Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

OPEN ACCESS

doi.org/10.51891/rease.v12i11.33262

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS CASOS DE SÍNDROME DE BURNOUT NO TELETRABALHO: NEXO CAUSAL E ÔNUS DA PROVA

EMPLOYER CIVIL LIABILITY IN CASES OF BURNOUT SYNDROME IN TELEWORK: CAUSAL LINK AND BURDEN OF PROOF

LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN LOS CASOS DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL TELETRABAJO: NEXO CAUSAL Y CARGA DE LA PRUEBA

Sthephany Shimena Limeira de Lima[1]
Maria Fernanda da Silva Alves[2]

RESUMO: Esse artigo analisa a responsabilidade civil do empregador decorrente da Síndrome de Burnout no regime de teletrabalho, sob a ótica dos direitos fundamentais à saúde mental e ao meio ambiente de trabalho hígido. A pesquisa parte da classificação do Burnout na CID-11 pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional, equiparado no ordenamento jurídico brasileiro a doença do trabalho (Lei nº 8.213/1991, art. 20, II). Examina-se a caracterização da responsabilidade civil patronal, destacando que a regra geral é a responsabilidade subjetiva, cuja configuração depende da análise da conduta do empregador, do dano, do nexo causal ou concausal e da existência de dolo ou culpa, sem presunção automática de responsabilidade. A responsabilidade objetiva, conforme o Tema 932 do STF, aplica-se às hipóteses em que estejam presentes os pressupostos específicos da atividade de risco. Investigam-se a complexidade do nexo causal e concausal frente à intensificação de metas e à hiperconexão digital, destacando que a comprovação do elo exigirá análise pericial minuciosa e acervo probatório amplo. Sob a perspectiva processual, afasta-se a inversão automática do encargo probatório, alinhando a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova (CLT, art. 818, § 1º) à exigência de fundamentação judicial prévia no caso concreto. Conclui-se que a tutela efetiva do teletrabalhador exige a gestão proativa dos riscos psicossociais e a garantia do direito à desconexão.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Teletrabalho. Responsabilidade Civil. Nexo Causal. Riscos Psicossociais.

ABSTRACT: This article analyzes an employer's civil liability regarding Burnout Syndrome in a teleworking arrangement, viewed through the lens of fundamental rights to mental health and a healthy work environment. The research begins with the World Health Organization's classification of Burnout in the ICD-11 as an occupational phenomenon, which, under the Brazilian legal system, is equated to a work-related illness (Law No. 8,213/1991, Art. 20, II). It examines the characterization of employer civil liability, noting that the general rule is subjective liability—which depends on an analysis of the employer's conduct, the harm caused, the causal or contributory link, and the presence of intent or fault—with no automatic presumption of liability. Objective (strict) liability, in accordance with the Brazilian Supreme Federal Court's "Theme 932," applies in cases where the specific criteria for high-risk activities are met. The study investigates the complexity of causal and contributory links in the context of intensified performance targets and digital hyper-connectivity, emphasizing that establishing such a connection requires a meticulous expert assessment and a comprehensive body of evidence. From a procedural standpoint, the article rejects an automatic reversal of the burden of proof, aligning the application of the dynamic distribution of the burden of proof (Consolidation of Labor Laws—CLT,

[1] Graduanda em Direito. Universidade Potiguar.
[2] Graduanda em Direito. Universidade Potiguar.

Art. 818, § 1) with the requirement for a reasoned judicial decision tailored to the specific case. It concludes that the effective protection of teleworkers necessitates the proactive management of psychosocial risks and the guarantee of the right to disconnect.

Keywords: Burnout Syndrome. Telework. Civil Liability. Causal Link. Psychosocial Risks.

RESUMEN: Este artículo analiza la responsabilidad civil del empleador derivada del síndrome de burnout en el régimen de teletrabajo, bajo la óptica de los derechos fundamentales a la salud mental y a un entorno laboral saludable. La investigación parte de la clasificación del burnout en la CIE-11 por parte de la Organización Mundial de la Salud como fenómeno ocupacional, equiparado en el ordenamiento jurídico brasileño a una enfermedad laboral (Ley n.º 8.213/1991, art. 20, II). Se examina la caracterización de la responsabilidad civil patronal, destacando que la regla general es la responsabilidad subjetiva, cuya configuración depende del análisis de la conducta del empleador, el daño, el nexo causal o concausal y la existencia de dolo o culpa, sin que exista una presunción automática de responsabilidad. La responsabilidad objetiva, conforme al Tema 932 del Tribunal Supremo Federal (STF), se aplica a los supuestos en los que concurren los presupuestos específicos de una actividad de riesgo. Se investiga la complejidad del nexo causal y concausal frente a la intensificación de los objetivos y la hiperconexión digital, subrayando que la demostración de dicho vínculo requerirá un análisis pericial minucioso y un acervo probatorio amplio. Desde una perspectiva procesal, se descarta la inversión automática de la carga de la prueba, alineando la aplicación de la distribución dinámica de dicha carga (CLT, art. 818, § 1.º) con la exigencia de una fundamentación judicial previa en el caso concreto. Se concluye que la protección efectiva del teletrabajador requiere una gestión proactiva de los riesgos psicosociales y la garantía del derecho a la desconexión.

Palabras clave: Síndrome de burnout. Teletrabajo. Responsabilidad civil. Nexo causal. Riesgos psicosociales.

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação dos modelos produtivos e a aceleração da transformação digital no ambiente corporativo reconfiguraram de maneira profunda a dinâmica das relações de trabalho. A expansão do teletrabalho e da gestão por algoritmos, se por um lado otimizou processos e reduziu custos operacionais, por outro diluiu as fronteiras entre a jornada profissional e a esfera privada. Nesse cenário, emerge com alarmante gravidade a Síndrome de Burnout — ou Síndrome do Esgotamento Profissional —, patologia de índole psíquica decorrente do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado adequadamente pelo empregador.

A formalização do Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como fenômeno estritamente ocupacional forneceu importante baliza diretiva no sentido de que a patologia se vincula à gestão do estresse no ambiente de trabalho. Todavia, tal enquadramento nosológico não implica o reconhecimento automático da enfermidade como doença do trabalho em todo e qualquer caso concreto, nem gera presunção absoluta da obrigação patronal de indenizar. No ordenamento jurídico pátrio, a equiparação à doença ocupacional (Lei nº 8.213/1991, art. 20, II) e a imputação da responsabilidade civil dependem da efetiva demonstração

do nexo de causalidade entre as rotinas laborais e o colapso psíquico do obreiro. No regime de teletrabalho, a aferição desse elo enfrenta complexidades ímpares devido à prestação laboral no recinto doméstico e ao uso de mecanismos virtuais de controle. Essa área de pesquisa situa-se no Direito do Trabalho, com intersecção com o Direito Ambiental do Trabalho e a Responsabilidade Civil. Diante dessa realidade, formula-se a problemática: como avaliar a responsabilidade civil do empregador nos casos de Burnout no teletrabalho, considerando as particularidades da identificação do nexo causal (ou concausal) e os desafios da distribuição do ônus da prova na Justiça do Trabalho?

A justificativa e a relevância social e jurídica desta pesquisa fundamentam-se na urgência de salvaguardar a integridade psíquica e a dignidade da pessoa humana do trabalhador em uma era de profunda transformação digital. No plano das contribuições teóricas, o estudo aprofunda a análise da tutela da saúde mental sob a ótica dos direitos fundamentais do trabalhador. No plano prático-jurídico e profissional, a pesquisa justifica-se pela necessidade de fornecer parâmetros seguros para magistrados, advogados e peritos na valoração do meio ambiente do trabalho intangível, promovendo a efetividade da reparação civil sem comprometer a segurança jurídica e o equilíbrio nas relações de emprego.

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar de forma sistemática e crítica a responsabilidade civil do empregador nos casos de Síndrome de Burnout decorrente do teletrabalho, identificando os critérios de caracterização do nexo causal e a dinâmica probatória aplicável. Para cumprir essa finalidade, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

(a) examinar a Síndrome de Burnout sob a perspectiva da saúde do trabalhador e as especificidades da organização do teletrabalho e da hiperconexão;

(b) investigar os pressupostos da responsabilidade civil patronal, analisando a culpa, a teoria do risco, o nexo causal e a concausalidade nas enfermidades psíquicas; e

(c) averiguar a dinâmica da distribuição do ônus da prova na Justiça do Trabalho, destacando o princípio da aptidão para a prova, a realização da perícia médica e o papel das provas digitais.

No âmbito metodológico, a pesquisa utiliza o método dedutivo, com abordagem qualitativa, teórica, documental e bibliográfica. A fundamentação normativa compreende as disposições da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil de 2002 e das Convenções Internacionais do Trabalho. A pesquisa bibliográfica apoia-se na literatura especializada do Direito do Trabalho, da Responsabilidade Civil e da Medicina do

Trabalho, alinhada à análise doutrinária e ao exame da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

O artigo está organizado em quatro seções, além desta Introdução. A Seção 2 aborda a Síndrome de Burnout e a saúde mental do trabalhador no regime de teletrabalho; a Seção 3 investiga os pressupostos da responsabilidade civil patronal, com enfoque no nexo causal e na concausalidade; a Seção 4 analisa os aspectos probatórios, o papel da perícia médica e o uso de provas digitais na Justiça do Trabalho; por fim, a Seção 5 apresenta as Considerações Finais, com as sínteses conclusivas do estudo, seguidas das Referências bibliográficas.

2 SÍNDROME DE BURNOUT E SAÚDE DO TRABALHADOR NO TELETRABALHO

A compreensão dogmática e probatória da responsabilidade civil do empregador exige, preambularmente, a delimitação conceitual da Síndrome de Burnout sob a ótica da medicina ocupacional, da psicologia do trabalho e do direito ambiental laboral. A análise das transformações impostas pelo regime de teletrabalho demonstra que a dispersão espacial das atividades funcionais não neutralizou as pressões organizacionais; ao contrário, remanejou e intensificou os fatores estressores para o microambiente residencial do obreiro, potencializando a eclosão de patologias psíquicas por meio da hiperconexão e da inobservância dos períodos de descanso.

2.1 Burnout como fenômeno ocupacional e a proteção jurídica da saúde mental do trabalhador

A evolução histórica e conceitual da Síndrome de Burnout revela a transição de uma percepção intuitiva para um rigoroso enquadramento científico, médico e legal. A gênese do termo remonta às pesquisas pioneiras formuladas pelo médico e psicanalista Herbert J. Freudenberger, em 1974, ao observar o esgotamento físico e mental progressivo afetando profissionais voluntários que atuavam em ambientes de elevada exigência interpessoal e emocional (FREUDENBERGER, 1974, p. 159; MENDANHA, 2022, p. 21).

Contudo, a sistematização do Burnout no campo da psicologia ocupacional consolidou-se a partir dos estudos de Christina Maslach e Susan Jackson, responsáveis pelo desenvolvimento do Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento de mensuração pautado em uma estrutura trifatorial (MENDANHA, 2022, p. 64; MENDES, 2024, p. 12-13).

Sob a ótica da metodologia do MBI, o Burnout manifesta-se a partir de três dimensões sintomáticas integradas e interdependentes: (I) Exaustão Emocional (EE), caracterizada pela

fadiga extrema, esgotamento dos recursos psíquicos e sensação de incapacidade de recuperar as energias para o enfrentamento da rotina de trabalho; (II) Despersonalização (DE) ou Cinismo, que se traduz pelo distanciamento afetivo, insensibilidade, postura de indiferença ou negativismo em relação aos tomadores do serviço, colegas e à própria instituição; e (III) Reduzida Realização Profissional (rRP), manifestada pela sensação de incompetência, frustração sistemática e declínio da autoeficácia no trabalho (MENDANHA, 2022, p. 64-66; MENDES, 2024, p. 12-13).

A virada paradigmática mais expressiva na caracterização da patologia ocorreu com a vigência da décima primeira revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela Organização Mundial da Saúde, formalizada em janeiro de 2022. O Burnout foi catalogado sob o código QD85, inserido no Capítulo 24 — relativo aos fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde —, sob o título específico de problemas associados ao emprego ou desemprego (OMS, 2018 apud MENDANHA, 2022, p. 125).

Acerca da conceituação oficial da Síndrome de Burnout no contexto ocupacional, a CID-11 da Organização Mundial da Saúde estabelece expressamente que se trata de

uma síndrome conceitualizada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e uma sensação de ineficácia e falta de realização. (OMS, 2018 apud MENDANHA, 2022, p. 129)

Esta conceituação ostenta repercussão jurídica, médica e ética determinante: a OMS restringiu categoricamente o diagnóstico de Burnout às experiências vivenciadas no contexto ocupacional, vedando a sua aplicação para descrever experiências em outras áreas da vida pessoal ou social (OMS, 2018 apud MENDANHA, 2022, p. 129). Consequentemente, a responsabilidade pela eclosão da patologia desloca-se da esfera puramente individual do trabalhador para a estrutura e a gestão do meio ambiente de trabalho. Como destaca a doutrina médica e jurídica, o enquadramento do Burnout como fenômeno ocupacional desconstrói o estigma de fragilidade pessoal ou desídia, evidenciando que o esgotamento decorre de uma falha institucional do empregador na administração dos riscos psicossociais (MENDES, 2024, p. 19; MENDANHA, 2022, p. 131).

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção à saúde mental do trabalhador encontra assento constitucional e infraconstitucional expressos. A Carta Magna de 1988 estabelece a

dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como pilares fundantes da República (art. 1º, III e IV), erigindo a saúde a direito social fundamental de observância obrigatória (art. 6º e art. 196). Ademais, o art. 7º, inciso XXII, da Constituição assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, preceito que se articula diretamente com o dever de preservação do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado (CF/88, art. 200, VIII, e art. 225) (OLIVEIRA, 2022, p. 237-238).

No plano da infortunística laboral, o Burnout pode ser reconhecido juridicamente como doença relacionada ao trabalho, nos termos do art. 20, inciso II, da Lei nº 8.213/1991, desde que demonstrados os pressupostos legais aplicáveis, especialmente a relação entre o adoecimento e as condições em que o trabalho é realizado. Esse enquadramento não decorre automaticamente da classificação do Burnout como fenômeno ocupacional na CID-11, exigindo análise das circunstâncias concretas.

Por imperativo do texto legal, as doenças do trabalho são equiparadas aos acidentes do trabalho em sentido estrito para todos os fins jurídicos, previdenciários e reparatórios. Reafirma esse arcabouço a Convenção nº 155 da OIT (ratificada pelo Brasil mediante o Decreto nº 1.254/1994), cujo art. 3º, alínea "b", dispõe que o termo "saúde", em relação ao trabalho, abrange não apenas a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (OLIVEIRA, 2022, p. 239). Dessa forma, consolida-se a premissa de que a hígida preservação da saúde psíquica do trabalhador não representa mera faculdade empresarial, mas sim um dever jurídico indeclinável impositivo sobre a organização do trabalho.

2.2 Teletrabalho, hiperconexão e dever de prevenção do empregador

A introdução formal do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho ocorreu por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e teve sua disciplina aprimorada pela Lei nº 14.442/2022, estando alocada nos arts. 75-A a 75-E do texto celetista. O art. 75-B define a modalidade como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (DELGADO, 2019, p. 1036). Embora o discurso corporativo habitualmente associe o teletrabalho ao incremento da qualidade de vida e à

autonomia de horários, a prática laboral revela que a desterritorialização da empresa impôs severos desafios à higidez psíquica dos empregados (BARROS, 2016, p. 218).

O ponto crítico do teletrabalho reside no fenômeno da hiperconexão e na diluição dos limites temporais e espaciais entre a esfera profissional e a vida privada. A permanente disponibilidade demandada por meio de ferramentas digitais — tais como plataformas de videoconferência, sistemas de gestão em nuvem, e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas — instaurou a cultura do always-on (sempre conectado). O trabalhador, ao manter o seu posto de trabalho inserido no próprio recinto doméstico, passa a sofrer com a invasão contínua de sua privacidade, resultando na sobrecarga cognitiva, no descumprimento de intervalos intrajornada e na supressão dos repousos semanais (BARROS, 2016, p. 218; DELGADO, 2019, p. 1036).

A inobservância da divisão entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso viola frontalmente o direito à desconexão, postulado implícito que decorre da proteção constitucional às jornadas máximas de trabalho, aos repousos remunerados (CF/88, art. 7º, XIII e XV) e à intimidade do cidadão (CF/88, art. 5º, X). A impossibilidade de desligar-se das demandas funcionais submete o organismo a um estado de vigilância e estresse crônico continuado que impede a recuperação fisiológica e mental do indivíduo. Esse quadro atua como catalisador direto da exaustão psíquica e do surgimento do Burnout no meio ambiente de trabalho virtual (BARROS, 2016, p. 218; MENDES, 2024, p. 19).

A distância física caracterizadora do trabalho remoto não afasta nem atenua o dever geral de cautela e prevenção atribuído pela ordem jurídica ao empregador. O art. 157 da CLT impõe rigorosamente às empresas a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2022, p. 241-243). No âmbito específico do trabalho a distância, esse comando é reforçado pelo art. 75-E da CLT, que determina ao empregador o dever de instruir os teletrabalhadores, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções destinadas a evitar doenças e lesões no ambiente laboral (DELGADO, 2019, p. 1036).

É juridicamente insustentável a tese patronal que pretende esquivar-se da responsabilidade ambiental alegando a impossibilidade de fiscalizar o recinto doméstico do empregado. O poder diretivo e de controle da empresa (CLT, art. 2º), ao projetar-se sobre o teletrabalhador mediante a cobrança de metas quantitativas, prazos de entrega e monitoramento

por software, traz consigo a contrapartida inafastável de fiscalizar e assegurar a higidez do meio ambiente do trabalho, ainda que intangível (MELO, 2010, p. 31; DELGADO, 2019, p. 69). Caberá ao empregador mapear e gerenciar ostensivamente os riscos ambientais, ergonômicos e psíquicos decorrentes da rotina remota. Reforça essa obrigação a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir expressamente a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa diretriz impõe às empresas o dever de identificar as fontes de estresse crônico, readequar metas abusivas e combater a cultura da hiperconexão no meio ambiente laboral virtual. A inobservância dessas obrigações regulamentares pode caracterizar o descumprimento dos deveres legais de saúde e segurança do trabalho, previstos nos arts. 157 e 75-E da CLT, constituindo elemento relevante para a apuração da culpa patronal. Entretanto, a responsabilização civil do empregador não decorre automaticamente dessa circunstância, exigindo a análise do dano, do nexo causal ou concausal e dos demais pressupostos do regime de responsabilidade aplicável. Dessa forma, o dever de prevenção permanece essencial à proteção da saúde mental do teletrabalhador, enquanto a obrigação de indenizar depende da demonstração dos requisitos jurídicos pertinentes ao caso concreto.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E NEXO CAUSAL NOS CASOS DE BURNOUT

A imputação da responsabilidade civil ao empregador nos casos de adoecimento psíquico do trabalhador constitui um dos temas mais complexos e dinâmicos do Direito do Trabalho contemporâneo. A transição das lesões físicas estritamente traumáticas para os transtornos psíquicos e comportamentais — deflagrados pela gestão por estresse e pela dispersão espacial do teletrabalho — exigiu a reconfiguração dos institutos tradicionais da reparação civil, harmonizando a dogmática do Código Civil com os vetores constitucionais de proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho.

3.1 Pressupostos da responsabilidade civil do empregador

A responsabilidade civil nas relações de emprego encontra um complexo e articulado quadro normativo no ordenamento jurídico brasileiro, caracterizado pela dualidade entre a tutela constitucional acidentária e o sistema de reparação do direito comum. De um lado, o art.

7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988 consagra como direito fundamental dos trabalhadores o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incurso em dolo ou culpa (OLIVEIRA, 2022, p. 115).

De outro lado, o sistema infraconstitucional contempla a cláusula geral do ato ilícito estabelecida nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil de 2002, e expande a tutela reparatória ao agasalhar a responsabilidade civil objetiva pela Teoria do Risco da Atividade (CC, art. 927, parágrafo único), conjugada com o vetor fundamental da proteção ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado (CF/88, art. 200, VIII, e art. 225; CLT, art. 157) (DELGADO, 2019, p. 69; GARCIA, 2014, p. 99).

A tese da coexistência harmônica entre a responsabilidade subjetiva constitucional e a responsabilidade objetiva do Código Civil restou pacificada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário nº 828.040/DF (Tema 932 de Repercussão Geral), fixando a constitucionalidade da aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador nos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridos em atividades de risco especial (STF, 2020; OLIVEIRA, 2022, p. 168-170). Cumpre enfatizar, contudo, que o simples fato de o empregado atuar em regime de teletrabalho ou receber o diagnóstico de Burnout não conduz, de forma automática, à incidência da responsabilidade objetiva. A tese do Tema 932 do STF exige a demonstração de que a atividade exercida implique risco especial e acentuado, superior ao padrão médio da sociedade.

Assim, nas demandas envolvendo Burnout no teletrabalho, a regra geral reside na responsabilidade subjetiva, cuja configuração exige a análise da conduta patronal, do dano, do nexo causal ou concausal e da existência de dolo ou culpa. O descumprimento dos deveres legais e regulamentares de prevenção, previstos no art. 157 da CLT e nas Normas Regulamentadoras nº 1 e nº 17, pode constituir elemento relevante para a caracterização da culpa do empregador, desde que examinadas as circunstâncias concretas. A responsabilidade objetiva, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, permanece reservada às hipóteses em que estejam presentes os pressupostos específicos da atividade de risco, conforme o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 932.

Sob a perspectiva dogmática da responsabilidade subjetiva, a deflagração do dever de indenizar pressupõe a presença concomitante de três elementos estruturantes: a conduta humana (comissiva ou omissiva), o dano jurídico e o nexo de causalidade, qualificados pelo

elemento subjetivo do dolo ou da culpa (DINIZ, 2026, v. 7; OLIVEIRA, 2022, p. 115-118; MENDES, 2024, p. 25).

No cenário específico do adoecimento por Burnout, a conduta antijurídica do empregador reveste-se de matiz predominantemente omissivo. A ilicitude patronal raramente se manifesta por um ato agressivo isolado e direto; traduz-se, diversamente, pela violação sistemática do dever geral de cautela e pela inércia em manter um meio ambiente de trabalho psiquicamente saudável. O empregador incorre em ilícito omissivo quando tolera a imposição de metas abusivas, estimula a competitividade predatória e permite o assédio digital ininterrupto, abstendo-se de adotar as medidas preventivas e corretivas impostas pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e pela Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) (OLIVEIRA, 2022, p. 128, 243-245; MENDES, 2024, p. 26).

Como adverte Raimundo Simão de Melo (2010, p. 31), o descumprimento dos deveres legais de proteção ambiental laboral transforma a omissão patronal em causa juridicamente relevante do evento danoso, uma vez que a empresa, detendo o poder de comando e a gestão do processo produtivo, deixa de neutralizar os fatores estressores conhecidos e previsíveis.

O segundo pressuposto — o dano — exige a análise das repercussões do adoecimento sobre a integridade física e psíquica do trabalhador. Cumpre registrar que a CID-11 da Organização Mundial da Saúde (código QD85) classifica o Burnout como fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente gerenciado, e não como condição médica autônoma. Seu eventual enquadramento jurídico como doença relacionada ao trabalho depende da verificação dos pressupostos legais aplicáveis. Da mesma forma, o reconhecimento do direito à indenização por dano moral, ainda que se admita sua caracterização *in re ipsa* em determinadas circunstâncias, pressupõe a análise do adoecimento, do nexo causal ou concausal e da responsabilidade do empregador, conforme o regime jurídico incidente. O diagnóstico isolado não autoriza a reparação automática. Eventuais danos materiais devem ser examinados à luz dos prejuízos efetivamente demonstrados, observados os arts. 949 e 950 do Código Civil. O elemento da culpa patronal assume especial relevância no âmbito da proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Na responsabilidade civil subjetiva, a culpa pode ser caracterizada pela negligência, imprudência ou imperícia, inclusive quando o empregador deixa de observar deveres legais e regulamentares de prevenção. Nesse contexto, a inobservância das normas destinadas à preservação de um ambiente de trabalho seguro e saudável pode fundamentar o reconhecimento da culpa patronal, desde que demonstrada a

relação entre a conduta omissiva e o dano alegado. Assim, a responsabilização do empregador exige a análise das obrigações preventivas aplicáveis, das condições concretas de trabalho e dos demais pressupostos da responsabilidade civil, não decorrendo automaticamente do diagnóstico de Burnout ou da mera existência de riscos psicossociais.Nesse contexto, a análise da culpa patronal nas demandas indenizatórias decorrentes de doenças ocupacionais de natureza psíquica deve considerar os deveres legais de prevenção e proteção à saúde do trabalhador. Embora o empregador detenha o poder de direção e organização da atividade econômica (CLT, art. 2º), bem como o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho (CLT, art. 157), tais circunstâncias não autorizam, por si só, a presunção automática de culpa ou a inversão do ônus da prova. A responsabilização subjetiva exige a demonstração dos pressupostos legais aplicáveis, considerando-se as condições concretas de trabalho e a eventual omissão patronal na adoção de medidas preventivas. Quanto à distribuição do ônus probatório, admite-se sua modificação nas hipóteses previstas no art. 818, § 1º, da CLT, mediante decisão judicial fundamentada e observadas as peculiaridades do caso concreto.

Por derradeiro, a diferenciação entre os regimes de responsabilidade civil revela-se essencial para a correta aplicação do direito. Enquanto a responsabilidade subjetiva exige a demonstração da conduta ilícita, do dano, do nexo causal ou concausal e do dolo ou culpa, a responsabilidade objetiva prescinde da comprovação do elemento subjetivo, desde que preenchidos os pressupostos legais de sua incidência. No âmbito das doenças ocupacionais de natureza psíquica, a inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho pode constituir elemento relevante para a caracterização da culpa patronal, devendo ser examinada à luz das circunstâncias concretas. Por sua vez, a aplicação da Teoria do Risco da Atividade (CC, art. 927, parágrafo único; STF, Tema 932) exige a caracterização do risco especial da atividade, não bastando a simples ocorrência do adoecimento psíquico. Desse modo, o enquadramento jurídico do Burnout no teletrabalho exige a apuração criteriosa dos pressupostos específicos de cada regime de responsabilidade civil, assegurando uma solução fundamentada e compatível com as particularidades do caso concreto.

No plano das enfermidades de natureza psíquica, a aplicação da responsabilidade civil objetiva não decorre automaticamente da existência de rotinas de alta pressão ou hiperconectividade contínua. Conforme o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 932 de Repercussão Geral (RE 828.040/DF), a incidência da Teoria do Risco da Atividade (CC, art. 927, parágrafo único) pressupõe a caracterização de atividade que

exponha o trabalhador a risco especial, superior àquele normalmente suportado pela coletividade. Assim, embora a gestão empresarial marcada por exigências excessivas possa contribuir para o adoecimento psíquico, a responsabilização civil deve observar os pressupostos do regime jurídico aplicável. Nos casos de Burnout relacionados ao teletrabalho, prevalece, em regra, a responsabilidade subjetiva, cuja configuração depende da análise da conduta patronal, do dano, do nexo causal ou concausal e da existência de dolo ou culpa, sem presunção automática de responsabilidade pelo simples diagnóstico ou pela modalidade de prestação dos serviços.

3.2 Nexo causal e concausalidade nas doenças ocupacionais de natureza psíquica

O nexo de causalidade consubstancia o elo fático-jurídico essencial e indispensável que vincula a conduta do agente social ou as condições estruturais do meio ambiente de trabalho ao resultado danoso experimentado pela vítima. Na infortunística do trabalho e na teoria geral da reparação civil, o estabelecimento do vínculo de causalidade assume posição de centralidade dogmática absoluta, constituindo o elemento de ligação sem o qual não subsiste a obrigação de indenizar, quer a responsabilidade jurídica seja pautada no elemento subjetivo da culpa, quer esteja alicerçada na teoria objetiva do risco criado (OLIVEIRA, 2022, p. 175-178).

Sob o prisma da dogmática civilista tradicional, a apuração da causalidade fundamenta-se precipuamente na Teoria da Causalidade Adequada (formulada por Von Kries) ou na Teoria do Dano Direto e Imediato (positivada no art. 403 do Código Civil brasileiro). De acordo com a premissa da causalidade adequada, nem todas as condições que concorrem para o resultado são consideradas causas jurídicas; tão somente aquela condição que se mostra abstrata e concretamente idônea e adequada para produzir o resultado danoso segundo o curso normal dos acontecimentos e a experiência comum da vida (OLIVEIRA, 2022, p. 180-182).

Ocorre que a aplicação rígida e inflexível das teorias civilistas clássicas revelou-se insuficiente para conferir a devida tutela jurídica às enfermidades ocupacionais de natureza psíquica. Diante da complexidade biopsicossocial do ser humano e da frequente convergência de fatores estressores extralaborais (como conflitos familiares, predisposição genética ou instabilidade financeira), a exigência de uma causalidade única, direta e exclusiva inviabilizaria a reparação de grande parte das patologias ocupacionais. Sensível a essa realidade, o legislador pátrio acolheu expressamente a Teoria da Concausalidade no âmbito do direito acidentário e do trabalho, cuja previsão normativa encontra-se insculpida no art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, norma de regência previdenciária e acidentária (OLIVEIRA, 2022, p. 201-202).

A construção normativa do instituto da concausa parte da premissa de que o trabalho não precisa constituir a causa única, primária ou exclusiva do adoecimento psíquico para que seja reconhecida sua contribuição para o resultado danoso. Nos termos do art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, a existência de outros fatores associados ao quadro clínico não impede o reconhecimento do nexo concausal, desde que demonstrado que as condições de trabalho contribuíram diretamente para o surgimento ou agravamento do adoecimento. Contudo, o reconhecimento da concausalidade não implica, por si só, a obrigação de indenizar, sendo necessária a verificação dos demais pressupostos da responsabilidade civil, conforme o regime jurídico aplicável ao caso concreto.

A concausalidade caracteriza-se pela concorrência de diferentes fatores para a produção ou o agravamento de determinado resultado danoso. Nesse contexto, a existência de predisposições individuais, condições clínicas preexistentes ou circunstâncias extralaborais não exclui, necessariamente, a possibilidade de reconhecimento do nexo concausal. Para tanto, é indispensável demonstrar, mediante a análise das circunstâncias concretas e do conjunto probatório, que as condições de trabalho contribuíram efetivamente para o surgimento ou agravamento do quadro apresentado. Assim, o reconhecimento da concausalidade não exige que o trabalho tenha sido a causa exclusiva ou predominante do adoecimento, mas pressupõe a comprovação de sua participação relevante no resultado.

A doutrina jurídica distingue as concausas, conforme o momento de sua atuação, em antecedentes, concomitantes e supervenientes. Essa classificação auxilia na compreensão da interação entre diferentes fatores relacionados ao adoecimento, sem dispensar a demonstração concreta do nexo causal ou concausal:

I. **Concausas antecedentes (ou preexistentes):** correspondem a condições anteriores ao evento analisado, como predisposições individuais ou enfermidades preexistentes, que podem interagir com fatores ocupacionais e contribuir para o surgimento ou agravamento de determinado quadro clínico;

II. **Concausas concomitantes:** verificam-se quando fatores ocupacionais e extralaborais atuam simultaneamente, podendo contribuir conjuntamente para o desenvolvimento ou agravamento do adoecimento psíquico;

III. **Concausas supervenientes:** consistem em fatores posteriores ao evento inicial que podem influenciar a evolução ou o agravamento do dano, exigindo análise específica de sua relação com o quadro clínico e com as condições de trabalho.

No contencioso trabalhista envolvendo pedidos de indenização relacionados à Síndrome de Burnout, a investigação do nexo causal ou concausal pode envolver a análise de fatores ocupacionais e extralaborais que tenham contribuído para o adoecimento psíquico do trabalhador. A existência de circunstâncias pessoais, predisposições individuais ou eventos externos ao ambiente profissional não afasta, por si só, a possibilidade de reconhecimento da concausalidade, prevista no art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991. Contudo, a contribuição das condições laborais para o surgimento ou agravamento do quadro apresentado deve ser demonstrada mediante a avaliação das circunstâncias concretas e do conjunto probatório disponível, não sendo suficiente presumir a relação causal exclusivamente em razão da existência de exigências profissionais ou do diagnóstico de esgotamento.

A existência de predisposições psíquicas ou de condições pessoais preexistentes não impede, por si só, o reconhecimento do nexo concausal entre o trabalho e o adoecimento. A análise deve considerar as condições de saúde do trabalhador, as características da organização laboral e a eventual contribuição dos fatores ocupacionais para o surgimento ou agravamento do quadro clínico. Nesse contexto, a exposição a exigências excessivas, à hiperconexão ou a outras condições potencialmente prejudiciais à saúde mental pode constituir elemento relevante para a investigação da causalidade, desde que sua efetiva participação no resultado seja demonstrada pelo conjunto probatório. O reconhecimento do nexo concausal, contudo, não dispensa a verificação dos demais pressupostos necessários à responsabilização civil do empregador.

Complementando a análise do nexo causal, destaca-se o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), previsto no art. 21-A da Lei nº 8.213/1991, introduzido pela Lei nº 11.430/2006. Esse instrumento permite identificar, para fins previdenciários, a possível natureza ocupacional de determinado agravo mediante a associação estatística entre a atividade econômica da empresa, identificada pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), e a condição de saúde registrada na Classificação Internacional de Doenças (CID). O reconhecimento do NTEP estabelece presunção relativa de natureza ocupacional, passível de afastamento diante de elementos que demonstrem a inexistência do vínculo causal. Nas ações de responsabilidade civil, sua identificação pode constituir elemento probatório relevante, mas não substitui a análise individualizada das circunstâncias do adoecimento nem implica, automaticamente, a comprovação de culpa do empregador ou o reconhecimento do dever de indenizar.

A teoria da concausalidade e o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário constituem instrumentos relevantes para a análise da relação entre as condições de trabalho e o adoecimento psíquico. A concausalidade permite reconhecer a participação de fatores ocupacionais no surgimento ou agravamento de determinado quadro clínico, ainda que coexistam circunstâncias extralaborais, desde que essa contribuição seja efetivamente demonstrada. Por sua vez, o NTEP fornece elementos de natureza previdenciária que podem auxiliar na investigação do vínculo ocupacional, sem substituir a apreciação individualizada das provas. Assim, a complexidade das enfermidades psíquicas exige uma análise criteriosa do nexo causal ou concausal, preservando-se a necessidade de comprovação dos demais pressupostos da responsabilidade civil para eventual reconhecimento do dever de indenizar.

3.3 Particularidades da caracterização do nexo entre Burnout e teletrabalho

A caracterização do nexo causal ou concausal no regime de teletrabalho apresenta especificidades jurídicas, probatórias e médica. A migração da prestação laboral para o espaço doméstico do trabalhador promoveu a desterritorialização da empresa e desarticulou as formas tradicionais de fiscalização presencial do meio ambiente de trabalho. Esse cenário cria uma aparente invisibilidade das condições ergonômicas e psicossociais vivenciadas pelo teletrabalhador, demandando do intérprete do Direito e dos peritos judiciais a adoção de critérios de valoração adaptados à realidade intangível da economia digital (BARROS, 2016, p. 218; MENDES, 2024, p. 28-29).

A análise do nexo causal no teletrabalho exige atenção às particularidades da organização e do controle da atividade profissional. Embora essa modalidade possa proporcionar maior flexibilidade na execução das tarefas e na administração do tempo, também pode envolver fatores de risco psicossocial, especialmente quando associados à imposição de metas excessivas, à cobrança permanente por resultados e ao monitoramento digital intensivo. Tais circunstâncias, contudo, não são inerentes a todas as relações de teletrabalho e devem ser examinadas conforme as condições efetivamente vivenciadas pelo trabalhador. Assim, a identificação de práticas de gestão potencialmente prejudiciais à saúde mental constitui elemento relevante para a investigação do nexo causal ou concausal, sem dispensar a demonstração de sua contribuição concreta para o adoecimento.

A utilização de ferramentas digitais de comunicação e monitoramento no teletrabalho pode ampliar a presença das exigências profissionais na esfera privada do trabalhador,

especialmente quando não existem limites adequados para a jornada e para os períodos de descanso. O envio frequente de mensagens corporativas fora do expediente, a expectativa de disponibilidade permanente e a cobrança por respostas imediatas podem dificultar a desconexão e contribuir para a intensificação do estresse ocupacional. Entretanto, tais práticas não estão presentes em todas as relações de teletrabalho, tampouco permitem concluir, isoladamente, pela existência de adoecimento ou de nexo causal. Sua relevância jurídica depende da análise da frequência, da intensidade e das consequências concretas dessas exigências, em conjunto com os demais elementos clínicos e probatórios disponíveis.

No teletrabalho, a elevação das metas quantitativas, a exigência de produtividade contínua e a vigilância digital constituem elementos de relevante valor indiciário para a investigação do esgotamento profissional. Todavia, a mera concomitância entre o aumento das exigências funcionais e o surgimento de sintomas psíquicos não é suficiente, isoladamente, para comprovar o nexo causal ou concausal. A caracterização do elo de causalidade exige uma análise criteriosa do caso concreto, fundada na prova médica pericial (com anamnese ocupacional detalhada e aplicação da escala MBI), no exame das reais condições ambientais em que o serviço era prestado e na avaliação do acervo probatório amplo, incluindo a prova digital e a documentação de gestão do empregador (OLIVEIRA, 2022, p. 242-243; MENDES, 2024, p. 29). Dessa forma, afasta-se qualquer presunção automática ou conclusões categóricas, condicionando o nexo de causalidade à efetiva demonstração do papel do trabalho no desencadeamento ou agravamento do quadro mórbido.

Diante desse quadro, para o correto enquadramento do nexo de causalidade ou concausalidade em Juízo, a investigação fático-probatória deve concentrar-se na identificação de marcadores objetivos de nocividade no ambiente virtual de trabalho. A apuração da causalidade não se submete à demonstração de um choque traumático isolado, mas sim à reconstrução do histórico de exposição crônica às exigências organizacionais desproporcionais. Constituem vetores objetivos de aferição do nexo no teletrabalho:

I. A disparidade patente entre o volume de demandas e metas atribuídas ao teletrabalhador e o tempo razoavelmente necessário para a sua execução dentro do horário contratual, ensejando a prestação compulsória de sobrejornada invisível e não remunerada;

II. A constatação da cultura da urgência e da violação sistemática do direito à desconexão, evidenciada pela transmissão reiterada de ordens e cobranças fora do expediente de trabalho, durante intervalos intrajornada ou no gozo de repousos semanais e férias;

III. A inércia ou omissão do empregador na implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) e na adaptação ergonômica e psicossocial das rotinas de trabalho remoto, em frontal descumprimento aos preceitos dos arts. 75-E e 157 da CLT e da Norma Regulamentadora nº 17 (OLIVEIRA, 2022, p. 243-245; MENDES, 2024, p. 30-32).

Sob a ótica da cronologia e da prova médica pericial, assume especial relevância a análise da evolução das condições de trabalho e do quadro clínico do trabalhador. O surgimento gradual de sintomas de esgotamento profissional após o ingresso no regime de teletrabalho ou a intensificação das exigências laborais pode constituir indício relevante para a investigação do nexo causal ou concausal. Entretanto, a coincidência temporal entre o aumento das demandas profissionais e o aparecimento de manifestações psíquicas não é suficiente, isoladamente, para comprovar a relação de causalidade. Essa conclusão depende da análise conjunta do histórico clínico e ocupacional, das condições efetivas de trabalho, dos documentos médicos e dos demais elementos probatórios disponíveis, inclusive da prova pericial, quando necessária. Dessa forma, a caracterização do nexo causal ou concausal exige fundamentação individualizada, capaz de demonstrar a contribuição efetiva das condições laborais para o surgimento ou agravamento do quadro apresentado.

Por fim, a demonstração de que as condições do teletrabalho contribuíram para o surgimento ou agravamento do esgotamento psíquico constitui elemento essencial para o reconhecimento do nexo causal ou concausal. Entretanto, a responsabilização civil do empregador exige a análise dos demais pressupostos do regime jurídico aplicável, especialmente a existência de conduta culposa ou dolosa nas hipóteses de responsabilidade subjetiva. Dessa forma, comprovados os requisitos legais, poderá surgir o dever de reparar os danos morais e materiais efetivamente demonstrados, bem como eventuais danos existenciais juridicamente reconhecidos, assegurando-se a proteção da dignidade e da saúde mental do trabalhador no ambiente laboral digital.

4 ÔNUS DA PROVA E RESPONSABILIDADE CIVIL NO TELETRABALHO

A efetividade da tutela jurisdicional ressarcitória nas ações acidentárias fundadas no acometimento da Síndrome de Burnout no teletrabalho depende substancialmente da dinamização das regras de distribuição do ônus probatório. Em um cenário marcado pela assimetria técnica e pela intangibilidade das rotinas laborais virtuais, o enquadramento

dogmático das obrigações de provar constitui o elemento central para evitar que a dificuldade de produção da prova se converta em denegação de justiça.

4.1 Distribuição do ônus da prova e princípio da aptidão para a prova

A distribuição do ônus da prova no processo do trabalho encontra disciplina basilar no art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivo alterado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) para sintonizar-se com a sistemática do Código de Processo Civil de 2015 (CPC, art. 373). Segundo a regra estática ordinária contida nos incisos I e II do art. 818 da CLT, incumbe ao reclamante o ônus da prova quanto ao fato constitutivo do seu direito, e ao reclamado o ônus quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (DELGADO, 2019, p. 1450-1452; OLIVEIRA, 2022, p. 338).

Ocorre que a aplicação rígida da distribuição estática do ônus probatório (CLT, art. 818, I e II) pode inviabilizar a tutela jurisdicional do teletrabalhador diante da assimetria técnica e da intangibilidade do ambiente virtual. Para superar essa barreira, o ordenamento jurídico contempla a Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova (CLT, art. 818, § 1º; CPC, art. 373, § 1º), pautada no Princípio da Aptidão para a Prova. Cumpre ressaltar, contudo, que a incidência da dinamização probatória não opera de forma automática no teletrabalho ou nos casos de Burnout. A atribuição do encargo probatório ao empregador depende das peculiaridades do caso concreto e exige motivação prévia e fundamentação expressa em decisão judicial proferida antes da abertura da instrução (CLT, art. 818, § 2º), garantindo o contraditório e o equilíbrio processual entre as partes (DELGADO, 2019, p. 1450-1452; OLIVEIRA, 2022, p. 344-346).

Sensível a essa disparidade real, o legislador trabalhista positivou a Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova nos §§ 1º e 2º do art. 818 da CLT, reproduzindo a orientação do art. 373, § 1º, do CPC. O diploma celetista estabelece expressamente que, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório, ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, o juiz poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso, mediante decisão fundamentada (DELGADO, 2019, p. 1453; OLIVEIRA, 2022, p. 340).

Essa previsão legal consagra o Princípio da Aptidão para a Prova, segundo o qual o encargo de provar determinado fato deve ser carreado à parte que dispõe de melhores condições técnicas, operacionais ou documentais de trazê-lo aos autos. No contexto do meio ambiente de trabalho e da saúde ocupacional, a aptidão probatória milita precipuamente em favor do

empregador. Por força de imperativo legal e regulamentar (CLT, art. 157; NR-1 e NR-17), a empresa é a detentora do dever de documentação do meio ambiente laboral, incumbindo-lhe produzir e guardar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), os laudos ergonômicos e os registros de jornada e conectividade (OLIVEIRA, 2022, p. 341-343; MENDES, 2024, p. 35).

A jurisprudência trabalhista consolidada preceitua que o descumprimento pelo empregador do dever de apresentar em Juízo a documentação ambiental obrigatória atrai a presunção relativa de veracidade das alegações deduzidas pelo trabalhador quanto à insalubridade do ambiente laboral. Se a empresa não demonstra ter mapeado e gerido os riscos psicossociais e a sobrecarga de trabalho no regime remoto, cumpre ao julgador presumir a omissão patronal e a veracidade das condições estressantes delineadas na exordial (OLIVEIRA, 2022, p. 344-346).

4.2 Prova pericial e prova digital na demonstração das condições de trabalho

A instrução probatória no contencioso acidentário focado na Síndrome de Burnout desenvolvida no teletrabalho exige a convergência de dois instrumentos de apuração de alta complexidade: a prova pericial técnica (médica e ergonômica) e a prova digital. Diante da natureza abstrata das agressões psíquicas e da dispersão espacial da prestação laboral, a reconstituição da verdade real pressupõe o cotejo minucioso entre o estado de saúde clínico do obreiro e as evidências tecnológicas extraídas do meio ambiente virtual de trabalho.

No âmbito da prova pericial médica e psiquiátrica, o *expert* nomeado pelo Juízo assume a atribuição de aferir a presença da patologia psíquica, o grau de incapacidade laboral e a existência do nexo de causalidade ou concausalidade com as atividades desempenhadas na empresa. Para atingir uma conclusão fundamentada e isenta de subjetivismos, o perito médico deve estruturar o seu laudo com base na anamnese ocupacional detalhada, no exame do histórico clínico e psiquiátrico prévio e atual, bem como na análise criteriosa das condições e da organização do trabalho remoto (OLIVEIRA, 2022, p. 350-353; MENDES, 2024, p. 36-37).

Na avaliação pericial do Burnout, podem ser utilizados instrumentos psicométricos, como o Maslach Burnout Inventory (MBI), que examina dimensões relacionadas à exaustão emocional, à despersonalização e à realização profissional. Entretanto, sua aplicação não constitui requisito obrigatório para a conclusão pericial, devendo o profissional considerar o conjunto dos elementos clínicos e ocupacionais pertinentes ao caso concreto.

A realização de vistoria pericial no posto de trabalho do teletrabalhador — comumente situado em seu recinto doméstico — encontra respaldo no art. 473, § 3º, do Código de Processo Civil. Nas hipóteses em que a vistoria presencial domiciliar se revelar inviável ou excessivamente intrusiva à intimidade familiar, a jurisprudência trabalhista autoriza a realização de inspeção pericial indireta ou virtual, apoiada no exame da estrutura de software, nas ferramentas de comunicação, nos relatórios de fluxo de trabalho e nos depoimentos das partes e testemunhas (OLIVEIRA, 2022, p. 354-355).

Nesse contexto, erige-se a prova digital como vetor de fundamental importância para demonstrar a nocividade e a sobrecarga do meio ambiente de trabalho remoto. Para os fins desta pesquisa, compreende-se prova digital como o conjunto de dados, registros e rastros eletrônicos gerados, armazenados ou transmitidos por sistemas computacionais e redes de comunicação, que podem apresentar valor probatório para demonstrar fatos controvertidos em Juízo.

Constituem meios de prova digital frequentemente empregados na demonstração das condições estressantes no teletrabalho:

I. O histórico de mensagens instantâneas e e-mails corporativos transmitidos em horários noturnos, madrugadas, finais de semana ou períodos de férias, atestando a cultura da urgência, a cobrança veemente por metas e a violação contínua ao direito à desconexão;

II. Os relatórios analíticos de *log-in/log-out*, conexões VPN, rastreamento de cliques (*keyloggers*) e registros de presença em plataformas de videoconferência, comprovando a prestação habitual de sobrejornada e o controle de jornada por meios digitais;

III. As atas notariais e os laudos de verificação técnica relativos a aplicativos de mensagens (WhatsApp, Slack, Teams), que podem contribuir para documentar a existência e o conteúdo de comunicações eletrônicas. A ata notarial confere fé pública aos fatos constatados pelo tabelião, nos limites de sua atuação, mas não assegura, por si só, a integridade de todo o histórico digital nem a preservação da cadeia de custódia, aspectos que dependem da análise dos procedimentos de obtenção, armazenamento e conservação das evidências.

A articulação sinérgica entre a prova pericial técnica e a prova digital permite ao magistrado superar a névoa da invisibilidade do teletrabalho. Quando os dados digitais demonstram objetivamente a submissão do obreiro a uma rotina de hiperconexão e sobrecarga, e a perícia médica atesta que essa exposição atuou como causa ou concausa do esgotamento psíquico, pode-se formar um quadro probatório consistente, cuja suficiência deverá ser avaliada pelo magistrado à luz das circunstâncias do caso concreto.

4.3 Análise da jurisprudência trabalhista sobre Burnout, nexo causal e responsabilidade do empregador

A análise das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho revela uma postura de crescente rigor no exame da responsabilidade civil patronal decorrente do adoecimento psíquico dos trabalhadores. Embora a matéria não se encontre pacificada por enunciados sumulares de caráter vinculante, os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho oferecem referências para a análise jurídica quanto à valoração do meio ambiente de trabalho, à aplicação da concausalidade e aos limites da gestão por metas.

No âmbito da Corte Superior Trabalhista, destaca-se o julgamento do Recurso de Revista TST-RR-0000959-33.2011.5.09.0026 (2ª Turma, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, DEJT 08/05/2015). Na ocasião, o TST majorou para R$ 60.000,00 a indenização por danos morais devida a uma trabalhadora acometida pela Síndrome de Burnout, considerando a gravidade do adoecimento e as condições laborais demonstradas nos autos. A decisão destacou a cobrança excessiva de metas, a pressão psicológica exercida pela instituição bancária e a existência de dois laudos periciais que reconheceram o nexo causal entre o trabalho e o quadro apresentado pela empregada. Nesse contexto, a Corte reconheceu a responsabilidade civil patronal diante da comprovação do nexo causal e da conduta culposa do empregador, evidenciando a importância da análise das circunstâncias concretas para a configuração do dever de indenizar.

A notícia institucional publicada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), em 30/04/2026, informa o julgamento do Processo nº 1000485-78.2025.5.02.0081 (1ª Turma, Rel. Des. Willy Santilli), no qual a Síndrome de Burnout foi reconhecida como doença ocupacional, diante das circunstâncias concretas demonstradas nos autos. Conforme divulgado pelo Tribunal, a decisão considerou elementos médicos e probatórios que evidenciaram a relação entre o adoecimento e as condições laborais, marcadas por metas abusivas, jornadas prolongadas e pressão por resultados. Reconhecidos o nexo causal e a conduta culposa patronal, o colegiado admitiu o dano moral in re ipsa, fixando indenização de R$ 50.000,00. Também foi determinada a reparação material mediante pensionamento mensal correspondente a 100% da remuneração da trabalhadora, com possibilidade de revisão durante a execução.

Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma, RO 0010855-18.2016.5.03.0180, Rel. Desª Denise Alves Horta, DEJT 06/03/2017, p. 386) reconheceu a responsabilidade civil do empregador em situação na qual o trabalhador foi submetido habitualmente à atuação abusiva de prepostos, desenvolvendo quadro de adoecimento

compatível com a Síndrome de Burnout. Conforme a ementa divulgada pelo Tribunal, os poderes diretivo e disciplinar do empregador encontram limites na dignidade e nos direitos da personalidade do empregado, sendo cabível a reparação moral e material quando demonstradas as circunstâncias que fundamentam o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e do art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

No que tange à quantificação da reparação extrapatrimonial, a exegese do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho exige readequação à luz da ordem constitucional. No julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6.050, 6.069 e 6.082, o Supremo Tribunal Federal assentou que os critérios de tarifamento e os limites de indenização previstos no art. 223-G da CLT possuem natureza meramente orientativa e parâmetro de referência para o julgador, não constituindo tetos absolutos ou limitação inderrogável ao Poder Judiciário. Desse modo, cumpre ao magistrado utilizar as balizas legais como guia de valoração, permanecendo autorizado a arbitrar indenizações em patamares superiores quando a gravidade da lesão psíquica por Burnout, a extensão do dano existencial no teletrabalho e a capacidade econômica do ofensor exigirem a efetiva aplicação do princípio da reparação integral (CF/88, art. 5º, V e X; CC, art. 944).

Dessa forma, a análise da jurisprudência trabalhista evidencia a importância da proteção à saúde mental do trabalhador e da avaliação das condições concretas de prestação dos serviços. Embora os julgados examinados contribuam para a compreensão do nexo causal, da concausalidade e da responsabilidade civil patronal, nem todos tratam especificamente do regime de teletrabalho, razão pela qual suas conclusões devem ser aplicadas com atenção às particularidades de cada caso. O reconhecimento do direito à reparação depende da verificação dos pressupostos jurídicos pertinentes, não decorrendo automaticamente do diagnóstico de Burnout ou da existência de cobranças profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa dedicou-se a investigar a responsabilidade civil do empregador nos casos de Síndrome de Burnout desenvolvida no regime de teletrabalho, delimitando os critérios de identificação do nexo causal e a dinâmica da distribuição do ônus probatório na Justiça do Trabalho. A investigação partiu do questionamento sobre como aferir a responsabilidade patronal diante do invisível meio ambiente laboral virtual e da complexidade na demonstração do nexo de causalidade psíquica. Ao término deste estudo, responde-se ao problema de pesquisa:

a desterritorialização da empresa e a prestação do trabalho no âmbito doméstico não atenuam nem afastam o dever geral de cautela do empregador, sendo a reparação civil instrumento indispensável de tutela da dignidade do trabalhador na era digital.

O percurso teórico demonstrou que a Síndrome de Burnout se vincula conceitualmente às dinâmicas do ambiente de trabalho. A sua catalogação na CID-11 (código QD85) pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno ocupacional oferece relevante substrato para a compreensão jurídica do risco psicossocial, apontando a necessidade de preservação do meio ambiente laboral. Não obstante, essa classificação não determina automaticamente a caracterização do Burnout como doença do trabalho sob a ótica previdenciária e civilista (Lei nº 8.213/1991, art. 20, II), tampouco gera o dever automático de indenizar. A caracterização do direito reparatório permanece subordinada à demonstração cabal, no caso concreto, do nexo de causalidade ou concausalidade entre as condições da prestação de serviços no teletrabalho e o dano psíquico experimentado pelo trabalhador.

No tocante aos fundamentos da reparação, a Seção 3 demonstrou que a responsabilidade civil do empregador, em regra, possui natureza subjetiva, exigindo a análise da conduta culposa ou dolosa, do dano e do nexo causal ou concausal. O descumprimento dos deveres legais de prevenção e proteção à saúde do trabalhador pode constituir elemento relevante para a caracterização da culpa patronal, mas não autoriza sua presunção automática em razão do diagnóstico de Burnout. A responsabilidade objetiva, por sua vez, restringe-se às hipóteses legalmente admitidas, observados os parâmetros do art. 927, parágrafo único, do Código Civil e do Tema 932 do STF. Quanto à concausalidade, o trabalho não precisa constituir a causa exclusiva do adoecimento, desde que seja demonstrada sua contribuição relevante para o surgimento ou agravamento do quadro.

Sob a ótica processual e instrucional, a Seção 4 revelou que a efetividade da tutela jurisdicional ressarcitória depende da dinamização das regras do ônus da prova (CLT, art. 818, § 1º) e da aplicação do Princípio da Aptidão para a Prova. Considerando as dificuldades probatórias próprias do teletrabalho, admite-se a distribuição dinâmica do ônus da prova quando demonstradas as circunstâncias previstas no art. 818, § 1º, da CLT, mediante decisão judicial fundamentada e assegurada à parte a oportunidade de cumprir o encargo probatório que lhe foi atribuído. Ademais, a pesquisa evidenciou a sinergia entre a prova pericial técnica e a prova digital (e-mails fora de jornada, registros de log-in, aplicativos de mensagens e metadados), meios idôneos para superar a invisibilidade do trabalho remoto e demonstrar a submissão do

obreiro ao estresse crônico continuado, em consonância com os parâmetros identificados nos julgados examinados, sem que isso represente entendimento jurisprudencial pacificado.

Em síntese, o estudo conclui que a tutela da saúde mental no teletrabalho exige uma postura proativa e responsável das corporações. A responsabilidade civil do empregador, para além de sua função compensatória e reparatória do dano moral e material sofrido pelo trabalhador, cumpre relevante função pedagógica e preventiva. Ao desestimular práticas de gestão abusivas no ambiente virtual e assegurar a prevalência dos valores sociais do trabalho e do meio ambiente laboral ecologicamente equilibrado, a ordem jurídica reafirma que o avanço tecnológico e a busca por produtividade devem ser permanentemente balizados pela centralidade e inviolabilidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 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/l8213cons.htm. Acesso em: 15 out. 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: 15 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o teletrabalho e o pagamento de auxílio-alimentação. Brasília, DF:

Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.050, 6.069 e 6.082. Caráter orientativo do art. 223-G da CLT. Tribunal Pleno. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento em: 26 jun. 2023. Brasília, DF: STF, 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680. Acesso em: 10 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040/DF. Tema 932 de Repercussão Geral. Responsabilidade civil objetiva do empregador em atividades de risco. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno. Julgamento em: 12 mar. 2020. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (1ª Turma). Processo nº 1000485-78.2025.5.02.0081. Doença ocupacional e pensão vitalícia. Relator: Des. Willy Santilli. Notícia institucional publicada em: 30 abr. 2026. São Paulo: TRT-2, 2026. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trt-2-reconhece-sindrome-de-burnout-como-doenca-ocupacional-e-condena-banco-a-indenizar-trabalhadora. Acesso em: 10 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). Recurso Ordinário nº 0010855-18.2016.5.03.0180. Assédio moral e Síndrome de Burnout. Relatora: Desª Denise Alves Horta. Julgamento em: 06 mar. 2017. Belo Horizonte: TRT-3, 2017. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/. Acesso em: 10 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Recurso de Revista nº RR-0000959-33.2011.5.09.0026. Síndrome de Burnout e reparação civil por metas abusivas. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. DEJT 08 maio 2015. Brasília, DF: TST, 2015. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/5/art20150511-02.pdf. Acesso em: 15 out. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 7: responsabilidade civil. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2026.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MENDANHA, Marcos. O que ninguém te contou sobre Burnout. São Paulo: Citadel, 2022.

MENDES, Ana Bárbara. A responsabilidade civil do empregador diante da Síndrome de Burnout no Brasil. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Estácio de Sá, Salvador, 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 13. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). CID-11: Classificação Internacional de Doenças para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade. 11. rev. Genebra: OMS, 2018.