho permitem investigar essas condições. Já a NR-7, por sua vez, vincula o acompanhamento médico ocupacional aos riscos identificados, contribuindo para a detecção de agravos e a avaliação da necessidade de encaminhamento ou afastamento, preservado o sigilo (BRASIL, 2023; 2022b).

O isolamento e a indefinição de fronteiras entre rotina pessoal e profissional representam as principais fontes de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout no home office (Chang 1993, 647; Gomes e Da Silva Paiva 2025; Oakman et al. 2020). A

ausência de suporte social presencial e jornadas excessivas aumentam os índices de exaustão emocional, exigindo que o empregador estabeleça limites expressos de contato e respeito aos períodos de descanso (Marinho e Santo 2025; Belcher 2020; Oakman et al. 2020).

O direito à desconexão encontra fundamento nos direitos constitucionais e nas regras sobre jornada e descanso. No regime geral de duração do trabalho, os artigos 66, 67 e 71 da CLT disciplinam intervalos e repouso. O artigo 75-B, § 9º, permite pactuar horários e meios de comunicação no teletrabalho, desde que assegurados os repousos legais. Esses parâmetros oferecem base para delimitar a disponibilidade e impedir que a comunicação digital esvazie períodos protegidos (BRASIL, 1943; 2022a). Complementarmente, o § 5º do artigo 75-B estabelece que o uso de equipamentos e ferramentas digitais fora da jornada normal não constitui, por si, tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, ressalvada previsão em acordo individual ou coletivo. Isso mostra a necessidade de distinguir a simples possibilidade de acesso da prestação efetiva de serviços: uma mensagem recebida sem exigência de resposta imediata tem significado diferente de uma reunião obrigatória ou de tarefas cobradas durante o descanso, demonstrando que o conteúdo das comunicações e as consequências da ausência de resposta ajudam a esclarecer essa diferença.

Para ser efetiva, uma política de desconexão precisa ser reconhecível na rotina. Horários de contato e critérios de urgência devem orientar também as chefias. Se a avaliação de desempenho continua premiando a disponibilidade a qualquer hora, a norma interna pode perder eficácia. Do mesmo modo, a análise de riscos deve prever

meios de escuta que permitam comunicar sobrecarga e solicitar ajustes sem retaliação. Para trabalhadoras submetidas à dupla jornada, previsibilidade e respeito ao descanso podem ser especialmente relevantes, sem dispensar a redistribuição social e familiar do cuidado.

O que a literatura especializada identifica é que a transferência das atividades para o ambiente domiciliar não afasta a obrigação de segurança e saúde ocupacional do empregador, mas sua responsabilização civil encontra limites claros na previsibilidade, no nexo causal e na esfera de controle sobre o espaço privado (Marinho and Santo 2025; Demir 2021). A responsabilidade civil decorrente do contrato de trabalho mantém natureza predominantemente contratual e exige conduta, dano e nexo de causalidade para sua configuração (Marinho e Santo 2025; Arévalo Vela 2020).

O trabalho remoto altera o alcance da fiscalização direta, pois a garantia constitucional da inviolabilidade do domicílio e da privacidade do trabalhador restringe inspeções invasivas no local de trabalho doméstico. Essa limitação prática impede a presunção absoluta de culpa da empresa, exigindo a demonstração de violação a deveres de cuidado juridicamente exigíveis (Demir 2021; Erikson e Rosin 2025). Por outro lado, o simples fato de a prestação de serviços ocorrer no domicílio não exime o empregador da assunção dos riscos da atividade econômica. A doutrina e a jurisprudência estabelecem que a esfera de controle empresarial se projeta para além da sede física, abrangendo a definição de metas, o fornecimento de equipamentos adequados e a organização ergonômica das tarefas (Marinho e Santo 2025; Trenyisán 2021). Se o adoecimento decorre de sobrecarga de trabalho imposta ou

ausência de suporte ergonômico, a empresa responde pelos danos suportados pelo colaborador (Gomes e Da Silva Paiva 2025).

Quando o empregador comprova a adoção de programas preventivos de ergonomia e monitoramento de riscos psicossociais, sua conduta enquadra-se no padrão do empreendedor diligente, elidindo o nexo de culpabilidade individual (Gomes e Da Silva Paiva 2025; Arévalo Vela 2020, 13-38). Assim, os limites da responsabilidade civil patronal no teletrabalho são fixados pela comprovação objetiva de medidas preventivas, pela razoabilidade das exigências produtivas e pela impossibilidade de interferência patronal direta na esfera domiciliar privada (Marinho e Santo 2025; Erikson e Rosin 2025, 228 - 244).

4.2. Dano e Contribuição do Trabalho nos Regimes de Responsabilidade

O reconhecimento de doença relacionada ao trabalho e a responsabilidade civil são questões articuladas, mas não idênticas. Os artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/1991 disciplinam a proteção acidentária, e o artigo 21, inciso I, admite a contribuição do trabalho mesmo quando ele não é a causa única do agravo. A concausa permite considerar o desencadeamento ou agravamento de um quadro influenciado por outros fatores. Já a indenização civil exige examinar o regime de responsabilidade aplicável, além da existência do dano e do nexo (BRASIL, 1991).

Na responsabilidade subjetiva, o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição se articula com os artigos 186 e 927, caput, do Código Civil. O dever de reparar pressupõe dano, nexo causal ou concausal e dolo ou culpa. Em situações de esgotamento, a culpa pode estar na

imposição de condições abusivas ou na omissão de medidas preventivas exigíveis. A investigação deve esclarecer o que a empresa conhecia ou deveria conhecer sobre o risco e como agiu diante dele (BRASIL, 1988; 2002).

Essa análise não se resolve pela mera apresentação de programas e formulários. É preciso verificar sua correspondência com a prestação real. Registros de treinamento pouco esclarecem se a empresa tolerava cobranças incompatíveis com as orientações fornecidas. Em sentido inverso, medidas adequadas, aplicadas e acompanhadas podem ser relevantes para afastar a negligência. A documentação importa como prova de condutas, e não como substituto delas.

Na responsabilidade objetiva, a culpa é dispensada, mas o dano e o nexo permanecem necessários. O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil contempla hipóteses legais e atividades que, por sua natureza, impliquem risco. No Tema 932, o STF reconheceu a compatibilidade dessa disciplina com a Constituição, delimitando a hipótese de risco à exposição habitual e especial, com potencial lesivo e ônus superior ao da coletividade. Teletrabalho, diagnóstico de burnout e dupla jornada não demonstram, isoladamente, essa condição (Supremo Tribunal Federal, 2020).

Existe ainda fundamento específico para a responsabilidade por atos de empregados e prepostos no exercício do trabalho ou em razão dele, conforme os artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil. Nesses casos, a imputação ao empregador independe da demonstração de culpa própria na escolha ou fiscalização do agente. É necessário comprovar o ato lesivo, o dano e a relação com o exercício das funções. Esse regime merece atenção quando a lesão decorre de assédio praticado por gestores (BRASIL, 2002).

A presença de fatores familiares ou pessoais não exclui a concausa ocupacional. Também não a comprova. Uma perícia pode identificar que a carga profissional agravou quadro anterior; pode, igualmente, não encontrar contribuição do trabalho. A prova precisa relacionar a história clínica às exigências efetivamente vividas, com atenção à cronologia dos sintomas, aos afastamentos e às mudanças na rotina laboral.

Documentos médicos, registros de jornada, mensagens e depoimentos ajudam a reconstruir essa história. Dados de acesso precisam ser lidos com cautela: permanecer conectado não comprova, em qualquer circunstância, trabalho contínuo, assim como a ausência de registro de ponto não demonstra descanso efetivo. A perícia fornece elementos técnicos que devem ser apreciados em conjunto com as demais provas. Os dados de saúde e as comunicações devem ser tratados com respeito à intimidade e ao sigilo.

A dupla jornada integra esse exame como circunstância de exposição, sem substituir os requisitos da responsabilidade. Se a sobrecarga decorre exclusivamente de fatores domésticos e não há contribuição laboral, falta o nexo necessário à indenização pelo empregador. Se a empresa impõe exigências lesivas ou ignora recomendações de saúde e mantém condições que agravam o quadro, o contexto familiar não serve como justificativa genérica para afastar sua participação. Pedidos de ajuste devem ser avaliados segundo sua pertinência, viabilidade e os deveres aplicáveis, sem presumir obrigação irrestrita de acolher toda alteração solicitada.

4.3. Análise Jurisprudencial: Concausa, Prevenção e a Configuração da Responsabilidade Patronal

Duas decisões divulgadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região permitem observar a combinação prática entre a prova técnica e os fatos da rotina laboral. Embora não estabeleçam uma tese específica sobre o recorte de mulheres no home office, sua utilidade para esta pesquisa, decorrente de uma revisão narrativa seletiva direcionada ao objeto do estudo, reside nos fundamentos jurídicos sobre concausa e prevenção. Esses julgados orientam o exame de conflitos no trabalho remoto quando há condições comparáveis, indicando as perguntas centrais que a prova processual precisa responder: qual é o dano? Como o trabalho contribuiu para ele? Qual conduta fundamenta a imputação da responsabilidade ao empregador? A análise da jornada, dos riscos psicossociais e das medidas preventivas constitui a base dessa investigação, operando não como requisitos autônomos extras, mas como elementos orgânicos para a configuração da responsabilidade civil.

No Processo nº 0010281-77.2016.5.15.0077, noticiado institucionalmente em setembro de 2023, o TRT-15 manteve a condenação por danos decorrentes de adoecimento agravado pelo trabalho. A conclusão pericial que atestou a concausa foi valorada em conjunto com os depoimentos testemunhais, que confirmaram a ocorrência de ofensas por parte de superiores hierárquicos. O caso ilustra a indispensável articulação entre o diagnóstico clínico e a comprovação da dinâmica laboral: a origem multifatorial do adoecimento mental não foi um impeditivo para que o Tribunal reconhecesse a contribuição decisiva do assédio para o agravamento do quadro (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2023).

Raciocínio semelhante foi aplicado no Processo nº 0010227-55.2025.5.15.0123, divulgado em abril de 2026. Nesse julgamento, a Corte reconheceu a concausa entre as condições laborais e o adoecimento de uma empregada do setor logístico, convertendo seu desligamento em rescisão indireta. A decisão amparou-se na perícia médica aliada a provas de pressão psicológica, acúmulo de funções, cobranças fora do expediente e, de forma contundente, na ausência de comprovação de medidas preventivas por parte da empresa. Para o escopo deste artigo, o aspecto mais relevante é a avaliação conjunta da sobrecarga imposta e da inércia empresarial diante do risco, demonstrando que o judiciário não exige que o labor seja a origem exclusiva do agravo para deferir a reparação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2026).

Para a trabalhadora em home office, a transposição desses critérios jurisprudenciais exige mapear exatamente quais cobranças profissionais incidiram sobre sua rotina e como elas desencadearam ou agravaram o adoecimento. A histórica desigualdade na distribuição do trabalho de cuidado torna a experiência de sobrecarga dessa mulher socialmente compreensível; contudo, é a demonstração inequívoca da contribuição do trabalho que qualifica essa sobrecarga juridicamente. Nesse ponto, a reflexão filosófica de Han é útil para decifrar como as cobranças corporativas são frequentemente internalizadas como "autoexigência", mas a decisão judicial deve, invariavelmente, permanecer ancorada na materialidade dos fatos demonstrados e no regime legal de responsabilização cabível.

Evidentemente, os precedentes analisados não autorizam a presunção automática de que qualquer cenário de esgotamento resulte em condenação. A jurisprudência selecionada evidencia que,

quando o empregador comprova a efetiva adoção de programas de ergonomia e o monitoramento rigoroso de riscos psicossociais, sua conduta alinha-se ao padrão do empreendedor diligente, elidindo o nexo de culpabilidade patronal (Gomes e Da Silva Paiva 2025; Arévalo Vela 2020). Desse modo, consolida-se o entendimento de que os limites da responsabilidade civil da empresa no teletrabalho são balizados por três fatores: a comprovação objetiva de medidas de prevenção, a razoabilidade das metas produtivas exigidas e a barreira intransponível da interferência patronal na esfera privada e domiciliar da trabalhadora (Marinho e Santo 2025; Erikson e Rosin 2025, 228 - 244).

4.4. Parâmetros Probatórios e Eixos Integrados de Análise no Teletrabalho

A responsabilização civil pelo adoecimento mental da trabalhadora em teletrabalho exige correlacionar, de forma rigorosa, o dano psíquico às condições reais em que a atividade profissional foi exercida. A manifestação de esgotamento, a simples execução do trabalho no ambiente residencial e o acúmulo de encargos familiares não autorizam, isoladamente, a conclusão automática pelo dever de indenizar. Torna-se indispensável examinar a efetiva contribuição do trabalho para o agravo à saúde e delimitar o fundamento jurídico da imputação patronal.

Para sistematizar essa aferição, o Quadro 1 condensa os eixos fundamentais de análise, integrando os pressupostos dogmáticos às bases probatórias identificadas pela literatura especializada. Sob a perspectiva da previsibilidade do dano, Liu (2021) demonstra que o dever reparatório pode ser afastado caso a patologia se revele imprevisível ou tenha sido ocultada sem aviso prévio. No tocante aos

deveres de instrução e ergonomia, a culpabilidade empresarial é reduzida quando se comprova o fornecimento de infraestrutura e treinamentos (Marinho e Santo, 2025; Erikson e Rosin, 2025, p. 228-244), consubstanciados em termos de recebimento de equipamentos e manuais preventivos (Tykhonovych, 2024; Grasmo et al., 2021).

Por outro lado, a imprevisibilidade do ambiente doméstico isola a responsabilidade da empresa frente a riscos alheios ao seu alcance (Erikson e Rosin, 2025, p. 228-244; Grasmo et al., 2021), demandando a comprovação de condições particulares não controláveis pelo empregador (Trenyisán, 2021, p. 199-215; Grasmo et al., 2021). Nos casos de concausalidade e latência, a existência de patologias preexistentes ou fatores multifatoriais pode limitar a indenização ou distribuir a reparação (Chang, 1993, p. 647; Gomes e Da Silva Paiva, 2025). Por fim, a violação do direito à desconexão digital enseja a responsabilização por danos morais ou psíquicos se configurada a sobrejornada crônica (Gomes e Da Silva Paiva, 2025; Van Jaarsveld, 2022, p. 622-641), cuja prova assenta-se em logs de acesso, e-mails e mensagens telemáticas fora do expediente (Marinho e Santo, 2025; Erikson e Rosin, 2025, p. 228-244).

Quadro 1. Critérios para a análise da responsabilidade civil pelo adoecimento mental da trabalhadora em teletrabalho

Fator Jurídico / Limite	Impacto na Responsabilidade Patronal	Base Comprobatória
Previsibilidade do dano	Afasta o dever reparatório se a patologia for imprevisível ou ocultada sem aviso prévio (Liu 2021).	Registros médicos e ausência de queixas formais de sobrecarga (Liu 2021).

Instrução e ergonomia	Reduz a culpa do empregador quando há treinamentos e fornecimento de infraestrutura (Marinho e Santo 2025; Erikson e Rosin 2025, 228 - 244).	Termos de recebimento de equipamentos e manuais preventivos (Tykhonovych 2024; Grasmo et al. 2021).
Ambiente imprevisível	Isola a responsabilidade da empresa frente a riscos domiciliares fora de seu alcance (Erikson e Rosin 2025, 228 - 244; Grasmo et al. 2021).	Condições domésticas particulares não controláveis pelo empregador (Trenyisán 2021, 199-215; Grasmo et al. 2021).
Concausalidade e latência	Pode distribuir a reparação ou limitar indenizações frente a condições preexistentes (Chang 1993, 647).	Perícia técnica, histórico laboral prévio e concausas multifatoriais (Chang 1993, 647; Gomes e Da Silva Paiva 2025).
Desconexão digital	Gera responsabilidade patronal por dano moral ou psíquico se houver sobrejornada crônica (Gomes e Da Silva Paiva 2025; Van Jaarsveld 2022, 622-641).	Logs de acesso a sistemas, e-mails fora de horário e mensagens telemáticas (Marinho e Santo 2025; Erikson e Rosin 2025, 228 - 244).

Fonte: Elaborado pelos Autores.

A aplicação desses critérios pressupõe a apreciação conjunta e harmônica do conjunto probatório. Documentos clínicos e laudos periciais são essenciais para caracterizar a patologia e aferir sua relação com a atividade laboral. Já mensagens corporativas, registros eletrônicos de jornada, relatórios de metas e depoimentos testemunhais permitem reconstruir o grau de exigência profissional imposto. As medidas preventivas adotadas, por sua vez, revelam como a empresa respondeu aos riscos mapeados. Os julgados

examinados do TRT da 15ª Região (2023; 2026) exemplificam essa valoração integrada ao confrontarem o diagnóstico técnico de concausa com as reais condições materiais do ambiente de trabalho.

Nesse escopo analítico, a dupla jornada feminina sobressai como uma circunstância contextual relevante para dimensionar a exposição da trabalhadora à sobrecarga. Sua consideração autoriza investigar se determinadas diretrizes empresariais produziram impactos mais severos sobre quem acumula encargos de cuidado. Contudo, essa constatação não implica atribuir ao empregador toda consequência da divisão desigual do trabalho doméstico. A caracterização da obrigação de indenizar permanece rigorosamente subordinada à demonstração de que a atividade profissional contribuiu para o dano psíquico, atendidos os pressupostos do regime jurídico aplicável.

Ademais, cumpre diferenciar a ciência patronal acerca da rotina familiar da trabalhadora da efetiva caracterização de conduta negligente. Um pedido de ajuste na rotina laboral não gera, por si só, a obrigação irrestrita de alteração contratual pela empresa. A análise jurídica deve considerar o teor da solicitação, a viabilidade operacional da medida, as recomendações médicas e os deveres legais do empregador. A recusa patronal adquire relevância jurídica quando evidencia omissão deliberada perante um risco previamente identificado ou a manutenção de condições nocivas que atuaram diretamente no desencadeamento ou agravo do adoecimento.

Sob a perspectiva teórica, a reflexão de Han (2015) acrescenta uma dimensão crítica ao exame da autonomia profissional: até que ponto a trabalhadora possuía liberdade real para interromper as tarefas sem sofrer retaliações ou prejuízos na carreira? A prorrogação tácita

da jornada é muitas vezes apresentada como opção pessoal, embora decorra de metas incompatíveis com o tempo disponível ou da expectativa de resposta permanente. O conceito filosófico de autoexploração auxilia a decodificar essa engrenagem, mas não substitui a prova da contribuição laboral nem desonera o empregador do seu dever legal de prevenção.

Por fim, a eficácia jurídica das medidas preventivas varia conforme a matriz de responsabilidade civil adotada. No regime subjetivo, a demonstração de programas preventivos eficientes e suporte ergonômico atua para elidir a culpabilidade patronal, ainda que não desfaça o nexo entre o trabalho e o adoecimento. Já nas hipóteses de responsabilidade objetiva, a mera ausência de culpa é insuficiente para eximir a empresa do dever de reparar. Essa distinção dogmática garante uma avaliação precisa da conduta empresarial, permitindo reconhecer a gravidade da sobrecarga feminina sem convertê-la em presunção automática de responsabilidade indenizatória.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou a complexa interseção entre a expansão do teletrabalho, a sobrecarga decorrente da dupla jornada feminina e a caracterização da responsabilidade civil do empregador diante do burnout digital. A análise revelou que a transferência do ambiente de trabalho para o espaço doméstico, embora frequentemente associada a promessas de autonomia e flexibilidade, introduziu novas dinâmicas de precarização invisível, em que a dissolução das fronteiras entre vida pessoal e profissional amplia a exposição a riscos psicossociais e compromete o direito fundamental à desconexão.

Do ponto de vista conceitual, reafirmou-se a necessidade de rigor na aplicação do termo burnout. Alinhado às diretrizes da CID-11 (OMS, 2019), o fenômeno deve ser compreendido estritamente como um quadro ocupacional decorrente do estresse crônico não gerido no ambiente de trabalho, e não como uma categoria diagnóstica genérica aplicável a qualquer manifestedo de fadiga. Esse rigor reflete-se diretamente na esfera jurídica, onde a reparação civil exige a prova pericial e documental do dano psíquico, além do nexo causal ou concausal com a atividade laboral desempenhada.

A incorporação do referencial filosófico de Byung-Chul Han (2015) ofereceu uma lente valiosa para decodificar como a sociedade do desempenho mobiliza imperativos de produtividade que vestem a roupagem de autoexigência e iniciativa individual. Contudo, demonstrou-se que a noção de "autoexploração" não pode ser transposta de forma ingênua para o Direito do Trabalho: ela não anula a subordinação jurídica, não afasta o poder diretivo patronal e tampouco exime a empresa dos deveres legais de segurança e saúde ocupacional (art. 7º, XXII, da CF/88; art. 157 da CLT). Utilizar a crítica de Han para atribuir o adoecimento à suposta incapacidade da trabalhadora em impor limites constituiria uma perversa inversão de valores, contrariando a própria essência da reflexão do autor.

No tocante ao recorte de gênero, conclui-se que a dupla jornada vivenciada por mulheres que acumulam o emprego formal e o trabalho de cuidado atua como uma relevante dimensão contextual de vulnerabilidade. A sobreposição de demandas materiais do lar à pressão corporativa por resultados gera um cenário de acentuada fragmentação cognitiva e exaustão. Todavia, a assimetria social de gênero não constitui, por si só, um fundamento autônomo para a reparação indenizatória. A responsabilização do empregador

permanece condicionada à comprovação inequívoca de que a organização do trabalho, mediante metas abusivas, urgências artificiais, reuniões imprevisíveis ou ausência de suporte ergonômico, atuou como causa ou concausa determinante para o dano psíquico.

No plano dogmático e jurisprudencial, a análise evidenciou que a responsabilidade civil no teletrabalho se baliza pela apreciação integrada de provas técnicos-periciais, registros de comunicação, metas impostas e programas de prevenção. As decisões examinadas do TRT da 15ª Região (2023; 2026) ilustram que a concausalidade e a inércia empresarial perante riscos conhecidos justificam a reparação, inclusive ensejando a rescisão indireta. Por outro lado, a comprovação de que o empregador atuou de forma diligente, cumprindo as diretrizes das NRs nº 1, 7 e 17, fornecendo infraestrutura adequada e assegurando um ambiente de escuta e desconexão efetiva, afasta a culpa patronal no regime subjetivo, sem prejuízo da análise estrita de hipóteses excepcionais de responsabilidade objetiva nos moldes do Tema 932 do STF.

Em suma, a tutela da saúde mental da mulher em teletrabalho não se satisfaz com medidas meramente formais ou discursos de autocuidado. Exige-se uma reestruturação ética e preventiva da organização do trabalho, pautada na previsibilidade de horários, na razoabilidade das exigências produtivas e no efetivo respeito aos períodos de descanso. Garantir a desconexão digital e a proteção contra o burnout não é apenas uma exigência de conformidade legal, mas uma condição indispensável para assegurar a dignidade humana e a sustentabilidade das relações de trabalho na era digital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Bruna Conceição Ximenes; WENCESLAU, Maurinice Evaristo. Dupla jornada da mulher no teletrabalho e home office em tempos de pandemia da COVID-19: acentuação das desigualdades de gênero. **Revista Jurídica UNIGRAN,** Dourados, MS, v. 25, n. 49, p. 17-30, jan./jun. 2023. DOI: https://doi.org/10.29327/2183989.25.49-1.

ARÉVALO VELA, Javier. La responsabilidad civil por contingencias laborales. **Revista de Direito e Processo do Trabalho,** v. 1, n. 1, p. 13-38, 2020. DOI: https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.2.

BELCHER, Alice. Employers' liabilities for work-related stress. **Northern Ireland Legal Quarterly,** v. 54, n. 3, 2020.DOI: https://doi.org/10.53386/nilq.v54i3.745.

BENCHEKROUN, Jalal. SS02-03 CLIMATE CHANGES AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH.**Occupational Medicine,** 2024. DOI: https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0053.

BILOKHA, A. Material liability of the parties to an employment contract for remote work. **Uzhhorod National University Herald. Series: Law,** v. 94, n. 2, 2026. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.16.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 nov. 2026.

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. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html.Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1:** Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17:** Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 2023.Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 7:** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Brasília, DF: MTE, 2022b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-07-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 2 nov. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025.** Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1. Brasília, DF: MTE, 2025b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf. Acesso em: 2 nov. 2026.

CHANG, Han D. Workers' Compensation for Occupational Disease: Prorating Liability versus Last Employer Liability.**Journal of Risk and Insurance,** v. 60, p. 647, 1993. DOI: https://doi.org/10.2307/253384.

DEMİR, Kübra. Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu.**Selcuk Universitesi Hukuk Fakultesi Dergisi,** 2021. DOI: https://doi.org/10.15337/suhfd.971868.

ERIKSON, Merle; ROSIN, Annika. Protection of the occupational health and safety of teleworkers. **European Labour Law Journal,** v. 16, p. 228-244, 2025. DOI: https://doi.org/10.1177/20319525241309242.

ESTEBAN, C.; FIORI, P. Ca; RAMADAN, P.; SÁ, E. C.; GIMÉNEZ, M. 1177 Home-office: new challenges for occupational health and safety. **Occupational and Environmental Medicine,** v. 75, p. A379-A379, 2018. DOI: https://doi.org/10.1136/oemed-2018-icohabstracts.1084.

GOMES, Marielle Lais; PAIVA, Érick Santhiago da Silva. Síndrome de Burnout e suas implicações no Direito Trabalhista frente a proteção jurídica e responsabilidade patronal: uma revisão de literatura. **Revista FT,** 2025. DOI: https://doi.org/10.69849/revistaft/fa10202511161649.

GRASMO, Sunniva Grønoset; LIASET, Ingeborg Frostad; REDZOVIC, S. Home care workers' experiences of work conditions related to their occupational health: a qualitative study. **BMC Health Services Research,** v. 21, 2021. DOI: https://doi.org/10.1186/s12913-021-06941-z.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. Edição digital.ISBN 978-85-326-5083-2.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas,** v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603.

LIU, Peilun. The impact of common law on workers with stressful jobs. **Academic Journal of Humanities & Social Sciences,** 2021. DOI: https://doi.org/10.25236/ajhss.2021.041007.

MARINHO, A.; SANTO, Adelson Silva dos. A responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho no regime de teletrabalho. **RCMOS - Revista Científica Multidisciplinar O Saber,** 2025. DOI: https://doi.org/10.51473/rcmos.v1i2.2025.1511.

OAKMAN, J.; KINSMAN, N.; STUCKEY, Rwth; GRAHAM, Melissa; WEALE, Victoria P. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. **BMC Public Health,** v. 20, 2020. DOI: https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Burn-out an occupational phenomenon:** International Classification of Diseases. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon. Acesso em: 2 nov. 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 932 da repercussão geral:** possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Leading case: RE 828.040. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno, tese

fixada em 12 mar. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=932. Acesso em: 2 nov. 2026.

TRENYISÁN, Máté. A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyokban. **Erjog,** v. 3, p. 199-215, 2021.DOI: https://doi.org/10.47745/erjog.2020.04.15.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **11ª Câmara reconhece concausa entre trabalho e transtornos mentais e declara nulo o pedido de demissão.** Processo nº 0010227-55.2025.5.15.0123. Campinas, 23 abr.2026. Disponível em: https://trt15.jus.br/noticia/2026/11a-camara-reconhece-concausa-entre-trabalho-e-transtornos-mentais-e-declara-nulo-o. Acesso em: 2 nov. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **3ª Câmara manda indenizar trabalhador acometido por síndrome de burnout em razão de assédio moral no ambiente de trabalho.** Processo nº 0010281-77.2016.5.15.0077. Campinas, 12 set. 2023. Disponível em: https://trt15.jus.br/noticia/2023/3a-camara-manda-indenizar-trabalhador-acometido-por-sindrome-de-burnout-em-razao-de. Acesso em: 2 nov. 2026.

TYKHONOVYCH, O. Y. Peculiarities of working conditions for employees with a remote form of employment.**Uzhhorod National University Herald. Series: Law,** v. 83, n. 2, 2024. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.8.

VAN JAARSVELD, M. V. Employers' liability for stress at work due to an excessive workload. New pointers from the United

Kingdom. **Obiter,** v. 26, n. 3, p. 622-641, 2022. DOI: https://doi.org/10.17159/obiter.v26i3.14621.

---

[1] Graduanda em Direito pela Faculdade Serra do Carmo – FASEC...

[2] Doutorando em Educação pela Rede Educanorte UFPA/UFT. Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos. Especialista em Direito Administrativo e em Ciências Criminais. Graduado em Direito e em Comunicação Social (Jornalismo) – todos pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Delegado da Polícia Civil do Tocantins.