# GOVERNANÇA DA DISPONIBILIDADE DIGITAL NO TRABALHO: DEVER EMPRESARIAL DE PREVENÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

## *GOVERNANCE OF DIGITAL AVAILABILITY IN THE WORKPLACE: CORPORATE DUTY OF PREVENTION AND ALLOCATION OF THE BURDEN OF PROOF*

**Álvaro dos Santos Maciel**[1]
**Saulo Bichara Mendonça**[2]

RESUMO: O artigo propõe a noção de governança da disponibilidade digital no trabalho para examinar como metas, controles, comunicações extrajornada e critérios de desempenho podem transformar a conexão tecnológica em disponibilidade laboral exigível. Analisa a hiperconectividade como fator de risco psicossocial, o dever empresarial de prevenção e os efeitos da documentação insuficiente sobre a responsabilidade civil e a prova. Adota abordagem jurídico-dogmática, com pesquisa bibliográfica e documental. Sustenta que falhas na organização do trabalho e no registro das medidas preventivas podem influir na aferição da culpa e na distribuição dinâmica do ônus da prova, mas não geram responsabilidade objetiva nem presunção automática de nexo causal.

PALAVRAS-CHAVE: governança da disponibilidade digital no trabalho; hiperconectividade; riscos psicossociais; ônus da prova.

*ABSTRACT: This paper proposes the concept of governance of digital availability in the workplace to examine how goals, controls, out-of-hours communications, and performance criteria can transform technological connectivity into required work-related availability. It analyses hyperconnectivity as a psychosocial risk factor, the employer's duty of prevention, and the effects of inadequate documentation on civil liability and the burden of proof. The study adopts a legal-dogmatic approach, supported by bibliographical and documentary research. It argues that failures in the organisation of work and in the documentation of preventive measures may affect the assessment of employer fault and the dynamic allocation of the burden of proof, but do not give rise to strict liability or an automatic presumption of causation.*

KEYWORDS: governance of digital availability in the workplace; hyperconnectivity; psychosocial risks; burden of proof.

---

1 *Doutor em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF), com estágio doutoral na Universidade de Lisboa; mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP); professor de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho da Universidade Federal Fluminense (UFF). Lattes: http://lattes.cnpq.br/0583669577728120. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1895-1993. E-mail: alvaromaciel@id.uff.br.*

2 *Pós-doutorado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); doutor em Direito pela Universidade Veiga de Almeida (UVA); mestre em Direito pela Universidade Gama Filho; professor associado da Universidade Federal Fluminense (UFF), lotado no Departamento de Direito de Macaé do Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7489403564619091. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9851-1631. E-mail: saulobmendonca@live.com.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Hiperconectividade e organização digital do trabalho; 2.1 Da conexão social à disponibilidade laboral; 2.2 Telepressão e poder empregatício no trabalho digital; 3 Do direito à desconexão à governança da disponibilidade digital; 3.1 Limites da compreensão individual do direito à desconexão; 3.2 Prevenção por desenho e governança da disponibilidade digital; 4 Hiperconectividade como fator de risco psicossocial e deveres empresariais de prevenção; 4.1 Riscos psicossociais produzidos pela organização digital; 4.2 Identificação, avaliação, controle e registro das medidas preventivas; 5 Causalidade, perícia e consequências probatórias; 5.1 Causalidade multifatorial e concausa laboral; 5.2 Função e limites da perícia; 5.3 Rastros digitais, documentação preventiva e distribuição da prova; 6 Conclusão; Referências.

## 1 Introdução

Aplicativos de mensagens, plataformas colaborativas e sistemas de monitoramento alteraram não só o local da prestação dos serviços, mas também o período durante o qual o trabalhador permanece ao alcance da empresa. Atividades antes dependentes da presença física podem agora ser executadas, cobradas e acompanhadas a qualquer hora. A Eurofound (2023, p. 3-4) relacionou, em empresas europeias, a cultura de conexão permanente ao prolongamento da jornada e à redução do descanso.

O relatório da Eurofound é utilizado como referência comparativa, sem transposição automática ao Brasil. No *corpus* selecionado, não foi localizado levantamento nacional de alcance equivalente, e o ordenamento brasileiro não contém disciplina legal específica do direito à desconexão. A disponibilidade técnica, contudo, não produz sozinha esses efeitos, que dependem das escolhas empresariais sobre carga, prazos, comunicação, controle e desempenho, aqui examinadas pela noção de governança da disponibilidade digital.

O uso intenso de dispositivos digitais também ocorre fora do trabalho. Redes sociais, entretenimento, relações familiares e acesso à informação ocupam parte considerável da vida cotidiana. Por essa razão, a hiperconectividade laboral não pode ser identificada apenas pelo número de horas diante de uma tela. O que a distingue é a vinculação da conexão ao poder empregatício. Há hiperconectividade laboral quando o trabalhador permanece acessível porque precisa responder, teme consequências pela demora ou sabe que sua disponibilidade será considerada na avaliação de seu desempenho. Mensagens enviadas durante o descanso, metas que não cabem na jornada e sistemas que registram continuamente acessos e tempos de resposta são manifestações possíveis desse fenômeno.

A noção de telepressão laboral ajuda a compreender como essa exigência pode existir sem ordem expressa. Barber e Santuzzi definem a *workplace telepressure* a partir de dois componentes: a preocupação com comunicações profissionais e o impulso de respondê-las rapidamente. Não se trata apenas de preferência individual pelo uso da tecnologia. O comportamento também é

moldado pelas expectativas de colegas e superiores e pelas normas, por vezes informais, do ambiente de trabalho (Barber; Santuzzi, 2015, p. 172-174). No estudo da Eurofound, trabalhadores que mantinham contato profissional fora da jornada mencionaram, entre as razões para fazê-lo, a expectativa de resposta, o receio de efeitos negativos e a possibilidade de favorecimento profissional (Eurofound, 2023, p. 31-33).

Esses resultados põem em dúvida a eficácia de uma concepção do direito à desconexão centrada apenas na escolha individual de não responder. Essa liberdade é pouco efetiva quando a demora é mal recebida, a disponibilidade é premiada ou o volume de tarefas exige trabalho além do horário contratado.

Embora não haja disciplina legal específica do direito à desconexão, o ordenamento brasileiro contém normas que delimitam o exercício do poder empresarial em ambientes digitais. O art. 6º, parágrafo único, da CLT equipara o comando, o controle e a supervisão exercidos por meios telemáticos àqueles realizados pessoalmente. Os arts. 75-A a 75-F da CLT regulam o teletrabalho, embora não estabeleçam um regime específico para as comunicações extrajornada. No campo da saúde e segurança, a NR-1 determina que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho sejam abrangidos pelo gerenciamento de riscos ocupacionais e exige o acompanhamento das medidas preventivas adotadas (itens 1.5.3 e 1.5.5).

O reconhecimento desses deveres não resolve, por si só, a questão do nexo entre hiperconectividade e adoecimento. O trabalhador utiliza tecnologia em diferentes contextos e pode estar exposto simultaneamente a fatores profissionais, pessoais, familiares e clínicos. Essa multiplicidade impede que todo transtorno manifestado durante o contrato seja atribuído ao trabalho. Também não autoriza exigir que a atividade profissional seja a única causa do dano. O art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991 reconhece a concausa quando o trabalho contribui diretamente para o surgimento ou agravamento da lesão, embora outros fatores também estejam presentes.

A análise deve, portanto, reconstruir as circunstâncias concretas da exposição. Importam o momento em que surgiram ou se agravaram os sintomas, os horários e o conteúdo das comunicações profissionais, a existência de expectativa de resposta e a compatibilidade entre as metas e o tempo contratual. Também precisam ser examinados os mecanismos de controle utilizados pela empresa e os fatores extralaborais capazes de influenciar o quadro clínico. De acordo com o art. 479 do CPC, a perícia tem papel relevante nessa investigação, mas sua conclusão não substitui a apreciação jurídica das demais provas.

A própria digitalização cria uma dificuldade adicional. Os sistemas empresariais conservam registros de mensagens, reuniões, acessos, tarefas e tempos de resposta que podem esclarecer a extensão da disponibilidade profissional.

Grande parte desses elementos permanece sob controle do empregador, circunstância que pode justificar a distribuição dinâmica do ônus da prova, desde que a decisão seja fundamentada e delimite com precisão o fato a ser demonstrado (art. 818, § 1º, da CLT; art. 373, § 1º, do CPC). A obtenção desses registros encontra, contudo, limites na intimidade e na proteção de dados. A investigação do vínculo entre trabalho e adoecimento não autoriza acesso indiscriminado a comunicações privadas ou a toda a atividade digital do trabalhador. Finalidade, adequação e necessidade continuam a orientar o tratamento dos dados utilizados no processo (art. 6º, I a III, da LGPD).

A questão que orienta a pesquisa é a seguinte: em que medida a conexão tecnológica, conformada pela governança da disponibilidade digital, pode tornar-se disponibilidade laboral exigível e fator de risco psicossocial, e como falhas preventivas repercutem na responsabilidade civil e na distribuição do ônus da prova?

Sustenta-se que a conexão assume relevância jurídica quando decisões empresariais sobre carga, metas, comunicação, controle e avaliação a convertem em disponibilidade exigível e comprometem o descanso ou a recuperação do trabalhador. A governança da disponibilidade digital no trabalho permite reunir essas decisões em uma categoria analítica comum e examinar sua conformidade com os deveres de prevenção. A insuficiência das medidas preventivas e de seus registros pode influir na aferição da culpa e na distribuição dinâmica do ônus da prova, mas não cria um regime geral de responsabilidade objetiva nem dispensa a demonstração do dano e do nexo causal ou concausal.

A pesquisa é jurídico-dogmática e se apoia em fontes bibliográficas e documentais. O *corpus* reúne a legislação trabalhista, civil, previdenciária e de proteção de dados, as normas de gerenciamento de riscos ocupacionais e documentos técnicos brasileiros e estrangeiros. A análise parte da delimitação da hiperconectividade laboral e da telepressão, desenvolve a noção de governança da disponibilidade digital, examina os deveres empresariais de organização e prevenção e, por fim, enfrenta os problemas relativos à causalidade, à perícia e à prova digital.

## 2 Hiperconectividade e organização digital do trabalho

### 2.1 Da conexão social à disponibilidade laboral

O uso de ferramentas digitais modificou a execução das tarefas e os meios pelos quais a empresa acompanha o trabalho. Sistemas automatizados podem facilitar a comunicação e permitir maior flexibilidade. Dependendo de como são adotados, também intensificam o ritmo, reduzem a margem de deci-

são do trabalhador e prolongam a atividade profissional para além do horário contratado (González Vázquez *et al.*, 2024, p. 3-9).

No entanto, nem toda conexão contínua tem origem laboral. O mesmo dispositivo usado para responder ao superior também dá acesso a familiares, amigos, notícias e entretenimento. Essas experiências ocorrem simultaneamente, o que dificulta atribuir ao trabalho, sem exame do contexto, todo período de uso da tecnologia ou todo desconforto associado a ela.

A frequência dos acessos, por si só, diz pouco sobre a hiperconectividade laboral. O aspecto relevante é a razão pela qual o trabalhador permanece acessível. Uma ordem direta pode exigir resposta fora da jornada, mas a pressão também se manifesta de modo menos explícito. Metas incompatíveis com o horário contratado, avaliações que valorizam respostas rápidas ou sistemas que registram continuamente a atividade podem tornar arriscada a decisão de se desconectar.

O levantamento da Eurofound (2023, p. 31-32) auxilia no esclarecimento dessa diferença. Entre os trabalhadores entrevistados em empresas da Bélgica, França, Itália e Espanha que mantinham contatos profissionais fora do expediente, 57% afirmaram sentir-se obrigados a responder. Alguns acreditavam que a resposta imediata era esperada; outros receavam consequências negativas ou consideravam que a disponibilidade poderia favorecer a carreira. O estudo descreve empresas europeias e não permite afirmar que a realidade brasileira seja idêntica. Ele evidencia, porém, que a pressão para responder pode resultar de expectativas organizacionais, mesmo quando nenhuma ordem é formulada abertamente.

A diferença entre o uso privado e a conexão profissional não está no aparelho ou no aplicativo. Está nas consequências da indisponibilidade. Em uma relação de emprego, demorar ou deixar de responder pode repercutir na avaliação, na remuneração, na distribuição das tarefas e, em casos mais graves, na continuidade do vínculo. A existência de liberdade formal para ignorar uma mensagem precisa, assim, ser confrontada com aquilo que efetivamente acontece quando o trabalhador permanece em silêncio.

## 2.2 Telepressão e poder empregatício no trabalho digital

Barber e Santuzzi chamam de *workplace telepressure* a preocupação persistente com comunicações profissionais e a necessidade sentida de respondê-las rapidamente. O conceito, traduzido neste artigo como telepressão laboral, descreve uma disposição cognitiva: mesmo depois da jornada, o trabalhador continua atento à possibilidade de receber uma mensagem. Expectativas com-

partilhadas entre colegas e superiores podem alimentar esse estado e prejudicar o período de recuperação (Barber; Santuzzi, 2015, p. 172-176).

O número de mensagens é relevante, mas não basta para medir a pressão. Uma única solicitação enviada pela chefia durante o descanso pode exigir atenção imediata e manter o empregado em alerta. Em outro contexto, uma troca frequente de mensagens entre colegas pode ocorrer sem cobrança ou consequência profissional. A avaliação depende da origem e do conteúdo do contato, do horário em que ocorreu e, sobretudo, do que se esperava do destinatário caso não respondesse.

Nos sistemas de gestão algorítmica, parte dessas expectativas é incorporada à própria tecnologia. Plataformas distribuem demandas, estipulam prazos, medem o desempenho e registram o comportamento do trabalhador ao longo da atividade. A Comissão Europeia e a EU-OSHA relacionam tais modelos à concentração do controle empresarial, à intensificação do trabalho, à sobrecarga cognitiva, à redução da autonomia e à expansão da vigilância (González Vázquez *et al*., 2024, p. 19-21).

O exercício do poder empregatício, portanto, não exige que uma chefia acompanhe pessoalmente cada tarefa. O comando pode estar no prazo calculado pelo sistema, na pontuação atribuída à produtividade ou no registro da velocidade de resposta. Quando esses dados influenciam a distribuição do trabalho, a avaliação ou as recompensas, a possibilidade de ficar desconectado torna-se apenas formal.

## 3 Do direito à desconexão à governança da disponibilidade digital

### 3.1 Limites da compreensão individual do direito à desconexão

Sem disciplina legal específica, a proteção do direito à desconexão decorre das normas constitucionais e legais sobre duração do trabalho, repouso e redução dos riscos ocupacionais (art. 7º, XIII, XV e XXII, da CF; arts. 6º, 66, 67, 71 e 75-A a 75-F da CLT). No plano regulamentar, a NR-1 determina que o gerenciamento de riscos ocupacionais abranja os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Esses fundamentos não proíbem todo contato fora da jornada, mas impedem que a acessibilidade tecnológica torne inócuos os limites entre trabalho e descanso.

A formulação mais conhecida do direito à desconexão protege a faculdade de não atender ligações, mensagens ou solicitações profissionais durante o repouso. Ela responde bem à cobrança direta, mas não alcança todo o problema. A atuação extrajornada também pode decorrer de volume excessivo de tarefas, metas irrealistas ou critérios informais de desempenho. Uma empresa

pode evitar mensagens noturnas e manter, ao mesmo tempo, trabalho que não cabe na jornada.

A Eurofound (2023, p. 51) encontrou benefícios associados às políticas empresariais de desconexão, sobretudo quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida privada, à saúde e à satisfação profissional. O mesmo relatório adverte que a política perde eficácia quando não há implementação, monitoramento e enfrentamento das causas do excesso de conexão. Entre essas causas, a incompatibilidade entre carga e tempo disponível tem peso relevante.

Transferir ao empregado a tarefa de simplesmente desligar o aparelho pode, assim, esconder o modo como o trabalho foi organizado. Silenciar notificações pouco resolve quando permanecem prazos inviáveis, reuniões sucessivas, canais redundantes e avaliações que premiam a resposta imediata. A desconexão formal, nessas condições, não elimina a telepressão nem assegura recuperação.

Espanha e Portugal adotaram soluções que dirigem obrigações também ao empregador. A legislação espanhola, por exemplo, prevê política interna elaborada após a oitiva dos representantes dos trabalhadores, com ações de formação e sensibilização para o uso razoável das ferramentas. No trabalho a distância, a garantia da desconexão inclui limitar o uso dos meios tecnológicos nos períodos de descanso (Espanha, 2018, art. 88; Espanha, 2021, art. 18).

Em Portugal, o empregador deve abster-se de contatar o trabalhador no descanso, salvo força maior. O artigo 199.º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei nº 83/2021, também qualifica como discriminatório o tratamento desfavorável ligado ao exercício do direito ao descanso, inclusive nas condições de trabalho e na progressão profissional (Portugal, 2009, art. 199.º-A, com redação dada pela Lei nº 83/2021). A regra alcança uma pressão nem sempre visível: usar a disponibilidade extrajornada como critério informal de mérito.

Não se trata de importar esses modelos sem mediações. Eles são úteis porque revelam um ponto comum: a desconexão depende de escolhas empresariais e não pode repousar apenas na iniciativa individual de quem recebe o contato.

### 3.2 Prevenção por desenho e governança da disponibilidade digital

A disponibilidade profissional é resultado de decisões sobre a carga de trabalho, os prazos, os meios de comunicação e as formas de controle. Também depende da expectativa de resposta criada no ambiente empresarial e das consequências atribuídas ao silêncio ou à demora. A expressão "*governança da disponibilidade digital*" é aqui utilizada para reunir essas decisões e examinar de que maneira elas delimitam os períodos nos quais o trabalhador deve permanecer acessível.

Essa perspectiva situa a prevenção na própria organização da atividade. Inserir uma cláusula sobre desconexão no regulamento interno tem pouca utilidade quando as metas não cabem na jornada ou quando os superiores continuam valorizando respostas durante o repouso. Antes de editar uma política, a empresa precisa conhecer as situações que prolongam o trabalho ou mantêm o empregado atento às comunicações profissionais depois do expediente.

Na Espanha, o Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), órgão técnico-científico da Administração Geral do Estado especializado em segurança e saúde no trabalho, recomenda que a política de desconexão seja precedida por uma avaliação das características da empresa. O diagnóstico deve considerar as atividades, os postos, os horários, as modalidades de trabalho, o uso das tecnologias digitais, a carga, o ritmo e as formas de supervisão e controle. O guia também recomenda a participação dos trabalhadores, a integração da política à gestão dos riscos psicossociais e o acompanhamento de seus resultados por avaliações periódicas (INSST, 2024, p. 46-48, 57-58).

As providências adequadas variam de acordo com o problema identificado. Quando o excesso de conexão decorre da quantidade de trabalho, será necessário rever metas, prazos ou prioridades. Se as interrupções resultam da multiplicidade de canais, a empresa poderá limitar os meios utilizados e separar comunicações ordinárias de situações realmente urgentes. A formação dos gestores é relevante quando a cobrança ocorre por práticas informais. Também podem ser empregados recursos técnicos, como programação do envio de mensagens, bloqueio de notificações ou avisos de que a resposta poderá aguardar o início da jornada seguinte.

A adoção dessas medidas precisa respeitar as características da atividade. Empresas com equipes distribuídas em diferentes países, serviços essenciais, horários flexíveis ou trabalhadores sujeitos ao sobreaviso não terão a mesma política. A especificidade de cada regime, contudo, não autoriza transformar a exceção em disponibilidade permanente. Situações urgentes devem ser previamente definidas, assim como os responsáveis por atendê-las e as compensações aplicáveis.

O comportamento das chefias merece atenção particular. Uma norma interna pode afirmar que não há obrigação de responder durante o descanso, mas perder eficácia se superiores continuarem enviando demandas urgentes ou valorizando quem permanece conectado. A conduta cotidiana da gestão informa ao trabalhador quais regras serão efetivamente consideradas na avaliação de seu desempenho.

O INSST (2024, p. 49, 54-58) relaciona a desconexão a uma cultura empresarial que avalia resultados sem confundir desempenho com permanência física ou digital além do horário. O instituto recomenda ações formativas,

canais para comunicar descumprimentos, avaliação dos fatores psicossociais antes e depois da implementação e revisão periódica dos indicadores utilizados. A política precisa, desse modo, ser verificada na prática. Medidas ineficazes devem ser modificadas, ainda que estejam formalmente previstas.

Por conseguinte, a governança da disponibilidade digital no trabalho, expressão que aqui se constrói para denominar tais situações, não impede regimes flexíveis nem retira do trabalhador a possibilidade de organizar parte de seu tempo. Busca evitar que essa flexibilidade desloque ao empregado os custos e os riscos de uma carga mal dimensionada. O repouso somente é preservado quando o trabalhador pode se afastar das comunicações profissionais sem acumular tarefas impossíveis de cumprir nem sofrer prejuízo por ter permanecido indisponível.

## 4 Hiperconectividade como fator de risco psicossocial e deveres empresariais de prevenção

### 4.1 Riscos psicossociais produzidos pela organização digital

O Brasil, ao incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, na NR-1, dirige a avaliação para as condições concretas da atividade (item 1.5.3.1.4). O uso da tecnologia não configura risco apenas por sua intensidade. Importa verificar como o trabalho foi organizado e quais exigências impõe ao trabalhador.

O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1 situa a origem desses fatores em problemas de concepção das tarefas, de gestão e dos processos organizacionais. A avaliação deve alcançar o trabalho efetivamente realizado, pois procedimentos formais nem sempre correspondem à rotina (Brasil, 2026, p. 116-117). No ambiente digital, uma política de respeito à jornada pode coexistir com cobranças fora do horário ou tarefas impossíveis de concluir no tempo contratado.

A hiperconectividade interessa à prevenção quando a comunicação profissional dificulta o descanso, prolonga a atenção dedicada ao trabalho ou reduz a autonomia. Respostas imediatas, vários canais simultâneos, monitoramento constante, prazos automatizados e metas que pressupõem atuação extrajornada podem produzir essa exposição.

O impacto das ferramentas digitais varia conforme a forma de adoção. A automação pode retirar tarefas repetitivas e melhorar o fluxo de informações. Em outros contextos, eleva o ritmo, aumenta a carga e restringe a possibilidade de decidir como e quando executar as tarefas. A vigilância permanente também

altera a experiência de trabalho quando acessos, pausas e respostas passam a ser registrados e avaliados (González Vázquez *et al.*, 2024, p. 5-9).

Nos sistemas de gestão algorítmica, decisões empresariais são executadas por parâmetros incorporados à plataforma. O sistema pode atribuir tarefas, calcular prazos e produzir avaliações com os dados recolhidos. O relatório do JRC e da EU-OSHA associa esse modelo à intensificação, à padronização, à diminuição da autonomia e à assimetria informacional (González Vázquez *et al.*, 2024, p. 19-21).

A avaliação preventiva deve distinguir as condições de exposição dos danos eventualmente produzidos. Exigência de disponibilidade, pressão por rapidez, excesso de informações e falta de autonomia pertencem à organização do trabalho. Alterações do sono, estresse ou exaustão podem decorrer dessas condições, mas dependem da intensidade e da duração da exposição, além de fatores concorrentes. O Manual do MTE orienta que a avaliação identifique aspectos da atividade com potencial lesivo, sem se transformar em investigação clínica individual (Brasil, 2026, p. 119).

Questionários sobre sintomas podem auxiliar o diagnóstico da situação, mas não substituem a análise do trabalho. Uma equipe pode estar submetida à carga excessiva antes que relate adoecimento; a presença de sintomas, por sua vez, não permite concluir imediatamente que a causa esteja na atividade profissional. O gerenciamento examina primeiro tarefas, prazos, formas de controle e relações de trabalho. O diagnóstico do dano e a investigação do nexo exigem procedimentos próprios.

### 4.2 Identificação, avaliação, controle e registro das medidas preventivas

A NR-1 estrutura o gerenciamento a partir do reconhecimento dos perigos, da avaliação dos riscos e da adoção de medidas cuja eficácia deve ser acompanhada (item 1.5.3.2). Para avaliar a hiperconectividade, a empresa não pode restringir-se ao regulamento interno. É preciso compreender como as comunicações ocorrem na rotina e quando o trabalhador é efetivamente chamado a permanecer disponível.

A investigação deve alcançar horários e frequência dos contatos, cobrança por resposta, volume de trabalho, prazos, ritmo imposto pelos sistemas e critérios de desempenho. A NR-17 determina que a análise considere normas de produção, exigências temporais, conteúdo das tarefas, instrumentos utilizados e demandas cognitivas com potencial de comprometer a saúde e a segurança (item 17.4.1).

Não há instrumento obrigatório para todos os ambientes. Conforme a atividade, a empresa poderá observar as tarefas, realizar entrevistas ou ofici-

nas e utilizar questionários. Mais de uma técnica pode ser necessária. Quando houver instrumento específico, a escolha deve ter fundamento científico, com aplicação e interpretação por profissional competente (Brasil, 2026, p. 112-115).

Ouvir os trabalhadores é relevante porque parte da pressão digital permanece fora dos registros formais. Eles podem indicar que determinada mensagem é tratada como urgente mesmo sem essa classificação, ou que a demora repercute na distribuição das tarefas. A NR-1 prevê consulta sobre a percepção dos riscos e comunicação das informações do inventário e do plano de ação (item 1.5.3.3). Esses relatos devem ser confrontados com os dados e a observação da atividade.

As medidas devem responder às causas encontradas. Se a disponibilidade decorre de carga excessiva, será necessário rever tarefas, prazos ou prioridades. Se o problema estiver na multiplicidade de comunicações, pode-se reduzir canais e definir qual será usado em situações urgentes. Limites ao monitoramento, formação das chefias e proteção contra avaliações desfavoráveis pela ausência de resposta também podem ser necessários. A providência dependerá da atividade e da gravidade do risco.

O plano de ação deve registrar as medidas e os meios de acompanhamento. Para os fatores ergonômicos, entre os quais se encontram os psicossociais, a NR-1 determina que a probabilidade seja avaliada à luz das exigências da atividade e da eficácia das providências adotadas (item 1.5.4.4.5.3). Se a exposição permanecer, a empresa deverá rever sua atuação (item 1.5.5.3.2.1).

Os registros são relevantes, mas não equivalem ao gerenciamento. Segundo o Manual, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) pressupõe atuação contínua, desde o planejamento até o acompanhamento e a revisão das medidas preventivas (Brasil, 2026, p. 18). Inventário e plano de ação devem retratar as práticas reais de comunicação, cobrança e controle. Documentos genéricos não demonstram quais exposições foram encontradas nem o que foi feito para reduzi-las. Essa deficiência pode ser considerada na análise do dever de prevenção e da prova.

## 5 Causalidade, perícia e consequências probatórias

### 5.1 Causalidade multifatorial e concausa laboral

O adoecimento mental relacionado ao trabalho dificilmente decorre de uma única circunstância. Cargas elevadas, reduzida margem de decisão, incerteza sobre as funções e insegurança profissional podem contribuir para quadros de exaustão, ansiedade ou depressão. Ao mesmo tempo, a história clínica do trabalhador é atravessada por relações familiares, condições econômicas e

acontecimentos pessoais. Esses elementos podem atuar conjuntamente e interferir tanto no surgimento dos sintomas quanto em sua evolução (Organização Mundial da Saúde; Organização Internacional do Trabalho, 2022, p. 3-4).

No trabalho digital, a identificação da origem da exposição encontra uma dificuldade particular: os mesmos aparelhos servem à atividade profissional e à vida privada. O empregado pode alternar, em poucos minutos, uma reunião, uma conversa familiar e o acesso a uma plataforma de entretenimento. A quantidade total de horas diante da tela não permite saber quanto desse período correspondeu a uma exigência laboral. Para isso, é necessário reconstruir os horários dos contatos profissionais, o contexto em que ocorreram e o que poderia acontecer caso o trabalhador não respondesse.

A coincidência entre o início dos sintomas e o uso de tecnologias no trabalho também não resolve a questão causal. É preciso verificar se as condições da atividade tiveram participação relevante no surgimento ou agravamento do quadro. Essa participação pode existir mesmo quando há outras causas. O art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991 reconhece a concausa nos casos em que o trabalho, embora não seja o único fator, contribui diretamente para a lesão ou para a redução da capacidade laboral.

A presença de problemas pessoais ou de condições clínicas anteriores não exclui, de antemão, a contribuição do trabalho. Da mesma maneira, a existência de mensagens noturnas ou registros de acesso fora da jornada não permite atribuir à empresa qualquer transtorno diagnosticado. O valor desses elementos depende da frequência com que os contatos ocorreram, do grau de cobrança envolvido, do tempo durante o qual a situação persistiu e da relação temporal com o aparecimento dos sintomas. Esses dados precisam ser examinados juntamente com os documentos clínicos e com as demais informações sobre o trabalho.

A "matriz de atribuição ocupacional da exposição digital" proposta neste estudo procura organizar essa investigação. Ela não constitui teste clínico nem instrumento médico de diagnóstico. Sua finalidade é reunir questões que podem orientar a perícia e a apreciação judicial: quais conexões tinham origem profissional; se havia expectativa de resposta; em que períodos os contatos se concentravam; o que ocorria quando o trabalhador permanecia indisponível; se a carga atribuída era compatível com a jornada; e como os sintomas se comportavam durante férias, afastamentos ou mudanças nas condições de trabalho. Fatores extralaborais concorrentes também devem integrar a análise.

A ordem dos acontecimentos pode oferecer indicações importantes. O agravamento do quadro após a elevação de metas, a adoção de monitoramento contínuo ou o aumento das solicitações fora da jornada merece ser investigado. Também é relevante saber se houve melhora durante afastamentos ou períodos

nos quais o trabalhador conseguiu interromper efetivamente os contatos profissionais. Essas circunstâncias não demonstram causalidade de maneira isolada. Seu significado depende do histórico clínico, da duração da exposição e da existência de outras explicações compatíveis com o caso.

### 5.2 Função e limites da perícia

A perícia nas ações que envolvem adoecimento psíquico deve ir além da confirmação de um diagnóstico. O exame deve relacionar o quadro clínico às condições em que o trabalho era prestado e verificar se a atividade contribuiu para o aparecimento ou para o agravamento dos sintomas. Também cabe ao perito avaliar os efeitos da doença sobre a capacidade laboral.

Essa investigação deve partir da atividade real, e não apenas da descrição formal do cargo. O Manual da NR-1 orienta que os fatores psicossociais sejam examinados a partir das tarefas, das práticas de gestão e dos processos organizacionais. A análise preventiva não deve ser deslocada para supostas fragilidades pessoais do empregado. O documento também diferencia a identificação dos riscos existentes no trabalho da investigação clínica dos sintomas apresentados pelo indivíduo (Brasil, 2026, p. 116-119).

Quando a controvérsia envolve hiperconectividade, a perícia precisa compreender como se organizavam a jornada e a carga de trabalho. Os prazos praticados, os meios de comunicação utilizados e os mecanismos de controle ajudam a esclarecer se havia expectativa de disponibilidade além do horário. Uma estimativa genérica do tempo de uso do telefone ou do computador mistura atividades pessoais e profissionais e pouco informa sobre a pressão exercida pela empresa.

O laudo deve indicar quais documentos sustentaram a avaliação e quais condições da atividade foram efetivamente consideradas. Fatores concorrentes também precisam ser descritos. A conclusão pode apontar atuação do trabalho como causa, concausa ou elemento de agravamento. Quando o material disponível não permitir uma afirmação segura, essa limitação deve ser apresentada de forma expressa, acompanhada das razões técnicas que impedem conclusão mais definida.

Nos termos do art. 479 do CPC, o juiz aprecia o laudo em conjunto com as demais provas e deve fundamentar sua decisão ao acolher ou afastar as conclusões periciais. O dispositivo não autoriza o magistrado a substituir avaliação técnica por opinião pessoal. Permite, entretanto, verificar se o perito examinou as condições relevantes, explicou o método empregado e enfrentou os documentos e depoimentos existentes nos autos.

A atuação pericial e a decisão jurídica ocupam planos diferentes. O perito examina a compatibilidade entre a exposição e o quadro clínico. A definição da culpa, a incidência de responsabilidade objetiva, a distribuição dos encargos probatórios e a extensão da reparação pertencem ao juízo. O reconhecimento de concausa, portanto, integra a análise da responsabilidade, mas não a resolve automaticamente.

### 5.3 Rastros digitais, documentação preventiva e distribuição da prova

Comunicações e sistemas empresariais conservam dados capazes de esclarecer como o trabalho era realizado. Horários de mensagens, reuniões registradas, acessos a plataformas, tarefas atribuídas e tempos de resposta podem revelar padrões de disponibilidade que não aparecem no regulamento interno. Esses elementos ganham especial importância quando a cobrança ocorre informalmente ou quando a prática cotidiana diverge das regras declaradas pela empresa.

A NR-1 determina que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) contenha, no mínimo, o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação. Também exige o registro da implementação das medidas preventivas, de seus ajustes e das atualizações realizadas no inventário (itens 1.5.5.3.1, 1.5.7.1 e 1.5.7.3.3.1). Na investigação das doenças relacionadas ao trabalho, devem ser consideradas as atividades efetivamente desempenhadas, a forma de organização, os dados mantidos pela empresa e as informações fornecidas pelos trabalhadores (item 1.5.5.5.2).

Registros incompletos não demonstram, por si, a existência do dano ou de nexo ocupacional. Podem, contudo, dificultar a comprovação de que a empresa reconheceu o risco, avaliou sua gravidade e acompanhou as medidas adotadas. Nessa perspectiva, a documentação do PGR permite examinar se houve atuação preventiva concreta ou apenas cumprimento formal.

O art. 818 da CLT atribui ao reclamante a prova do fato constitutivo de seu direito e ao reclamado a dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. O § 1º admite distribuição diferente quando o cumprimento do encargo for impossível ou excessivamente difícil para uma parte e a produção estiver ao alcance mais fácil da outra. A decisão deve ser fundamentada e assegurar oportunidade para que a parte cumpra o encargo que lhe foi atribuído. O art. 373, § 1º, do CPC adota disciplina correspondente.

Essa possibilidade interessa às controvérsias em que os dados relevantes permanecem sob o domínio da empresa. Registros de acesso, comunicações corporativas, documentos de avaliação de riscos e informações obtidas por sistemas de monitoramento dificilmente estão disponíveis ao trabalhador. O

juiz deverá indicar com precisão o fato cuja prova será redistribuída. Poderá exigir, por exemplo, a apresentação dos horários de acesso ou das políticas efetivamente aplicadas às comunicações fora da jornada. A redistribuição do encargo não cria uma presunção geral de responsabilidade e tampouco dispensa a demonstração dos demais requisitos da pretensão.

A parte também pode requerer a exibição de documentos com fundamento nos arts. 396 a 400 do CPC. A recusa injustificada poderá produzir consequência desfavorável quando estiver demonstrado que o documento é pertinente, encontra-se disponível e foi suficientemente identificado. Essa consequência recai sobre os fatos que se pretendia provar com o documento. Não substitui toda a investigação necessária para estabelecer adoecimento, nexo e culpa.

A utilização desses dados exige cautela porque o mesmo monitoramento que fornece prova pode integrar a exposição discutida no processo. Sistemas capazes de registrar permanentemente a atividade também podem aumentar a pressão por desempenho, reduzir a autonomia e produzir riscos psicossociais (Parlamento Europeu, 2025, p. 5). A necessidade de esclarecer as condições de trabalho não autoriza acesso irrestrito ao telefone pessoal, às redes sociais ou às comunicações privadas do empregado.

O tratamento deve permanecer vinculado ao objeto da controvérsia e observar os princípios de finalidade, adequação e necessidade previstos no art. 6º, incisos I a III, da LGPD. Devem ser privilegiados os registros profissionais e os períodos relacionados aos fatos discutidos. A produção probatória precisa oferecer elementos suficientes para reconstruir a exposição sem transformar a vida digital do trabalhador em objeto de vigilância integral.

A insuficiência da prevenção e da documentação pode contribuir para a prova da culpa quando revela o descumprimento de deveres concretos de gerenciamento. Isso não significa que o uso de tecnologias transforme, como regra, o trabalho digital em atividade de risco. No julgamento do Tema 932, o Supremo Tribunal Federal (2020) admitiu a responsabilidade objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua própria natureza, submete o trabalhador a risco especial superior ao suportado pelos demais membros da coletividade. A incidência dessa tese depende das características da atividade examinada e não da simples presença de ferramentas digitais.

## 6 Conclusão

A hiperconectividade laboral se caracteriza quando a organização do trabalho transforma o contato digital em disponibilidade exigível. Não basta contar mensagens ou horas de tela. É preciso verificar como metas, controles, prazos, avaliações e consequências da demora afetam o descanso e a recuperação.

A telepressão ajuda a explicar esse fenômeno porque alcança a expectativa de resposta mesmo sem ordem direta (Barber; Santuzzi, 2015, p. 172-176). A ideia de governança da disponibilidade digital no trabalho acrescenta outro passo: desloca a atenção do ato isolado de enviar mensagem para as decisões empresariais que regulam carga, canais, tempo de acesso, monitoramento e critérios de desempenho.

O direito à desconexão não se resume à faculdade de silenciar o aparelho; exige condições para que o trabalhador descanse sem sofrer desvantagem profissional. Flexibilidade e autonomia continuam possíveis; o que se rejeita é a transferência ao empregado dos riscos de uma organização que depende de conexão permanente.

A hiperconectividade pode configurar fator de risco psicossocial sujeito ao GRO quando compromete descanso, recuperação ou autonomia. A NR-1 exige identificação das condições reais, avaliação, medidas de controle, acompanhamento e participação dos trabalhadores (itens 1.5.3 a 1.5.7). Um PGR formalmente completo, mas alheio às práticas digitais da empresa, não demonstra prevenção efetiva.

A determinação do nexo causal permanece o principal desafio. Usos pessoais de tecnologia, condições clínicas anteriores e fatores familiares ou sociais podem concorrer para o adoecimento. Isso impede imputações automáticas, sem afastar a concausa laboral quando a organização digital participa do dano. A matriz de atribuição ocupacional proposta procura tornar essa análise mais transparente e verificável.

No plano probatório, a ausência ou a deficiência do gerenciamento pode indicar violação do dever de cuidado e justificar a distribuição dinâmica de encargos sobre registros controlados pela empresa. Não cria, contudo, responsabilidade objetiva, inversão automática do ônus ou presunção de causalidade. Dano e nexo causal ou concausal ainda precisam ser demonstrados.

Mensagens, acessos, tarefas e métricas podem reduzir a assimetria de informação, desde que sua coleta seja pertinente e proporcional. A tutela do trabalhador não se fortalece quando a busca de prova abre espaço para vigilância irrestrita de sua vida digital privada.

Duas contribuições ficam sujeitas a teste posterior: a governança da disponibilidade digital no trabalho e a matriz de atribuição ocupacional da exposição digital. Pesquisas futuras poderão examinar amostras de laudos, processos e decisões para verificar em que medida esses critérios são empregados na prática. Ainda assim, o estudo afasta dois erros opostos: atribuir automaticamente ao trabalho todo adoecimento associado à conexão digital intensa e, no extremo contrário, afastar sua contribuição apenas porque também existem

fatores pessoais, familiares, sociais ou clínicos. A perícia deve examinar, em cada caso, se e em que medida a organização do trabalho atuou como causa, concausa ou fator de agravamento.

## Referências


BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, Washington, DC, v. 20, n. 2, p. 172-189, 2015. DOI: 10.1037/a0038278.

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

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*: Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 17 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1: gerenciamento de riscos ocupacionais.* Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 1: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.* Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 17: ergonomia.* Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 828.040/DF*. Tema 932 da repercussão geral. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno. Julgado em 12 mar. 2020. Publicado em 26 jun. 2020.

ESPANHA. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 164, 10 jul. 2021.

ESPANHA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 294, 6 dez. 2018.

EUROFOUND. *Right to disconnect: implementation and impact at company level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. DOI: 10.2806/430915.

GONZÁLEZ VÁZQUEZ, Ignacio; CURTARELLI, Maurizio; ANYFANTIS, Ioannis; BRUN, Emmanuelle; STARREN, Annick. *Digitalisation and workers wellbeing: the impact of digital technologies on work-related psychosocial risks.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, n. 2024/03. JRC138992.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Desconexión digital: guía básica: propuestas desde la seguridad y salud.* Madrid: INSST, 2024. Código DD.136.1.24. NIPO 118-24-041-5.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Mental health at work: policy brief.* Geneva: World Health Organization; International Labour Organization, 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. *Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: shaping the future of work.* Brussels: European Parliamentary Research Service, 2025. PE 774.670.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*, Lisboa, 1ª série, n. 30, 12 fev. 2009.

PORTUGAL. Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a legislação sobre reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. *Diário da República*, Lisboa, 1ª série, n. 235, 6 dez. 2021.

---

Como citar este texto:
MACIEL, Álvaro dos Santos; MENDONÇA, Saulo Bichara. Governança da disponibilidade digital no trabalho: dever empresarial de prevenção e distribuição do ônus da prova. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 256-273, jul./set. 2026.