



A SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACIDENTE DE TRABALHO NA ERA DIGITAL: ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DE SUAS LACUNAS NA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

BURNOUT SYNDROME AS A WORK-RELATED ACCIDENT IN THE DIGITAL ERA: AN ANALYSIS OF LABOR LEGISLATION AND ITS GAPS IN WORKER PROTECTION

EL SÍNDROME DE BURNOUT COMO ACCIDENTE LABORAL EN LA ERA DIGITAL: UN ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SUS LAGUNAS EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR



Copyright (c) 2025 - Scientia -
Revista de Ensino, Pesquisa e
Extensão - Faculdade Luciano
Feijão - Núcleo de Publicação e
Editoração - This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License.

Submetido em: 30.04.2025
Aprovado em: 18.08.2025

Ana Criscia Vasconcelos Lopes¹

Geanny Cristina Prudêncio de Vasconcelos²

¹Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Luciano Feijão. E-mail: anacrsciavasconcelos@outlook.com

²Pós-Graduada em Direito Social, com ênfase em Direito de Família e Sucessões. E-mail: geannyadv@hotmail.com

RESUMO

Este artigo analisa o reconhecimento da síndrome de burnout como acidente de trabalho na legislação brasileira, com ênfase na era digital e no período pós-pandêmico. A digitalização do trabalho, impulsionada pelo home office e pela hiperconectividade, intensificou a pressão por produtividade, agravando o esgotamento mental dos trabalhadores. Discute-se a responsabilidade das empresas e a necessidade de ajustes legislativos para garantir proteção adequada em um cenário laboral cada vez mais digitalizado e desafiador para a saúde mental dos trabalhadores. A metodologia utilizada foi a bibliográfica, por meio de revisão de doutrinas, legislações e jurisprudências, portanto, trata-se de uma pesquisa dedutiva.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Acidente de trabalho. Pós-pandemia. Home office. Era digital. Legislação trabalhista.

ABSTRACT

This article examines the recognition of burnout syndrome as a work-related accident in Brazilian legislation, focusing on the digital era and the post-pandemic period. The digitization of work, driven by remote work and hyperconnectivity, has intensified the pressure for productivity, exacerbating workers' mental exhaustion. The responsibility of companies and the need for legislative adjustments to ensure adequate protection in an increasingly digitalized and challenging work environment for workers' mental health are discussed. The methodology used was bibliographic, through the review of doctrines, legislation, and jurisprudence; therefore, it is a deductive research.

Keywords: Burnout syndrome. Work-related accident. Post-pandemic. Home office. Digital era. Labor legislation.

RESUMEN

Este artículo analiza el reconocimiento del síndrome de burnout como accidente de trabajo en la legislación brasileña, con énfasis en la era digital y en el período pospandémico. La digitalización del trabajo, impulsada por el teletrabajo y la hiperconectividad, intensificó la presión por la productividad, agravando el agotamiento mental de los trabajadores. Se discute la responsabilidad de las empresas y la necesidad de ajustes legislativos para garantizar una protección adecuada en un escenario laboral cada vez más digitalizado y desafiante para la salud mental de los trabajadores. La metodología utilizada fue la bibliográfica, mediante la revisión de doctrinas, legislaciones y jurisprudencias; por lo tanto, se trata de una investigación dedutiva.

Palabras clave: Síndrome de burnout. Accidente de trabajo. Pospandemia. Teletrabajo. Era digital. Legislación laboral.

INTRODUÇÃO

A síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é caracterizada pelo esgotamento físico e mental decorrente de jornadas de trabalho exaustivas, resultando em perda de energia, frustração e desmotivação frente às atividades laborais. O termo burnout, que significa “queima” ou “combustão total”, reflete esse estado de esgotamento completo da energia individual e é frequentemente associado a intensa frustração com o trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). O psiquiatra Herbert J. Freudenberger (1974) utilizou a síndrome como objeto de estudo, inicialmente observando-a em profissionais de áreas sociais e, posteriormente, identificando-a em diversas ocupações marcadas por estresse e excesso de trabalho.

O rápido avanço tecnológico e as transformações nas relações de trabalho, intensificadas pela pandemia de COVID-19, trouxeram um novo e complexo desafio para o Direito do Trabalho brasileiro: a proteção da saúde mental do trabalhador em um ambiente de hiperconectividade. Esse cenário, caracterizado pela pressão por produtividade e pela dificuldade de separar a vida profissional da pessoa, tem contribuído significativamente para o aumento dos casos de burnout. A problemática central reside na aparente inadequação da legislação trabalhista, que, apesar de reconhecer a síndrome como doença ocupacional, ainda apresenta lacunas significativas para lidar com a nova dinâmica laboral, como a ausência de regulamentações claras sobre a responsabilidade das empresas e a falta de políticas preventivas eficazes no contexto do trabalho remoto.

Diante desse cenário, surge a questão: de que maneira a legislação trabalhista aborda a síndrome de burnout como acidente de trabalho e quais lacunas ainda precisam ser preenchidas para melhor proteger os trabalhadores na era digital? Parte-se da hipótese de que, apesar do reconhecimento legal da síndrome, a falta de regulamentações específicas sobre a responsabilização das empresas e a ausência de medidas preventivas concretas expõem os trabalhadores a condições de trabalho que intensificam o burnout, especialmente no contexto pós-pandêmico e com a expansão do trabalho digitalizado.

Este artigo visa, portanto, analisar as lacunas na legislação trabalhista brasileira, discutir a vulnerabilidade dos trabalhadores diante das novas exigências da era digital, de modo a apresentar alternativas e estratégias para a implementação de medidas que

protejam a saúde mental no ambiente de trabalho. A importância deste estudo está na necessidade imediata para adaptar as normativas trabalhistas ao novo cenário laboral, garantindo a proteção dos trabalhadores e a criação de um ambiente mais equilibrado e saudável na era digital.

A SÍNDROME DE BURNOUT: CONCEITO E RECONHECIMENTO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como doença ocupacional desde 2022, reflete uma preocupação crescente com o impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos profissionais. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já estabelecem a proteção dos trabalhadores. Além disso, Normas Regulamentadoras como a NR 17, que trata da ergonomia, e a NR 9, relacionada ao gerenciamento de riscos ocupacionais, abordam aspectos fundamentais para a prevenção de riscos psicossociais no ambiente laboral. Com a reclassificação do burnout, reforça-se a responsabilidade das empresas em implementar medidas preventivas eficazes, diante das novas exigências do mundo do trabalho, como a crescente digitalização e as mudanças nas dinâmicas laborais.

SÍNDROME DE BURNOUT E SUA CLASSIFICAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A nomenclatura “burnout” está associada a um estado de esgotamento físico, mental e emocional decorrente de estresse crônico no ambiente de trabalho. Este conceito foi introduzido pelo psicólogo clínico Herbert J. Freudenberger em 1974, quando foi observado os impactos do trabalho excessivo sobre a saúde mental e física dos trabalhadores. Desde então, a síndrome de burnout tem sido estudada nas áreas de psicologia organizacional e saúde ocupacional, especialmente devido ao seu impacto na qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores.

Burnout é caracterizado por três características fundamentais: exaustão emocional, distanciamento afetivo (ou despersonalização) e baixa realização profissional. A exaustão emocional refere-se ao sentimento de esgotamento físico e mental, acompanhado de tensões constantes e apatia. O distanciamento afetivo envolve uma postura de desinteressada em relação ao trabalho ou às pessoas no ambiente laboral. Já a baixa realização profissional está associada à percepção de incompetência, insatisfação com o trabalho e falta de valorização das atividades desempenhadas. Vejamos:

O próprio esgotamento mental, todavia existem muitos outros que podem vir antes deste e que são apresentados mais comumente. São alguns indícios da doença, a falta de concentração, instabilidade emocional, irritação, negatividade constante, isolamento, desinteresse pelo trabalho, abuso de drogas, cansaço, dores musculares, problemas cardiovasculares e até depressão, podendo levar ao suicídio em alguns casos (VÁLIO, 2018, p. 79).

O entendimento sobre a síndrome do esgotamento profissional evoluiu ao longo do tempo, sendo vista sob diferentes concepções teóricas. A Concepção Clínica, irá abordar os sintomas individuais, como exaustão emocional, despersonalização e baixa realização, enfatizando os aspectos psicossomáticos. A Concepção Sociopsicológica, detalha a interação entre características pessoais e fatores psicossociais do ambiente de trabalho, como falta de suporte social, demandas excessivas e conflitos organizacionais. A Concepção Organizacional, destaca o papel do ambiente de trabalho, incluindo políticas de recursos humanos, cultura organizacional e carga de trabalho, no desenvolvimento do burnout. Por fim, a Concepção Sociohistórica, analisa a síndrome em um contexto histórico e social, considerando como as mudanças nas dinâmicas laborais influenciam o estresse crônico.

A psicóloga Ana Maria Benevides contribui com uma análise aprofundada das fases do burnout. Inicialmente, o trabalhador desenvolve uma dedicação excessiva ao trabalho, priorizando suas atividades profissionais em detrimento das necessidades pessoais. Em seguida, ocorrem alterações comportamentais, como negligência com a saúde, aversão a conflitos e reinterpretação de valores, resultando na despersonalização e no afastamento social. Essa sequência leva à manifestação de sintomas como insônia, problemas de memória, ansiedade e irritabilidade, impactando profundamente a saúde física e mental.

Em janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) alterou a classificação da síndrome de burnout no CID-11 (Classificação Internacional de Doenças). Deixou de ser tratada como um transtorno mental para ser reconhecida como um problema diretamente relacionado ao labor, definido como “estresse crônico no ambiente laboral que não foi gerenciado de maneira eficaz”. Essa reclassificação oficializou a síndrome como uma doença ocupacional, permitindo seu enquadramento como acidente de trabalho no Brasil.

Antes dessa mudança, os afastamentos devido à síndrome de burnout frequentemente eram justificados por diagnósticos genéricos, como depressão ou estresse, sem o devido reconhecimento do vínculo entre os sintomas e as condições de

trabalho. A inclusão no CID-11 traz implicações legais significativas, exigindo que empregadores assumam a responsabilidade pela saúde mental de seus empregados e implementem medidas preventivas para evitar o esgotamento profissional. Portanto, a recente reclassificação do burnout como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) marca um avanço significativo nos direitos trabalhistas, ampliando as formas de proteção ao trabalhador e fomentando discussões sobre a conexão entre saúde mental e ambiente de trabalho. Essa mudança ressalta a necessidade de as empresas adotarem medidas mais eficazes para prevenir o burnout e assegurar condições laborais que promovam um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

ANÁLISE DAS NORMAS BRASILEIRAS QUE TRATAM O TEMA

A legislação trabalhista brasileira, embora não mencione o termo síndrome de burnout, estabelece um conjunto de normas que, por interpretação jurisprudencial e doutrinária, fornecem a base para a proteção contra doenças ocupacionais. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura a redução dos riscos no ambiente de trabalho, enquanto o artigo 196 solidifica a saúde como um direito de todos.

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 17 (Ergonomia) e a NR 9 (PPRA), preveem obrigações aos empregadores para garantir ambientes de trabalho seguros. Embora essas normas tenham sido criadas para riscos físicos e biológicos, a sua aplicação tem se expandido para incluir os riscos psicossociais, como o estresse crônico. Essa interpretação é fundamental, pois permite que a sobrecarga laboral, principal causa do burnout, seja tratada como um risco ocupacional.

A Lei nº 8.213/1991, que rege a Previdência Social, é de especial relevância. A sua aplicação permite que, uma vez comprovado o nexo causal entre o burnout e o trabalho, o empregado seja enquadrado no auxílio-doença acidentário (B91). Essa qualificação é de extrema utilidade para o direito brasileiro, pois confere ao trabalhador a estabilidade provisória de 12 meses após o retorno ao trabalho, além de garantir um benefício previdenciário mais vantajoso. Essa proteção legal demonstra o avanço no reconhecimento de que doenças mentais, quando decorrentes das atividades laborais, devem ser tratadas com o mesmo rigor legal que os acidentes típicos. A recente inclusão do burnout no CID-11

pela OMS reforça essa interpretação, fornecendo um respaldo técnico e científico para a aplicação da legislação em casos de esgotamento profissional.

O PÓS PANDEMIA E A INTENSIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES NA ERA DIGITAL

A pandemia da COVID-19, ao acelerar a adoção do home office em larga escala, expôs os desafios de um cenário de trabalho cada vez mais digitalizado para a legislação trabalhista brasileira. A Lei nº 14.442, de 2022, que regulamentou o teletrabalho, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora importantes, mostram-se inadequadas para lidar com os novos riscos psicossociais. Essa lacuna legal expõe os trabalhadores a riscos como a sobrecarga e o estresse crônico, tornando essencial a busca por uma regulamentação que se adapte à era digital.

IMPACTO DA PANDEMIA NA TRANSFORMAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

A pandemia da COVID-19 acelerou a transformação das relações de trabalho, trazendo o home office como uma solução emergencial, mas também expondo a fragilidade da saúde mental do trabalhador diante da hiperconectividade e do aumento da jornada. Esse cenário reflete as transformações já analisadas pelo sociólogo Domenico de Masi, que, em sua obra "O trabalho no século XXI", argumenta que a sociedade pós-industrial tem levado à diluição das fronteiras entre trabalho, estudo e ócio.

Para Masi, a nova economia, baseada na informação e na criatividade, dissolve as barreiras geográficas e temporais do trabalho. O escritório deixa de ser o único local de produtividade, e a jornada de trabalho de 8 horas se torna uma ideia obsoleta. Esse fenômeno, que ele chama de "ócio criativo", sugere que as pausas e os momentos de lazer não são apenas descanso, mas também parte do processo de criação. No entanto, o que a teoria de Masi propõe como uma evolução positiva, a realidade do teletrabalho pós-pandêmico transformou em um desafio. A diluição das fronteiras não resultou em maior liberdade, mas em uma fusão prejudicial na qual o trabalho invade o tempo de descanso, tornando a desconexão quase impossível e intensificando o estresse.

Essa visão teórica se manifestou de forma intensa na realidade brasileira, como demonstram os estudos que indicam a sobrecarga de tarefas e as jornadas estendidas. Uma pesquisa da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo

(FEA-USP) e da Fundação Instituto de Administração (FIA) revelou que 45% dos entrevistados estavam trabalhando acima de 45 horas semanais, com 23% dedicando entre 49 e 70 horas e 6% ultrapassando 70 horas semanais.

O PAPEL DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NOS PÓS PANDEMIA

No cenário pós-pandêmico, a ausência de regulamentação específica para o home office e a proteção da saúde mental dos trabalhadores evidencia lacunas relevantes na legislação trabalhista. A Lei nº 14.442/2022, que disciplina o trabalho remoto, não trata de forma aprofundada questões como jornada excessiva, controle de produtividade e impactos psicossociais do teletrabalho, problemas que se intensificaram com a pandemia. Assim, essa ausência de uma regulamentação específica deixa o trabalhador vulnerável, pois as normas gerais não abordam aspectos essenciais do home office.

Uma das principais lacunas está na falta de uma referência clara à saúde mental na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no contexto do trabalho remoto. A Norma Regulamentadora nº 17, que trata da ergonomia, não considera adequadamente os aspectos psicossociais do teletrabalho, expondo os trabalhadores a riscos como sobrecarga de tarefas e estresse contínuo. Embora as empresas tenham a responsabilidade de zelar pela saúde de seus empregados, a inexistência de um marco legal específico dificulta a implementação de políticas eficazes de prevenção de doenças como a síndrome de burnout. As empresas devem perceber que a saúde mental é um direito do trabalhador e deve ser protegida como qualquer outra condição de saúde.

Diante desse cenário, torna-se essencial que a responsabilidade das empresas seja mais bem definida no pós-pandemia. O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 186, estabelece que qualquer dano causado ao empregado pode gerar a obrigação de indenização, incluindo aqueles relacionados à saúde mental. Assim, a regulamentação de medidas preventivas e a responsabilização das empresas são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho mais equilibrado e seguro.

Nesse contexto, um precedente relevante sobre a relação entre jornada excessiva e doenças ocupacionais foi estabelecido pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do processo nº 786-84.2018.5.23.0022. No caso, a reclamante, exposta a condições insalubres, teve seu contrato encerrado após cumprir jornada no regime 12x36, modelo que pode potencializar riscos à saúde. O TST reconheceu que a limitação da

jornada e a concessão de períodos adequados de descanso são essenciais para mitigar os impactos negativos do trabalho sobre a saúde do empregado. O Ministro Cláudio Brandão ressaltou, inclusive, estudos científicos que demonstram as consequências prejudiciais da ausência de repouso adequado. A decisão reforça a compreensão de que a sobrecarga laboral pode contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a síndrome de burnout, configurando violação ao artigo 60 da CLT.

Como consequência, a 2ª Turma, por unanimidade, reformou o acórdão regional, declarando inválido o regime de compensação 12x36. Dessa forma, a empresa foi condenada ao pagamento das horas extras excedentes à oitava diária e à quadragésima quarta semanal, acrescidas dos respectivos adicionais e reflexos legais. Essa decisão reforça a necessidade de um marco regulatório mais detalhado, capaz de proteger a saúde mental dos trabalhadores no ambiente digitalizado.

TECNOLOGIAS EMERGENTES: FERRAMENTAS DE GESTÃO E SEUS EFEITOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

A digitalização do trabalho trouxe avanços, mas também intensificou a sobrecarga mental dos trabalhadores. O uso excessivo de tecnologias dificulta a desconexão e eleva o estresse. Para aliviar esses efeitos, ferramentas adotadas por empresas, como suporte psicológico online, mindfulness e gestão do tempo têm sido adotadas, visando promover um ambiente de trabalho mais equilibrado.

O PAPEL DA TECNOLOGIA NA GESTÃO DO TRABALHO DIGITALIZADO

A digitalização das relações de trabalho trouxe avanços significativos na gestão organizacional, mas também gerou desafios para a saúde mental dos trabalhadores. Algumas ferramentas como softwares de monitoramento, plataformas de gestão de tarefas e inteligência artificial trabalham para um maior controle e eficiência no ambiente digital, mas sua aplicação excessiva pode resultar em sobrecarga psicológica.

Assim, empresas que adotam políticas de uso responsável da tecnologia e incentivam pausas estratégicas podem minimizar esses impactos negativos, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável. É fundamental que as organizações reconheçam os desafios impostos pela digitalização e implementem estratégias para proteger e promover a saúde mental de seus colaboradores.

POTENCIAIS TECNOLÓGICOS PARA MITIGAR O BURNOUT

Com o aumento dos casos de Burnout no ambiente de trabalho digitalizado, diversas tecnologias têm sido desenvolvidas para auxiliar na promoção do bem-estar dos trabalhadores. Ferramentas voltadas para a saúde mental, como plataformas de suporte psicológico e aplicativos de mindfulness, vêm ganhando espaço como estratégias para mitigar os impactos do estresse ocupacional.

As plataformas digitais de saúde mental oferecem suporte psicológico remoto, possibilitando que os trabalhadores tenham acesso a terapeutas e programas de aconselhamento online. Segundo um estudo publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, o acesso facilitado a intervenções psicológicas reduz significativamente os níveis de estresse e melhora a resiliência dos profissionais que atuam em ambientes altamente exigentes. Além disso, empresas que disponibilizam esses recursos tendem a observar uma melhoria na produtividade e na satisfação dos funcionários.

Outra ferramenta que vem sendo utilizada para reduzir os efeitos do Burnout é a prática do mindfulness, que pode ser incorporada ao ambiente de trabalho por meio de aplicativos de meditação guiada e exercícios de respiração. Segundo Kabat-Zinn (2018), pioneiro no estudo do mindfulness aplicado ao trabalho, práticas regulares de atenção plena ajudam a reduzir a ansiedade, aumentar o foco e melhorar a capacidade de lidar com pressões profissionais. Empresas como Google e SAP já implementaram programas de mindfulness para seus funcionários, relatando impactos positivos na redução do estresse e no aumento do engajamento.

Dessa forma, o avanço tecnológico não deve ser apenas um fator que intensifica a sobrecarga laboral, mas sim uma ferramenta para equilibrar a relação entre produtividade e bem-estar, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a recursos que promovam sua saúde mental no ambiente digitalizado.

BURNOUT E A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR

A responsabilização das empresas na prevenção do Burnout exige a comprovação do dano e do nexo causal, mas doenças mentais tornam essa relação mais complexa. Por isso, além da indenização prevista em lei, é essencial que as empresas adotem medidas preventivas, como assistência psicológica e incentivo ao bem-estar.

DISCUSSÃO SOBRE AS OBRIGAÇÕES LEGAIS DAS EMPRESAS NA PREVENÇÃO E GESTÃO DO BURNOUT

A responsabilização do empregador por danos causados ao trabalhador, inclusive os de natureza psíquica, exige a comprovação dos três elementos da responsabilidade civil: a conduta, o dano e o nexo causal. Conforme ensina Sergio Cavalieri Filho, a responsabilidade civil se inicia com a prática de um ato ilícito que gera a obrigação de indenizar (CAVALIERI FILHO, 2012). o que se aplica perfeitamente ao contexto do burnout. Uma vez que o nexo causal entre as condições de trabalho e a doença seja demonstrado, a empresa pode ser responsabilizada.

Nesse contexto, a contribuição de juristas como Maurício Godinho Delgado é fundamental. Delgado, em sua atuação como Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, já se posicionou sobre o tema, enfatizando a relevância do nexo causal para a indenização. No julgamento do Recurso de Revista nº 1294-36.2012.5.09.0020, o Ministro destacou que, para o reconhecimento do dano moral, é crucial que se demonstre a ocorrência de um ato ou omissão ilícita da empresa que tenha causado efetivo sofrimento ou lesão psíquica ao empregado. Essa interpretação judicial, reforçada por outro precedente relevante sobre a relação entre jornada excessiva e doenças ocupacionais (processo nº 786-84.2018.5.23.0022), estabelecido pela 2ª Turma do TST, demonstra a força da jurisprudência em suprir as lacunas da legislação. A utilidade prática dessa interpretação é que ela força o empregador a arcar com os danos morais e materiais causados ao trabalhador, servindo como uma medida punitiva e, sobretudo, preventiva.

Isso significa que o reconhecimento do burnout como doença ocupacional e a consequente responsabilização das empresas não apenas reparam o dano causado, mas também criam um precedente jurídico que incentiva as organizações a adotarem medidas proativas para a saúde mental de seus funcionários. O dano moral, por sua vez, assume um papel compensatório, conforme previsto na Constituição Federal (art. 5º) e na CLT (art. 223). Em um cenário onde a saúde psíquica é tão valorizada, o papel da jurisprudência em preencher as lacunas da lei mostra o dinamismo do direito do trabalho em proteger o trabalhador, mesmo diante de novos desafios.

FALTA DE REGULAMENTAÇÕES ESPECÍFICAS PARA O AMBIENTE DIGITAL

A digitalização das relações de trabalho trouxe desafios que ainda não são completamente abordados pela legislação trabalhista brasileira. A Lei nº 14.442/2022, ao disciplinar aspectos do teletrabalho e do trabalho remoto, representa um avanço ao estabelecer regras para o fornecimento de alimentação e reembolso de despesas do trabalhador. No entanto, a norma ainda não trata de questões fundamentais, como a delimitação clara da jornada de trabalho, o direito à desconexão e a implementação de políticas obrigatórias voltadas à saúde mental dos trabalhadores que atuam nesse modelo.

A Lei nº 14.442/2022, apesar de trazer algumas disposições sobre o teletrabalho, não estabelece diretrizes claras sobre medidas preventivas para evitar doenças ocupacionais, tampouco aborda a necessidade de políticas empresariais voltadas à saúde mental. Além disso, não há previsão específica sobre a obrigatoriedade do controle da jornada para trabalhadores remotos, o que pode levar a um cenário de exploração e aumento do risco de burnout. Dessa forma, a ausência de regulamentação detalhada para o ambiente digital reforça a necessidade de um marco normativo mais robusto, que contemple tanto a proteção da saúde mental dos trabalhadores quanto limites claros para a jornada de trabalho e o uso de ferramentas digitais.

CONCLUSÃO

A análise das lacunas na legislação trabalhista, em face das transformações aceleradas pela pandemia, destaca a urgente necessidade de uma adaptação do ordenamento jurídico brasileiro. O presente estudo demonstrou que, embora o reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional pela OMS tenha fortalecido a proteção ao trabalhador, a legislação pátria ainda se mostra insuficiente para lidar com os novos contextos laborais.

Conforme discutido ao longo deste artigo, a ausência de regulamentações claras para o ambiente de trabalho digital, como a Lei nº 14.442/2022 e a NR 17, expõe os trabalhadores a riscos como a hiperconectividade e jornadas excessivas, que são fatores diretos para a incidência do burnout. Além disso, a dependência da jurisprudência para o reconhecimento do nexo causal, embora demonstre um avanço judicial, ressalta a falta de um marco legal específico que proporcione maior segurança jurídica.

Em síntese, para proteger efetivamente a saúde mental dos trabalhadores na era digital, é indispensável que o ordenamento jurídico brasileiro evolua. A criação de uma

legislação mais específica, aliada a políticas públicas de prevenção e à fiscalização eficaz das condições de trabalho remotas, é essencial para garantir um ambiente laboral mais equilibrado. Somente com uma abordagem que harmonize produtividade com bem-estar, o Direito do Trabalho conseguirá cumprir seu papel protetor diante dos novos desafios da sociedade digital contemporânea.

REFERÊNCIAS

BARROS, M. B. A.; LIMA, M. G.; MALTA, D. C.; et al. Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de Covid-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 29, n. 4, p. e2020427, 2020.

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

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1294-36.2012.5.09.0020. Recorrente: Valdir Lessa. Recorrido: Construtora Norberto Odebrecht S.A. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 12 dez. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 786-84.2018.5.23.0022. Recorrente: Concessionária de Rodovias Rota do Oeste S.A. Recorrido: Gilmar Soares da Silva. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 18 fev. 2022.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

KABAT-ZINN, Jon. **Onde quer que você vá, lá estará você: a meditação mindfulness na vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial**. Tradução de Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

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

VÁLIO, A. E. M. P. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho e suas implicações jurídicas**. São Paulo: LTr, 2018.