

SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: OS IMPACTOS DA CULTURA “ALWAYS ON” E DA PEJOTIZAÇÃO

BURNOUT SYNDROME IN INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS: THE IMPACTS OF THE "ALWAYS ON" CULTURE AND OUTSOURCING (PJ MODEL)

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN: LOS IMPACTOS DE LA CULTURA "ALWAYS ON" Y LA PEJOTIZACIÓN



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: 25.03.2025
Aprovado em: 04.11.2025

Juan Fonteles Cavalcante¹
Lucas Antunes Santos²

¹Pós-Graduando em Direito Previdenciário e Trabalhista pela Faculdade Luciano Feijão (FLF).
Graduado em Direito pela Faculdade Luciano Feijão – FLF.

²Doutorando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professor do Centro Universitário Maurício de Nassau (UNINASSAU).

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre a Síndrome de Burnout e as condições de trabalho dos profissionais da Tecnologia da Informação, com ênfase nos impactos da cultura “always on” e da prática da pejotização. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada em obras e artigos das áreas de Direito do Trabalho, Psicologia e Sociologia, além da análise de dispositivos legais relacionados à proteção do trabalhador. Os resultados indicam que a sobrecarga de trabalho, a ausência de limites claros de jornada e a precarização decorrente da pejotização contribuem de forma expressiva para o aumento dos casos de *burnout* entre profissionais de T.I. Observou-se que o trabalho remoto e a constante conectividade intensificam o esgotamento físico e mental, comprometendo o desempenho e o bem-estar desses trabalhadores. Conclui-se que a criação de uma legislação específica sobre o direito à desconexão, aliada à implementação de programas de *compliance* voltados à saúde mental, constitui medida essencial para promover condições laborais mais equilibradas, sustentáveis e compatíveis com a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Profissionais da Tecnologia da Informação. Pejotização.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between Burnout Syndrome and the working conditions of Information Technology professionals, emphasizing the impacts of the “Always On” culture and the practice of outsourcing through individual contracting (“pejotização”). Methodologically, it is a bibliographical and documentary research based on works and articles in the fields of Labor Law, Psychology, and Sociology, as well as on the analysis of legal provisions related to worker protection. The results indicate that work overload, the lack of clear working-hour limits, and the precariousness arising from outsourcing significantly contribute to the increase in Burnout cases among IT professionals. It was observed that remote work and constant connectivity intensify physical and mental exhaustion, affecting performance and well-being. It is concluded that the creation of specific legislation on the right to disconnect, combined with the implementation of Compliance programs focused on mental health, is essential to promote more balanced and sustainable working conditions compatible with workers' dignity.

Keywords: Burnout Syndrome. Information Technology Professionals. Freelance Contracting

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y las condiciones laborales de los profesionales de la Tecnología de la Información (T.I.), con énfasis en los impactos de la cultura “Always On” y de la práctica de la pejotización. Metodológicamente, se trata de una investigación bibliográfica y documental, basada

en obras y artículos de las áreas de Derecho Laboral, Psicología y Sociología, además del análisis de disposiciones legales relacionadas con la protección del trabajador. Los resultados indican que la sobrecarga laboral, la ausencia de límites claros de jornada y la precarización derivada de la pejotización contribuyen de manera significativa al aumento de los casos de Burnout entre los profesionales de TI. Se observó que el trabajo remoto y la conectividad constante intensifican el agotamiento físico y mental, afectando el rendimiento y el bienestar de estos trabajadores. Se concluye que la creación de una legislación específica sobre el derecho a la desconexión, junto con la implementación de programas de Compliance enfocados en la salud mental, constituye una medida esencial para promover condiciones laborales más equilibradas, sostenibles y compatibles con la dignidad del trabajador.

Palabras clave: Síndrome de Burnout. Profesionales de la Tecnología de la Información. Pejotización.

INTRODUÇÃO

A geração atual se encontra em uma situação de alta conexão e dependência de dispositivos informáticos, em especial a inteligência artificial (De Bastiani, 2020). Cada dia é mais comum a utilização de inteligências artificiais, tais como o “*ChatGPT*” e a “*Alexa*” para o auxílio nas mais diversas tarefas do dia-a-dia, desde demandas simples como a elaboração de uma lista de compras, até tarefas mais complexas, como a análise de dados, formulação de relatórios estatísticos e até mesmo apontamento de soluções. Atualmente, diversas empresas adotam a Inteligência Artificial como parte central de seu sistema operacional, dependendo sobremaneira de tal tecnologia.

O fato é que, por trás dessas Inteligências Artificiais e outros programas de computador existe uma categoria profissional muitas vezes esquecida: os profissionais da Tecnologia da Informação (T.I.). Esses profissionais desempenham as mais diversas funções, como o desenvolvimento de softwares, a análise de dados e de sistemas, a administração de redes, de bancos de dados, suporte técnico etc. Por serem os responsáveis por tudo o que fica “por trás das cortinas” da Inteligência Artificial, os mencionados profissionais enfrentam uma pressão gigantesca. Se sem a tecnologia a empresa paralisa, e os profissionais da tecnologia da informação são os responsáveis pelo bom desempenho dessa tecnologia, tais funcionários são essenciais para o regular funcionamento da empresa.

Por conta disso, é exigido dos profissionais desse setor que estejam, no linguajar das empresas, “*Always on*”, ou seja, sempre conectados. Isso significa que, por mais que em seus contratos de trabalho – quando existentes – seja prevista uma carga horária máxima com horários predefinidos, na realidade é demandado desses empregados que estejam sempre a disposição da empresa para solucionar eventuais problemas técnicos do sistema.

Além disso, é cada vez mais recorrente que as empresas, visando driblar a legislação trabalhista que exige o pagamento em dobro por horas extras, entre outros direitos assegurados, acabe por tentar mascarar a relação de trabalho existente através da prática da celebração de contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica constituída pelo empregado especialmente para esse fim. Todos esses fatores, em conjunto, culminam no aumento da incidência da Síndrome

de *Burnout* também conhecida como “Síndrome do Esgotamento Profissional” entre trabalhadores dessa seara. (iMasters, 2025)

O tema abordado é relevante tanto para a sociedade em geral quanto para a comunidade acadêmica, uma vez que trata da necessidade de equilíbrio entre a necessidade da empresa possuir um sistema operacional contínuo e o direito do empregado à desconexão de seu ambiente laboral e de ter seus direitos trabalhistas assegurados.

O primeiro tópico aborda a Quarta Revolução Industrial, responsável pelo desenvolvimento da inteligência artificial e da nanotecnologia (Schwab, 2016), e como essa revolução aumentou a demanda por profissionais do setor da T.I.. O segundo tópico, por sua vez, apresenta os conceitos de “*Always On*” e de “pejotização”, bem como analisa as consequências dessas práticas para o aumento da Síndrome de *Burnout* entre os profissionais da Tecnologia da Informação. Por fim, o terceiro tópico analisa estratégias para prevenir e/ou mitigar a incidência de tal transtorno psicológico entre os empregados do mencionado setor.

Por conta disso, o objetivo central da presente pesquisa é averiguar qual a relação entre o aumento da Síndrome de *Burnout* entre profissionais do setor da T.I. e a difusão da cultura “*Always On*” e da prática da pejotização nas empresas, bem como analisar quais as estratégias mais eficazes que as empresas podem implementar para prevenir e mitigar esse problema. Como objetivos específicos, busca explanar o aumento pela demanda por profissionais do setor da Tecnologia da Informação devido à Quarta Revolução Industrial, bem como a forma como é operada a cultura *Always On* e a pejotização nas empresas brasileiras e as consequências da Síndrome de *Burnout*.

METODOLOGIA

No tocante à metodologia, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória, com caráter bibliográfico e documental, voltada à análise da relação entre a Síndrome de *burnout*, a cultura “*always on*” e a pejotização no setor da Tecnologia da Informação (T.I.), com adoção do método dedutivo. O recorte temporal abrange o período de 2013 a 2025, considerando o crescimento das discussões acadêmicas sobre a precarização do trabalho e os impactos da Quarta Revolução Industrial. Foi adotada a pesquisa bibliográfica e documental, com análise de artigos, livros e legislações nos campos do Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Psicologia. Para fundamentar a presente pesquisa, destacam-se as obras de Juliana Santana Freitas (2021), que analisa os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho, e de Igor Siqueira de Souza *et al.* (2023), que aborda o impacto da síndrome de *burnout* na gestão de pessoas e formas de prevenção dessa doença no ambiente laboral. O uso do método

documental possibilitou a análise de dispositivos legais e obras importantes, contribuindo para uma compreensão mais a respeito do tema objeto do presente artigo.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O AUMENTO DA DEMANDA POR PROFISSIONAIS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A humanidade é marcada por diversas revoluções durante toda a sua história, seja na pré história com a descoberta do fogo, a domesticação de animais silvestres para realizar atividades agrícolas ou até mesmo com a primeira revolução industrial, na qual as máquinas revolucionaram os meios de produção, mudando a forma de uma produção artesanal para uma fabricação de produtos a larga escala. (Morais, Rezende, 2018). Nesse período, várias atividades que precisavam de mão de obra humana começaram a ser desempenhadas pelas máquinas. Conforme a sociedade foi evoluindo, as tecnologias também foram aperfeiçoando o mundo e a sociedade, seja com a criação do computador, a *internet*, celular, inteligência artificial etc. Conforme Cavalcante (2020, p. 126-127), essas mudanças causaram impactos diretamente no cotidiano, vejamos:

Certo é que, nesse processo de evolução da sociedade, centenas de inovações tecnológicas transformaram e ainda mudam a sociedade atual,⁴ em diversos setores da vida cotidiana, como o ambiente familiar, sistemas de comunicação, tratamentos médicos, transportes, processo de aprendizagem, as relações de trabalho etc. Entre essas diversas inovações, podem-se destacar: computador (1946); transistor (1947); *internet* (1962); betamax (como sistema de reprodução de imagens, 1975); robótica (1948); telefonia móvel – celular (1956); bitcoin (moeda virtual, 2009); livro digital (2012), a inteligência artificial etc.

Segundo De Bastiani (2020) as três primeiras revoluções industriais se destacaram pela introdução da produção em larga escala, do uso da eletricidade, das linhas de montagem e do avanço da tecnologia da informação, impulsionando o desenvolvimento econômico por meio da competição tecnológica. Atualmente estamos vivendo a Quarta Revolução Industrial, ou melhor, Indústria 4.0. O mencionado autor afirma que a Indústria 4.0 busca atingir um elevado patamar de eficiência operacional, produtividade e automação nos processos de produção. Quando o assunto é tecnologia no mercado de trabalho, é comum associá-la à transformação digital que as empresas têm vivenciado. Embora isso pareça algo exclusivo do século XXI, a verdade é que movimentos semelhantes ocorrem periodicamente na história, exigindo que a sociedade se ajuste.

Essas mudanças, impulsionadas por avanços tecnológicos como a invenção da máquina a vapor ou o desenvolvimento da inteligência artificial, acabam gerando novas profissões enquanto outras se tornam obsoletas e desaparecem. Conforme Azevedo et al. (2023), como consequência, os profissionais precisaram se reinventar para atender às novas exigências, provocando uma profunda transformação no mercado de trabalho.

A velocidade da inovação é muito mais rápida quando comparados o desenvolvimento e a ruptura com as outras revoluções industriais. Nos dias atuais é possível aumentar a produção e a riqueza com muito menos trabalhadores, a automação na era digital permite que

empresas disruptoras de tecnologia necessitem de pouco capital para prosperar, com custos marginais das empresas muito próximos de zero. (Morais, Rezende, 2018, p. 124).

É perceptível que, conforme o avanço das tecnologias, os meios de produção vêm sendo aperfeiçoados, como o desenvolvimento do trabalho em *home office*. O ser humano ficou cada vez mais dependente dessas tecnologias para exercer suas atividades diárias, seja com o uso diário de *smartphones*, não ir mais em restaurantes e pedir comidas via aplicativo, como é o caso do *lfood*, ou até mesmo fazer pagamentos ou transações bancárias pelo próprio aplicativo do banco via celular, o que antes só era possível fazer indo presencialmente a uma agência.

Entretanto, para que toda essa tecnologia funcione são necessários profissionais da T.I. Segundo Servino (2013), eles são indispensáveis para a manutenção, segurança, armazenamento, suporte de usuário e diagnóstico de toda estrutura de aplicativos, sites e outros meios que usamos para o dia a dia.

Porém, esses profissionais sempre são demandados devido os aplicativos e sites nunca pararem. Portanto, devido ao alto fluxo de demanda operacional e cargas horárias exorbitantes de trabalho, esses profissionais estão desenvolvendo diversos problemas de saúde mental, como *burnout*, devido a sempre terem que estar a disposição da empresa para resolver demandas operacionais.

Segundo artigo publicado no portal iMasters (2025), referente à análise da Telavita, o setor de T.I. apresenta um quadro alarmante de saúde mental, com 42,5% dos profissionais diagnosticados com Burnout completo — o maior índice entre os setores pesquisados — e outros 38,1% relatando sintomas evidentes de esgotamento, o que evidencia uma crise significativa no ambiente corporativo. Ademais, de acordo com pesquisa realizada pela AppDynamics com profissionais de tecnologia da informação, a grande maioria relata impactos significativos relacionados ao ambiente laboral: 81% apontam maior frustração com o trabalho, 63% destacam aumento nos conflitos interpessoais e 84% afirmam ter dificuldade em se desconectar da rotina profissional (Runtalent, 2023). Como se observa, os trabalhadores da seara da T.I. estão entre os principais afetados com a Síndrome de *Burnout*, que cresce a cada dia entre os profissionais dessa área.

A RELAÇÃO ENTRE A PEJOTIZAÇÃO, A CULTURA “ALWAYS ON” E A SÍNDROME DE BURNOUT

O setor da T.I. é conhecido por sua dinâmica acelerada, devido a alta demanda e ao prazo curto para resolver as necessidades de seus usuários. Além disso, os profissionais da T.I. estão sempre acompanhando as evoluções tecnológicas do mercado, como o avanço em larga escala da inteligência artificial e outras novas tecnologias.

Apesar de existirem muitos profissionais da T.I., a demanda é crescente e por muitas vezes, empresas de vários lugares do mundo contratam esses profissionais para suprirem suas demandas.

Vale ressaltar que essas empresas, quando contratam profissionais da T.I., costumam preferir fazer um contrato de prestação de serviço ao invés de assinar a carteira de trabalho. O que ocorre na grande maioria das vezes, devido a alta procura também por empresas estrangeiras é que esses profissionais aceitam fazer esse tipo de contrato para não perder as oportunidades. Como consequência disso, é muito comum que os profissionais da T.I. criem pessoas jurídicas para poderem atuarem como prestadores de serviços. Entretanto, o que acontece na prática é que esses profissionais, ao invés de prestarem serviços típicos de um Contrato de Prestação de Serviços – com a autonomia a eles inerente – acabam por realizarem atividades típicas de empregados celetistas, com a única diferença de não terem assegurados os direitos dessa categoria, tais como FGTS, seguro desemprego, jornada máxima de trabalho e férias.

Conforme Silva (2019) essas estratégias que as empresas vêm adotando podem no primeiro momento significar um corte de gastos com funcionários e consequentemente redução de custos operacionais, como também um aumento na produção. Todavia, por muita das vezes são tentativas de burlar a legislação trabalhista e exigir que profissionais cumpram demandas em um curto espaço de tempo. Por exemplo, uma demanda que seria para uma semana passa a ter como prazo 02 ou 03 dias. Schneckenberg e Opuszka (2023) apontam que a pejotização tem sido um dos elementos centrais do processo de precarização do trabalho. Nessa condição, o indivíduo deixa de contar com garantias previstas na legislação trabalhista. Essa mudança, ao invés de significar autonomia, gera instabilidade e insegurança, especialmente em um contexto globalizado que exige cada vez mais produtividade. Dessa forma, a pressão competitiva, aliada à ausência de proteção jurídica em casos de adoecimento ou acidente intensificam a sobrecarga emocional e o sofrimento psíquico, resultando em uma maior probabilidade de desenvolvimento de doenças mentais.

Conforme Sobrinho (2022) é importante destacar o regime de trabalho *home office* aplicado a esses profissionais, pois além de trazer maior comodidade e flexibilidade, podendo trabalhar de casa ou de algum outro local de sua escolha, eles conseguem ter um período maior de produtividade do que se estivessem trabalhando na sede da empresa. Entretanto, se o *home office* não for bem aplicado, pode trazer um desgaste psicológico a esses trabalhadores. Além do que, fora a jornada exaustiva de trabalho, eles devem estar sempre conectados caso surja alguma demanda. Embora a conectividade e o trabalho *home office* facilitem a flexibilidade, também causa um desconforto psicológico nesses trabalhadores, pois é como se nunca pudesse “desconectar”, gerando uma situação de estarem sempre em alerta.

Devido o cenário supracitado, os profissionais da T.I. sofrem com um fenômeno chamado “*Always on*”, que quer dizer que estão sempre conectados. É muito comum esses profissionais terem jornadas com mais de 12 horas de trabalho diárias, excedendo bastante o limite determinado na CLT (BRASIL, 1943) que estabelece as 8 (oito) horas diárias, podendo fazer até 2 (duas) horas extras.

Freitas (2021) pontua que o direito de desconexão não traz benefício somente ao empregado, mas também ao empregador, tendo em vista que a ausência de descanso por parte do empregado pode trazer inúmeras desvantagens não só para a sua vida pessoal, mas também ao ambiente de trabalho e sua produção. Isso ocorre porque um empregado esgotado mentalmente e fisicamente não terá uma performance igual a de um empregado que se encontre com bom horário de descanso. Frisa-se que esse direito de desconexão traria benefícios para ambas as partes. Vale ressaltar que o direito à desconexão, apesar de não estar previsto especificamente na legislação brasileira, pode ser inferido ao observar diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que asseguram essa desconexão, como a limitação da jornada de trabalho, fixação de intervalo interjornada, intrajornada, férias e outros.

Entretanto, com o aumento da pejotização desses profissionais alinhados a ausência de desconexão dos mesmos, resulta-se um ambiente de trabalho nocivo a saúde mental, tanto por estes trabalhadores estarem sempre esgotados físicos e mentalmente como também em estado de estresse crônico, onde é muito comum que esses profissionais se sintam frustrados e desmotivados, desenvolvendo a “Síndrome de *Burnout*” ou “Síndrome de Esgotamento Profissional”.

Segundo Souza *et al.* (2023), o *burnout* é consequência de um estresse crônico em que o empregado vinha sendo submetido dentro do ambiente de trabalho. A síndrome de *burnout* é tipificada como doença ocupacional pela OMS (Organização Mundial da Saúde), desde 2022, como também é reconhecida como doença ocupacional pela Previdência Social, conforme Nascimento e Creado (2020, p.146):

Síndrome do esgotamento profissional é uma doença ocupacional, tipificada pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) e classificada como mazela pertencente ao grupo de transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho no Decreto 6.957/09, cuja caracterização se dá pelo colapso psíquico e emocional do empregado em razão de acentuado e contínuo stress vivido no ambiente laboral.

Alguns autores, como Ponziláqua e Silva (2022), apontam que o desenvolvimento de Síndrome de *Burnout* pelo trabalhador pode se dar devido ao ambiente de trabalho estressante e a ausência de desconexão do trabalho.

Existem alguns pontos principais que podem ser grandes causadores da síndrome de Burnout nos profissionais da T.I. O primeiro ponto seria o *home office*. A grande maioria desses profissionais trabalha no sistema de teletrabalho, modalidade que por si só já causa um isolamento social daquele profissional, seja pela falta de convivência presencial com colegas de trabalho ou supervisores. O segundo ponto seria o fato do mesmo necessitar sempre estar à disposição da empresa caso aconteça algum imprevisto (cultura “*Always on*”). O fato de não poderem se desconectar totalmente causa a sensação de atenção constante a esses profissionais, que ficam extremamente desgastados mentalmente e fisicamente. Por fim, o terceiro ponto, conforme já exposto, seria a pejotização sofrida em larga escala por profissionais dessa seara.

Diante do exposto, é perceptível que o burnout associado a outros problemas mentais decorrentes do trabalho, como *stress* e ansiedade, acabam trazendo prejuízos para a saúde desses profissionais e consequentemente um baixo desempenho em suas empresas.

CAMINHOS PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO BURNOUT: O PAPEL DAS EMPRESAS E DOS PROFISSIONAIS

Para que os profissionais da T.I não fiquem sobrecarregados mentalmente – e acabem desenvolvendo Síndrome de *Burnout*, são necessárias medidas internas das empresas, mas não só isso, sendo importante a elaboração de uma legislação própria para que obrigue as empresas a cumprirem essas medidas, com a previsão de sanções etc. Para Braga (2015), existem três critérios que devem ser levados em consideração na elaboração de uma legislação que trate sobre o direito de desconexão trabalhador.

O primeiro critério seria a limitação da jornada de trabalho desses profissionais, mesmo que trabalhem com carteira assinada via *home office* ou até mesmo com contrato de prestação de serviço, a limitação de tempo de trabalho diário é essencial para que essas pessoas consigam ter oportunidades de desenvolver outras atividades do cotidiano, passar mais tempo com a família e muito mais.

O segundo critério seria assegurar o desenvolvimento pleno da personalidade do trabalhador, ou seja, para que o direito à desconexão seja efetivado, o empregador não poderá interferir na vida pessoal do empregado. Conforme Braga (2015, p. 113-114) “o trabalhador, ao vender sua força de trabalho, e nada obstante a subordinação jurídica e econômica da relação de trabalho, não perde sua condição humana. Assim, mesmo com a citada venda e mencionada sujeição, seus direitos de personalidade devem ser integralmente preservados.”

O último critério seria a possibilidade de conciliação do trabalho com a vida privada. Esse critério pode ser melhor avaliado quando interpretamos com a Carta Magna, em seu Art. 5º, inciso X, que garante o direito à inviolabilidade do direito à vida privada, bem como o art. 266, que protege a família e a considera como base da sociedade. Portanto, é necessário, dentro do ordenamento

jurídico brasileiro, a criação de uma legislação que trate sobre o direito à desconexão do trabalhador, em especial aos profissionais da T.I, com a previsão de punições para empresas que descumprirem as normas e outras sanções legais.

Entretanto, nem só a legislação deve ser adotada para remediar os casos de síndrome de *Burnout* nos profissionais da T.I, mas também devem ser elaboradas medidas internas pelas empresas de Tecnologia da Informação, a fim de tornar o meio ambiente laboral mais saudável para seus profissionais. Uma das medidas mais utilizadas nas grandes incorporações é a implementação do sistema de *compliance*. Conforme Argentina (2024), esse mecanismo consiste em um conjunto de ações adotadas dentro do ambiente de trabalho para garantir que as empresas não violem as legislações vigentes, bem como para que otimizem os seus processos.

Dessa forma, algumas corporações estão adotando o *compliance* com o objetivo de diminuir a incidência da síndrome de *Burnout* entre os seus funcionários. As principais medidas são a adoção de cargas horárias mais flexíveis, metas menos urgentes e a disponibilização de psicólogos para esses profissionais. Vale frisar que algumas medidas podem ser tomadas também pelos profissionais da T.I, como um melhor gerenciamento do seu tempo de trabalho e um alinhamento com suas prioridades de trabalho com prioridade da vida pessoal.

Todavia, é sabido que a implementação de programas de *compliance* trabalhista no cenário da pejotização apresenta um desafio complexo e multifacetado para as empresas, uma vez que as empresas enfrentam o dilema de assegurar condições de trabalho equitativas sem descharacterizar a natureza do contrato de prestação de serviços, o que exige uma análise minuciosa e a adoção de políticas claras que evitem a precarização e mitiguem os riscos de passivos trabalhistas e desrespeito a direitos fundamentais do trabalhador. Portanto, é de suma importância que as empresas busquem caminhos adequados para promover o bem estar mental de seus funcionários. Sendo assim, uma das principais estratégias para evitar essas situações seria a promoção de valores humanos dentro do ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

A pesquisa demonstrou que a difusão da cultura “*always on*” e a prática da pejotização têm contribuído significativamente para o aumento da Síndrome de *burnout* entre profissionais da T.I. em razão da sobrecarga de trabalho, da ausência de limites claros de jornada e da fragilidade nas garantias trabalhistas. Foi verificado que a necessidade de estarem sempre conectados, sem direito à desconexão, imposto por essas práticas compromete a saúde mental, o bem-estar e o desempenho desses trabalhadores.

Como estratégias de minimização da incidência da síndrome de *burnout* entre esses profissionais, destaca-se a necessidade de criação de uma legislação específica que regulamente

o direito à desconexão, estabelecendo limites objetivos de jornada e mecanismos de proteção para trabalhadores desse setor. Além disso, é fundamental a implementação de programas de *compliance* trabalhistas voltados à promoção da saúde mental e à prevenção de riscos psicossociais para equilibrar produtividade e qualidade de vida.

O estudo contribui para o campo jurídico e interdisciplinar ao evidenciar a urgência de uma regulação que acompanhe as transformações do trabalho na era digital, reforçando a importância de políticas corporativas e normativas que garantam condições laborais mais humanas, sustentáveis e compatíveis com a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Analice da Costa; SCHÜLLER, Mariane da Rosa; GNOATTO, Ramon Antônio; TRZCZINSKI, Sirlei Ana Hojnowski; NARDINO, Tiago Alan Cunha; CAMPOS, Tamiris Pereira de; SANTOS, Targise de Quadros; ENGROFF, Larissa Dieminger; STEINBRENNER, Fernanda Andreia; LONDEIRO, Fernando José; MIRANDA, Micheli da Silveira; SANTOS, Filipe Danetti de Lima dos. A revolução digital: como a tecnologia transformou a sociedade. *Revista FT*, v. 27, n. 129, p. 1-15, dez. 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-revolucao-digital-como-a-tecnologia-transformou-a-sociedade%C2%B9/>. Acesso em: 21 jan. 2025

BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 28 de setembro de 2015. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/items/93c91be0-14a3-4551-8540-8f3e1aabaa8b>. Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jan. 2025.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 86, n. 4, p. 125-142, mar. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170770/2020_cavalcante_jouberto_4a_revolucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 jan. 2025.

DE BASTIANI, Ana Paula. *A indústria 4.0: impactos e desafios na economia brasileira*. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/8378>. Acesso em: 21 jan. 2025.

FREITAS, Juliana Santana. *Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho*. *Brazilian Journal do Development*, Paraná, v. 7, n. 1, p. 978-994, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 15 fev. 2025.

MORAIS, Edison Leandro; REZENDE, Patrícia. A nova revolução tecnológica e seus possíveis impactos na humanidade: um estudo sobre o rápido desenvolvimento da nova revolução tecnológica e as possíveis transformações de toda a humanidade. *Revista Revela*, v. 22, p. 121-137, jul. 2018. ISSN 1982-646X. Disponível em:

https://www.fals.com.br/revela/edicoesanteriores/ed22/ED22_T8.pdf. Acesso em: 14 fev. 2025.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/>. Acesso em: 15 jan. 2025.

RUNTALENT. Síndrome de burnout no mercado de TI: o que você precisa saber. *Runtalent*, 2023. Disponível em: <https://runtalent.it/sindrome-de-burnout-mercado-de-ti-2/>. Acesso em: 1 out. 2025.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. ISBN 978-85-7283-978-5.

SCHNECKENBERG, Camila Haas; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Sob pressão: sindicalismo na era da pejotização e das doenças psíquicas no trabalho. *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 8, n. 1, p. 59-73, 27 fev. 2025. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/352> Acesso em: 1 out. 2025.

SERVINO, Sandro; NEIVA, Elaine Rabelo; CAMPOS, Rodrigo Pires de. Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento entre profissionais de tecnologia da informação. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 6, n. 2, p. 238-254, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a07.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2025.

SILVA, Celso Braz da. *Pejotização nas relações de trabalho*. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2019. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/2570/1/CELSOBRAZDASILVA.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2025.

SOBRINHO, Marcos Aurélio Pontes Franco. *Síndrome de Burnout em profissionais de TI*. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Anhanguera, São Luís, 2022. Disponível em:

https://repositorio.pgscognac.com.br/bitstream/123456789/51454/1/MARCOS_AURELIO_PONTE_S_FRANCO_SOBRINHO.pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.

SOUZA, Igor Siqueira de; NOGUEIRA, Kétylla Oliveira; NOVAES, Adriana Esteves Gama; SAMPAIO, Rinaldo Jefferson. Síndrome de Burnout: o impacto na gestão de pessoas e formas de prevenção. *Revista Foco*, Curitiba, v. 16, n. 1, e663, p. 1-18, 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/367104078_SINDROME_DE_BURNOUT_O_IMPACTO_NA_GESTAO_DE_PESSOAS_E_FORMAS_DE_PREVENCAO. Acesso em: 21 jan. 2025.

iMasters. Setor de TI lidera ranking de Burnout: 42,5% dos profissionais já apresentam a síndrome completa, aponta estudo da Telavita. *iMasters*, 19 mai. 2025. Disponível em: <https://imasters.com.br/noticia/setor-de-ti-lidera-ranking-de-burnout-425-dos-profissionais-ja-apresentam-a-sindrome-completa-aponta-estudo-da-telavita> . Acesso em: 01 out. 2025