

O ESGOTAMENTO NA ERA DIGITAL: RESPONSABILIDADE SISTÊMICA, EFICÁCIA DIAGONAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O PARADIGMA DO ESTAGIÁRIO

BURNOUT IN THE DIGITAL AGE: SYSTEMIC RESPONSIBILITY, DIAGNOSTIC EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS, AND THE INTERN PARADIGM

Edson Medeiros Branco Luiz¹

Guilherme Ferreira de Santana²

Data de submissão: 17 de fevereiro de 2026

Data de aceite: 31 de julho de 2026

RESUMO: O presente estudo investiga a responsabilidade sistêmica pelo Burnout na era digital, problematizando a imputação jurídica de culpa em um cenário onde redes telemáticas instrumentalizam vigilância constante e metas abusivas. O objetivo é aplicar a doutrina da Eficácia Diagonal dos Direitos Fundamentais para responsabilizar as organizações pelo

¹ Pós-Doutorando em Direito (PPGD-UNESA), sob supervisão do Professor Alexandre Agra Belmonte. Doutor e Mestre em Ciência Política pelo PGCP da Universidade Federal Fluminense. Avaliador ad hoc INEP/MEC para os Cursos de graduação em Direito e Relações Internacionais. Tem experiência em Gestão Acadêmica, com ênfase em: Reestruturação, Expansão e Implantação de Cursos de Direito. Tem experiência docente nas áreas de Direito, Ciências Políticas e Relações Internacionais, atuando principalmente nas seguintes áreas: Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Direito Internacional, Direito Constitucional e Organizações Internacionais. Professor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1 Região, desde 2017. Professor e Coordenador da Universidade Estácio de Sá - Campus Presidente Vargas, desde 2024. Professor da Universidade Afya/Unigranrio, desde 2024. Professor do Centro Universitário Celso Lisboa, desde 2023. Professor da UneSulBahia, de 2020 a 2022. Professor da UniFTC, de 2020 a 2023. Gerente-Geral dos Cursos de Direito da UNIFTC/UNEX, de 2020 a 2023. Coordenador Geral do Curso de Direito da Escola de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO, de 2017 a 2020. Coordenador Acadêmico do Curso de Direito da UNIGRANRIO, de 2014 a 2017. Lecionou como Professor da Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO, de 2011 a 2020. Lecionou como Professor da Fundação Educacional Serra dos Órgãos - FESO, de 2014 a 2020. Lecionou como Professor Temporário do Curso de Relações Internacionais do Instituto de Estudos Estratégicos da Universidade Federal Fluminense (INEST/UFF), de 2011 a 2016. Exerceu a Liderança do Grupo de Pesquisa: Observatório dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - ODESC/UNIGRANRIO. Pesquisador do Laboratório de Estudos e Pesquisas Avançadas em Direito Internacional e Ambiental (LEPADIA - UFRJ) Pesquisador Assistente do "Laboratório de Política Externa" (LEPEB-UFF). Pesquisador Assistente do "Direitos Humanos, Cidadania e Estado" - DHCE-UNIGRANRIO. Advogado, graduado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

² Graduando em Direito com forte interesse e experiência nas áreas de Direito Público e na atuação penal e processual penal. Sua produção acadêmica e experiência prática concentram-se na intersecção entre o Direito Constitucional e os Direitos Humanos, com particular interesse na análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, na proteção de direitos fundamentais em contextos de vulnerabilidade e nos estudos de gênero e sexualidade. Possui experiência prática em casos judiciais, além de ter participado ativamente da organização e apresentação de trabalhos acadêmicos sobre essas temáticas.

“entrelaçamento tóxico”, utilizando o estagiário como paradigma da hipossuficiência absoluta. A metodologia é qualitativa e bibliográfica, confrontando a Constituição Federal e a Lei n. 11.788/2008. Conclui-se que a proteção da saúde mental é dever jurídico do tomador de serviços, dada a assimetria de poder, refutando-se a narrativa da culpa exclusiva da vítima pela suposta falta de resiliência.

Palavras-chave: Esgotamento Profissional na Era Digital. Estágio. Direitos Fundamentais.

ABSTRACT: This study examines systemic responsibility for burnout in the digital era, problematizing the legal attribution of fault in a context in which telematic networks are instrumentalized to enable constant surveillance and impose abusive performance targets. The objective is to apply the doctrine of the diagonal effectiveness of fundamental rights in order to hold organizations accountable for the resulting “toxic entanglement,” using the intern as a paradigm of absolute vulnerability. The methodology is qualitative and bibliographical, confronting the Federal Constitution with Law No. 11.788/2008. The study concludes that the protection of mental health constitutes a legal duty of the service recipient, given the power asymmetry inherent in this relationship, thereby refuting the narrative of the victim’s exclusive fault based on an alleged lack of resilience.

Key-words: Occupational burnout in the digital age. Internship. Fundamental rights.

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea vivencia uma ruptura paradigmática onde a tecnologia alterou a própria morfologia do trabalho. Se a máquina a vapor foi o motor das transformações do século XVIII, o microprocessador e as redes telemáticas assumem esse protagonismo no século XXI. Não se trata apenas da inserção de novas ferramentas, mas da constituição de uma “teia de memórias informatizadas” onde a interação homem-máquina redefine a subjetividade e os processos produtivos.

Entretanto, esse processo de digitalização, acelerado pela crise da Covid-19, impõe um olhar crítico. Embora a tecnologia prometa autonomia, observa-se a instauração de um “paradoxo da flexibilidade”: os dispositivos que deveriam libertar criaram, contraditoriamente, uma corrente invisível de disponibilidade irrestrita e vigilância algorítmica. Nesse cenário, o uso de redes telemáticas não serve apenas à comunicação, mas instrumentaliza um controle patronal exacerbado, impondo metas inalcançáveis sob a pena de o trabalhador ser rotulado como “desengajado” ou improdutivo.

É nesse contexto de pressão digital que o presente estudo se situa. O objetivo central não é apenas descrever o adoecimento, mas investigar a responsabilidade sistêmica pelo esgotamento profissional (Burnout) na era digital. A pesquisa busca responder a uma indagação fundamental: diante de um ambiente onde chefias abusam da conectividade para vigiar e exigir performance extremas, a quem cabe a responsabilidade jurídica? Seria do Estado, por uma regulação omissa das novas tecnologias? Do empregador, pelo abuso do poder diretivo? Ou do indivíduo, como sugere a narrativa neoliberal da “falta de resiliência”?

Para tanto, a metodologia empregada é qualitativa e teórico-analítica, baseada em revisão bibliográfica e documental, confrontando a Constituição Federal de 1988, a Lei do Estágio (Lei n. 11.788/2008) e a jurisprudência trabalhista atual. O artigo estrutura-se iniciando pela análise sociológica da vigilância digital, avançando para a fundamentação teórica da eficácia diagonal dos direitos fundamentais e culminando na análise empírica da precarização do estágio como paradigma dessa falha sistêmica.

1. O ENTRELAÇAMENTO TÓXICO ENTRE BURNOUT E A ERA DIGITAL

A sociedade contemporânea, imersa na chamada Era Digital ou Quarta Revolução Industrial, vivencia uma antinomia sistêmica: nunca houve tanta facilidade para a comunicação e a produção, e, simultaneamente, nunca o ser humano se sentiu tão exaurido, vigiado e precarizado.

A compreensão desse esgotamento exige, preliminarmente, uma análise da metamorfose do trabalho. Historicamente, no modelo industrial clássico, a exploração da força de trabalho, embora intensa, restringia-se ao espaço físico da fábrica ou do escritório. Havia uma delimitação geográfica e temporal clara: ao cruzar os portões da empresa para fora, o trabalhador, em tese, desconectava-se da produção. O ambiente doméstico era um refúgio da vida laboral.

Essa barreira começou a ser erodida nas últimas décadas do século XX. O conceito inicial de *telecommuting* (teletrabalho) foi cunhado em 1973 pelo físico norte-americano Jack Nilles. À época, a ideia surgiu como uma resposta logística à crise do petróleo, visando reduzir o deslocamento físico dos trabalhadores e, consequentemente, o consumo de combustível.

Contudo, foi entre as décadas de 1980 e 1990, com a popularização dos computadores pessoais (notebooks) e a massificação da internet, que o modelo ganhou tração real. A tecnologia da informação permitiu o deslocamento do labor para fora da sede da empresa. No Brasil, esse movimento culminou em marcos jurídicos tardios, mas relevantes: a Lei n. 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos do trabalho realizado à distância ao presencial, e a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467) que inseriu o capítulo do Teletrabalho (arts. 75-A a 75-E), formalizando a prestação de serviços fora das dependências do empregador.

Todavia, o que a legislação tratou como modalidade contratual, a realidade transformou em imposição social. A crise sanitária da Covid-19 acelerou brutalmente esse processo de digitalização. O isolamento social impôs novos arranjos laborais imediatos, transformando dispositivos móveis – smartphones, tablets e computação em nuvem – não mais em ferramentas de suporte, mas em verdadeiras extensões do próprio indivíduo. É nesse cenário que consolida a cultura do *Always On*.

1.1. A cultura *Always On* e a erosão dos limites

A cultura *Always On* (sempre ligado) pode ser definida como o imperativo social e corporativo de disponibilidade irrestrita, viabilizado pela tecnologia móvel. Segundo análise sobre comportamento corporativo contemporâneo (REVISTA LOUNGE, 2023), essa cultura cria uma expectativa tácita de que o profissional deve responder instantaneamente a demandas, independentemente do horário ou local.

O trabalhador internaliza a necessidade de estar conectado para não ser visto como descompromissado ou improdutivo. Essa dinâmica gera o que se convencionou chamar de

“paradoxo da flexibilidade”: a tecnologia que prometia autonomia para trabalhar de qualquer lugar, na prática, converteu-se na obrigação de trabalhar em todo lugar.

É crucial destacar que a cultura *Always On* não se restringe aos trabalhadores em regime de home office ou teletrabalho formal. Ela captura, com igual voracidade, o trabalhador presencial. Na era digital, a saída física do escritório não significa mais o fim da subordinação. O empregado que cumpre expediente na sede da empresa, ao cruzar a porta de saída, continua “acorrentado digitalmente” por meio de aplicativos de mensagens instantâneas. O chefe que envia e-mails aos finais de semana – muitas vezes sob a justificativa pessoal de que “não para de trabalhar” – impõe, tacitamente, o mesmo ritmo ao subordinado. O trabalhador hipossuficiente, temendo ser rotulado como desinteressado, vê-se coagido a responder, permitindo que o trabalho colonize seu tempo de descanso e convívio familiar.

1.2. Os pilares do entrelaçamento tóxico

A fusão entre a pressão por produtividade e a onipresença digital resulta no que este estudo denomina “entrelaçamento tóxico”, um estado onde o Burnout deixa de ser um risco eventual e torna-se uma consequência sistêmica. Este fenômeno sustenta-se em quatro pilares principais, corroborados por estudos recentes sobre saúde mental no trabalho híbrido (CNN BRASIL, 2023; IFOOD BENEFÍCIOS, 2022).

O primeiro pilar liga-se a falta de limites e a invasão do doméstico. A ausência de separação física entre casa e trabalho eliminou o ritual de deslocamento que servia como decompressão mental, o trabalhador acorda e dorme no seu local de produção. O horário comercial dilui-se, fazendo com que demandas sejam atendidas tarde da noite ou as finais de semana, impedindo a recuperação fisiológica e mental necessária.

O segundo une-se a hiperconectividade e a “fadiga do zoom”. A pressão por respostas instantâneas gera um bombardeio de notificações que leva o cérebro a entrar em sobrecarga sensorial. Somado a isso, o excesso de videoconferências impõe o fenômeno da “fadiga do zoom”. A necessidade de manter contato visual constante através de telas e a ausência de linguagem corporal não verbal exigem um esforço neurológico muito superior ao de reuniões presenciais, drenando a energia vital do trabalhador (DIALOGANDO, 2022).

O terceiro associa-se a sobrecarga e multifunção. No ambiente doméstico, o profissional frequentemente enfrenta a dupla jornada simultânea. A tentativa de conciliar prazos profissionais com tarefas domésticas e cuidados familiares, sem as pausas estruturadas do escritório, leva à exaustão extrema. O indivíduo tenta exercer múltiplos papéis sociais ao mesmo tempo, no mesmo espaço, gerando um conflito de identidade e estresse crônico.

O quarto conecta-se ao isolamento social e a perda de suporte. A virtualização das relações eliminou os momentos informais de troca – o “cafezinho” – que funcionavam como rede de apoio emocional. O isolamento reduz o sentimento de pertencimento. Sem a validação presencial dos pares, crescem a desmotivação e os sentimentos de inferioridade ou Síndrome do Impostor.

Ademais, contrapõe-se frequentemente que a responsabilidade pela saúde mental recairia também sobre o próprio indivíduo e suas escolhas na esfera privada, questionando-se se este busca efetivamente a desconexão fora dos eixos laborais. Essa perspectiva, todavia, ignora a natureza invasiva das redes telemáticas corporativas que colonizam o tempo livre. Na era da hiperconectividade, a fronteira entre o “desejo de se conectar” e a “obrigação de responder” é dissolvida pela vigilância algorítmica. O trabalhador não deixa de cuidar de sua saúde em casa por negligência, mas porque a notificação no celular mantém seu sistema cognitivo em estado de alerta perpétuo. Exigir que o indivíduo “desligue” enquanto a estrutura organizacional demanda disponibilidade tácita é transferir, injustamente, a falha sistêmica do controle do trabalho para o elo mais vulnerável da relação.

Portanto, o Burnout Digital não é apenas o cansaço pelo excesso de trabalho, mas o resultado desse entrelaçamento onde a tecnologia, despida de regulação e limites humanos, coloniza todas as esferas da vida. O trabalhador, “conectado, mas cansado”, encontra-se preso em uma teia onde a desconexão é vista como falha, e o esgotamento, tragicamente, como prova de dedicação.

2. A EFICÁCIA DIAGONAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para fundamentar a responsabilidade das organizações pelo esgotamento profissional (Burnout) em um cenário de vigilância digital, é imperativo superar a dogmática clássica dos direitos fundamentais. Historicamente, sob a égide do Estado Liberal, a proteção constitucional operava sob uma lógica de eficácia vertical, onde os direitos fundamentais funcionavam como um “status negativo” de defesa do cidadão contra o arbítrio do Estado, considerado então o único ente capaz de oprimir a liberdade individual.

No entanto, a evolução para o Estado Social e o surgimento de atores privados com poderio econômico equiparável ou superior ao de muitos Estados exigiram uma mudança de paradigma. A doutrina passou a reconhecer a eficácia horizontal, estendendo a vinculação dos direitos fundamentais às relações entre particulares. Contudo, a aplicação da horizontalidade

pura pressupõe uma relação entre iguais (simetria), o que se revela uma ficção jurídica insustentável no Direito do Trabalho.

Nas relações laborais, não há paridade de armas; existe uma flagrante assimetria de poder econômico, diretivo e disciplinar. Para corrigir essa distorção teórica, a doutrina moderna, com destaque para o jurista chileno Sergio Gamonal Contreras, cunhou o conceito de eficácia diagonal dos direitos fundamentais. A eficácia diagonal é aplicada a relações privadas onde, embora não haja a verticalidade estatal, existe uma desigualdade fática tão acentuada que uma das partes (o empregador) detém o domínio sobre a outra (o trabalhador).

A eficácia diagonal não é apenas uma mudança terminológica, mas uma ferramenta de contenção do abuso de poder privado. Conforme leciona Gamonal, o poder empregatício se caracteriza pelo “controle da incerteza”: o empregador detém as certezas (do negócio, do lucro, da direção), enquanto o trabalhador suporta as incertezas (da manutenção do vínculo, da renda, da saúde).

Essa vulnerabilidade justifica a intervenção constitucional direta. A subordinação jurídica, essência do contrato de trabalho, não pode transmutar-se em submissão da dignidade humana aos interesses econômicos. Na prática, a eficácia diagonal impõe que o poder diretivo da empresa – incluindo seu poder de fixar metas e exigir produtividade – encontre um limite intransponível nos direitos de personalidade do trabalhador. A liberdade de iniciativa e o direito de propriedade (art. 170, CF/88) não são absolutos e não podem se sobrepor à saúde física e mental de quem trabalha.

2.1. O agravo digital e o panóptico algorítmico

A necessidade da eficácia diagonal torna-se vultosa na Era Digital (ou Indústria 4.0). A introdução das Tecnologias de Informação e Comunicação não apenas flexibilizou o local de trabalho, mas intensificou os mecanismos de controle, criando o que se pode chamar de “Panóptico Digital”.

Se antes a assimetria limitava-se ao olhar físico do supervisor, hoje ela é exercida por algoritmos que monitoram o tempo de resposta, a localização e a produtividade em tempo real. Esse “Panóptico Digital” transcende a modalidade contratual. Seja o estagiário em regime remoto ou o funcionário alocado na sede da empresa, ambos estão sujeitos à extraterritorialidade do poder diretivo. A tecnologia permitiu que a vigilância e a cobrança do empregador ultrapassassem os muros da empresa, invadindo a esfera privada do indivíduo a qualquer hora do dia. Ocorre, assim, a dissolução da fronteira entre o tempo de trabalho

(vendido ao capital) e o tempo de não-trabalho (necessário à vida), gerando um estado de prontidão perpétua que é o terreno fértil para o Burnout.

O avanço tecnológico, desacompanhado de regulação ética, ampliou o desnível entre as partes: o empregador possui dados oniscientes sobre a performance, enquanto o trabalhador, muitas das vezes fragmentado e isolado em *home office* ou plataformas, perde sua capacidade de resistência coletiva.

Nesse cenário, a eficácia diagonal atua para impedir que a “flexibilidade” seja usada como máscara para a precarização e para a violação do direito à desconexão. A tecnologia deve servir à produção, e não à colonização da vida privada do trabalhador. Quando a organização utiliza ferramentas telemáticas para invadir o tempo de descanso, ela viola a eficácia diagonal, atraindo para si responsabilidade pelo adoecimento.

2.2. Do benefício ao dever de proteção

A aplicação da eficácia diagonal gera uma mudança jurídica na responsabilidade organizacional, ao passo que a saúde mental deixa de ser uma concessão benevolente (“benefício”) e torna-se um imperativo jurídico de proteção (Schutzpflicht). Esta teoria, defendida por Claus-Wilhelm Canaris e recepcionada pela doutrina constitucional, sustenta que os direitos fundamentais irradiam uma dimensão objetiva que obriga não apenas o Estado, mas também os particulares em posição de poder, a adotarem condutas positivas para tutelar a integridade de terceiros vulneráveis sob sua esfera de influência.

No contexto “Panóptico Digital” descrito anteriormente, isso significa que a organização atrai para si o dever de guarda da higidez psíquica. Conforme o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, a redução dos riscos inerentes ao trabalho é norma de ordem pública. Sob a ótica da eficácia diagonal, esse dispositivo impede que a empresa se limite a oferecer paliativos – como aplicativos de meditação, ginástica laboral ou vouchers de academia – enquanto mantém uma estrutura de gestão tóxica baseada na hiperconectividade.

Reforçando essa diretriz, a Lei n. 14.831/2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, condiciona o reconhecimento estatal à adoção de ações estruturais e não apenas recreativas. Ao exigir o combate ao assédio e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho para a concessão do selo, o legislador confirma que a tutela da integridade psíquica impõe deveres de gestão, deslegitimando práticas de mero *wellness washing*³.

³ Prática corporativa que simula a valorização do bem-estar através de benefícios superficiais (ex: aplicativos e palestras), mascarando a negligência com as causas estruturais do adoecimento e a manutenção de culturas organizacionais tóxicas.

A oferta de benefícios corporativos, embora louvável, não elide a responsabilidade civil se a estrutura de cobrança viola a dignidade humana. Se a organização utiliza a tecnologia para estender a jornada (invasão da vida privada) ou para exercer vigilância algorítmica abusiva, ela está descumprindo seu dever de proteção positivo.

O Burnout, portanto, não se resolve com a “gestão de estresse” pelo indivíduo fazendo uso dos benefícios, mas com a cessação da violência organizacional pela empresa (cumprimento do dever).

Juridicamente, a falha nesse dever de proteção configura ato ilícito. A responsabilidade deixa de ser apenas sobre “reparar o dano” após o adoecimento, e passa a ser sobre “prevenir o risco” criado pelo modelo de negócio digital. Assim, a eficácia diagonal transforma a prevenção do esgotamento em uma obrigação de resultado: a empresa deve garantir que o avanço tecnológico sirva à produtividade sem canibalizar a saúde mental daquele que trabalha, sob pena de responder objetivamente pelos danos causados.

3. O ESTÁGIÁRIO COMO PARADIGMA DA PRECARIZAÇÃO E DA HIPOSSUFICIÊNCIA

A figura do estagiário emerge, na era digital, como elo mais frágil da cadeia produtiva e o exemplo mais agudo da necessidade de aplicação da eficácia diagonal dos direitos fundamentais. Embora a Lei 11.788/2008 (Lei do Estágio) defina o instituto como um “ato educativo escolar supervisionado”, a práxis de mercado subverte esse propósito. Ocorre o que Dejours (2000) define como a banalização da injustiça social: a normalização do sofrimento ético em nome da produtividade, onde o estudante é transformado em mão de obra barata sob o pretexto de formação.

3.1. A fraude estrutural: O “estagiário-sênior” e a supervisão fantasma

A legislação impõe que o estágio deve, obrigatoriamente, contar com acompanhamento efetivo por parte da concedente (art. 3º, §1º, Lei 11.788/08). Contudo, a virtualização das relações de trabalho gerou o fenômeno da “supervisão fantasma”. No ambiente remoto ou híbrido, a orientação pedagógica é frequentemente substituída pela mera cobrança de metas via aplicativos. O estagiário recebe a demanda e deve entregar o resultado, suprimindo-se o processo de aprendizado assistido.

Dessa lacuna surge a figura irregular do “estagiário-sênior”, conforme Cechin (2017): o estudante que assume responsabilidade de advogado júnior ou analista pleno – tomando

decisões estratégicas, cumprindo prazos fatais e operando sistemas complexos – mas protegido apenas pela bolsa-auxílio. Essa prática não se restringe ao setor privado; ela contamina a própria Administração Pública, normalizando a precarização sob a tutela do Estado.

Um exemplo empírico e alarmante dessa distorção é a recente intervenção do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Em janeiro de 2026, o órgão cobrou explicações de um Tribunal de Justiça após denúncias de que estagiários estariam ocupando, na prática, cargos de servidores concursados. Segundo essa apuração, estudantes estariam operando sistemas judiciais com perfis de gestão, assinando e movimentando processos como se fossem efetivos, suprimindo o déficit de servidores à custa de mão de obra estudantil barata (OLHAR JURÍDICO, 2026).

Esse caso ilustra a fraude trabalhista estrutural, onde a relação de emprego é mascarada de ato educativo para reduzir custos operacionais. O estagiário carrega o peso e o risco da atividade jurisdicional ou corporativa, mas sem a autonomia profissional, a estabilidade ou a contrapartida salarial correspondente, o que configura um vetor direto para o esgotamento precoce.

3.2. A “Armadilha do Prestígio” e a Fábrica de Consentimento

A narrativa corporativa frequentemente sustenta que a extensão da jornada do estagiário (seja permanecendo em diligências forenses após o expediente ou respondendo demandas noturnas) é uma “escolha estratégica” do estudante para mostrar serviço, ganhar prestígio e garantir sua efetivação. Cria-se a ilusão de uma “flexibilidade” mutuamente vantajosa, onde o estagiário doa seu tempo livre em troca de visibilidade.

Contudo, sob a ótica da Eficácia Diagonal, essa suposta liberdade de escolha é uma falácia. Na relação assimétrica de poder, o estagiário é o elo mais fraco e substituível. A sua decisão de trabalhar de graça (fazer o “extra”) não é genuína, mas fruto de uma coação moral implícita: ele sabe que, se não aceitar a sobrecarga, há uma “fila de espera” de outros estudantes dispostos a fazê-lo. O consentimento, aqui, é viciado pelo temor reverencial e pelo medo do desemprego.

Ocorre, portanto, o que Burawoy (1979) conceitua como a “fabricação do consentimento”, em que o estudante entra em um jogo de produtividade não por paixão, mas por sobrevivência.

A vigilância digital agrava esse cenário. O estagiário mantém-se conectado e disponível não por dedicação, mas porque sabe que está sendo monitorado e avaliado a todo instante. A luz verde do *status* online torna-se a prova de sua lealdade.

Juridicamente, o “prestígio” é uma moeda falsa utilizada pela organização para remunerar trabalho real, gerando enriquecimento sem causa e *dumping* social (Nelson, 2015). Ao aceitar essa “moeda”, o estagiário financia a atividade econômica da empresa com sua própria saúde, validando um sistema que confunde exploração com mérito.

3.3. Hipervulnerabilidade, geração Z e a síndrome de FOMO

A exploração digital do estagiário ganha contornos dramáticos ao analisarmos o perfil demográfico predominante. Para a geração Z, composta por nativos digitais, a tecnologia não é uma ferramenta externa, mas uma extensão da própria existência social. O mercado de trabalho instrumentaliza essa característica psicológica, transformando o medo de ficar de fora – conhecido como *Fear Of Missing Out* (FOMO) – em um mecanismo de controle laboral.

No contexto do estágio, o FOMO manifesta-se como uma ansiedade constante de perder informações, oportunidades ou de ser esquecido pela liderança caso não esteja perpetuamente conectado. Uma mensagem enviada pela chefia às 22 horas é interpretada pelo estagiário não como abuso, mas como uma oportunidade de visibilidade que, se ignorada, pode custar sua efetivação. Essa “telepressão” (BARBER; SANTUZZI, 2015) impede o desligamento psicológico (*detachment*), mantendo o estudante em estado de alerta cognitivo permanente.

Neste ponto, a eficácia diagonal dos direitos fundamentais deve incidir com força máxima. Como leciona Souto Maior (2003), o direito à desconexão é pressuposto da dignidade humana. Se o estagiário, por sua imaturidade negocial e hipervulnerabilidade psíquica, não consegue opor resistência à invasão digital, cabe ao Direito impor limites.

CONCLUSÕES

A investigação empreendida ao longo deste estudo revela que a promessa de autonomia da Era Digital converteu-se, paradoxalmente, em uma nova forma de cativeiro laboral. A tecnologia, ao romper as fronteiras físicas do escritório, não libertou o trabalhador; ao contrário, permitiu que a subordinação invadissem a esfera privada, instaurando um “Panóptico Digital” onde a disponibilidade irrestrita (*Always On*) é a nova moeda de troca pela manutenção do emprego.

Diante da indagação fundamental que norteou esta pesquisa, a quem cabe a responsabilidade jurídica pelo esgotamento profissional em um cenário de vigilância algorítmica e metas abusivas? conclui-se que o fenômeno não é acidental, mas sistêmico,

decorrente de uma arquitetura de poder que instrumentaliza a tecnologia para maximizar a extração de valor. A responsabilidade, portanto, distribui-se de forma clara e hierarquizada.

Em primeiro plano, recai sobre a Organização (responsabilidade primária). A aplicação da teoria da Eficácia Diagonal dos Direitos Fundamentais demonstra que o poder diretivo não é absoluto. Ao exigir conectividade constante, a empresa viola a integridade psíquica do trabalhador. A organização é a agente causadora do dano não apenas por ação (cobrança excessiva), mas por omissão de seu dever de proteção (*Schutzpflicht*). Restou comprovado que iniciativas de benefícios recreativos são inócuas se a estrutura de gestão permanece tóxica. A responsabilidade da empresa é objetiva e estrutural: quem lucra com a aceleração digital deve arcar com os custos humanos da hiperconexão.

Em segundo plano, identifica-se a responsabilidade omissiva do Estado. O ente estatal falha duplamente: primeiro, no atraso legislativo em regular taxativamente o “Direito à Desconexão”, deixando o trabalhador à mercê de interpretações jurisprudenciais; segundo, na precariedade da fiscalização, permitindo a proliferação de fraudes como a do desvirtuamento do estágio. O caso recente, de janeiro de 2026, envolvendo tribunais que utilizam estagiários para funções de servidores concursados, exemplifica como a precarização contamina a própria Administração Pública, normalizando a exploração sob a tutela estatal.

Por fim, no que tange ao indivíduo, refuta-se categoricamente a narrativa neoliberal da culpa exclusiva da vítima. O trabalhador, e especificamente o estagiário, é a parte hipossuficiente e hipervulnerável da relação. A ideia de que o Burnout decorre de “falta de resiliência” ou de “má gestão do tempo” é uma falácia ideológica destinada a transferir o risco do negócio para quem vende a força de trabalho.

No paradigma do estagiário, ficou evidente que a aceitação da sobrecarga não é uma escolha livre, mas uma submissão viciada pelo medo do desemprego, pela “armadilha do prestígio” e pela coação moral da efetivação.

Em suma, o esgotamento na era digital não é uma falha pessoal, é um projeto de gestão. A solução jurídica exige mais do que a reparação do dano individual; exige a reafirmação de que a tecnologia deve servir à dignidade da pessoa humana, e não o contrário. Enquanto o “ato educativo” for usado como máscara para a exploração de mão de obra barata e a conexão digital for sinônimo de servidão em tempo integral, o Direito do Trabalho terá falhado na sua missão civilizatória.

A proteção da saúde mental, portanto, impõe-se como um limite intransponível à voracidade do capital, sob pena de transformarmos a sociedade da informação numa sociedade da exaustão.

REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Tradução de Fernando Tomaz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 5 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 5 nov. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos. *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 17 jan. 2026.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para adequar a legislação às novas relações de trabalho (Reforma Trabalhista). *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 jan. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, 28 mar. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114831.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.

BURAWOY, Michael. *Manufacturing Consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

Burnout digital: quando a conexão constante vira risco à saúde. Dialogando, 17 dez. 2025. Disponível em: <https://dialogando.com.br/comportamento/burnout-digital/>. Acesso em: 01 jan. 2025.

BURNOUT em home office? Trabalho remoto também pode causar esgotamento. *Acrescenta*. iFood Benefícios, 12 set. 2025. Disponível em: <https://beneficios.ifood.com.br/acrescenta/artigos/burnout-em-home-office>. Acesso em: 10 jan. 2025.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Preditores da Síndrome de Burnout em estudantes universitários. *Pensamiento Psicológico*, Cali, v. 4, n. 10, p. 101-109, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80111670006.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2026.

CARVALHO, Luciano Vieira. Informalidade e precarização do trabalho na era digital: desafios à eficácia diagonal dos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, v. 10, n. 2, p. 21-42, jan./jul. 2025. XXXI Congresso Nacional de Brasília. e-ISSN 2525-9903.

CECHIN, Luciana Iop. *Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego*. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito do Trabalho) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184658>. Acesso em: 18 jan. 2026.

CONECTADOS, mas cansados. A realidade da cultura “Always On” no mundo corporativo. *Revista Lounge*, 2025. Disponível em: <https://www.revistalounge.com.br/conectados-mas-cansados-a-realidade-da-cultura-always-on-no-mundo-corporativo/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

CONTRERAS, Sergio Gamonal. *Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais*. Trad. Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011.

CORSINI, Iuri. *Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo*. CNN Brasil, 02 fev. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>. Acesso em: 05 jan. 2025.

INSTITUTO EUVALDO LODI (IEL). *Nota Técnica: Trabalho à Distância - Estagiários Pandemia de Coronavírus (COVID 19)*. Brasília: CNI, 23 mar. 2020. Disponível em: <http://iel-to.com.br/Noticia.aspx?c=259f7710-ccbe-4f14-8d2a-305b86a27437>. Acesso em: 18 jan. 2026.

LENZA, Pedro. *Coleção Esquematizado - Direito Constitucional - 29ª Edição 2025*. 29. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.1118. ISBN 9788553628100. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553628100/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos S. *CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. 15. ed. Barueri: Manole, 2024. E-book. p.Capa. ISBN 9788520461907. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520461907/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

Notícia ABMT SÍNDROME de Burnout é reconhecida como doença ocupacional pela OMS. Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, 3 jan. 2022. Disponível em: <https://abmt.org.br/noticias/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-pela-oms/>. Acesso em: 5 nov. 2025.

OLHAR JURÍDICO. Após denúncia de sindicato, CNJ dá 10 dias para Tribunal esclarecer a atuação de estagiários em cargos de servidores concursados. Olhar Jurídico, 20 jan. 2026. Disponível em: <https://www.olharjuridico.com.br/noticias/exibir.asp?id=62065¬icia=apos-denuncia-de-sindicato-cnj-da-10-dias-para-tribunal-esclarecer-a-atuacao-de-estagiarios-em-cargos-de-servidores-concursados&edicao=1>. Acesso em: 20 jan. 2026.

PEREIRA, Camilla Martins Mendes. Considerações sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. *Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos*, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 159-176, jul./dez. 2015. e-ISSN 2525-9679.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/85659>. Acesso em: 15 jan. 2026.

SILVA, Sueli Bulhões da. A banalização da injustiça social [Resenha]. *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 4, p. 177-182, 1999. Disponível em: <https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/v3n04a10.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em:

http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 16 jan. 2026.

SOUZA, Marcelo. *Habitação e informatização: o teletrabalho*. São Carlos: Universidade de São Paulo, Instituto de Arquitetura e Urbanismo, Nomads – Núcleo de Estudos de Habitares Interativos, [s.d.]. Disponível em:

http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/cultura_digital/mono_MarceloSouza.pdf.

Acesso em: 17 jan. 2026