

JORNADA, TECNOLOGIA E FLEXIBILIZAÇÃO: DO CONTROLE DO TEMPO À DISPONIBILIDADE PERMANENTE¹

WORK HOURS, TECHNOLOGY, AND FLEXIBILIZATION: FROM TIME CONTROL TO PERMANENT AVAILABILITY

Gabriela Rangel da Silva²

Recebido em: 11/03/2026
Aceito em: 23/06/2026

gaberds@gmail.com

Resumo: Este artigo analisa a transição da métrica de trabalho “corpo-espaço” — centrada na presença física do trabalhador em um espaço produtivo durante períodos contínuos — para a métrica “conectividade-metas”, marcada pela disponibilidade permanente e pelo cumprimento de metas. Parte-se da hipótese de que essa mudança permite a coexistência entre elevada produtividade tecnológica e a intensificação da exploração do tempo de trabalho, aproximando-se de padrões pré-fordistas. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza teórico-analítica, com revisão bibliográfica e documental sobre Direito do Trabalho, sociologia do trabalho e economia política. A análise evidencia que a lógica da conectividade permanente desloca o controle da jornada para formas difusas de gestão da disponibilidade, reconfigurando a tutela jurídica do tempo de trabalho e ampliando microtempos de labor não remunerados, como exemplificado nos contratos intermitentes e na jornada de “zero hora”. Conclui-se que, sem atualização normativa e cultural, a modernização tecnológica tende a coexistir com a intensificação silenciosa da exploração do trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Flexibilização laboral; Jornada de “zero hora”.

Abstract: This article analyzes the transition from the “body-space” work metric — focused on the physical presence of the worker in a productive space during continuous periods — to the “connectivity-goals” metric, characterized by permanent availability and goal achievement. The study assumes the hypothesis that this shift allows high technological productivity to coexist with intensified labor exploitation, approaching pre-Fordist patterns. A qualitative, theoretical-analytical approach was adopted, based on bibliographic and documentary research in Labor Law, sociology of work, and political economy of labor. The analysis shows that the logic of permanent connectivity shifts the control of working hours to diffuse forms of availability management, reconfiguring the legal protection of labor time and expanding unpaid microtimes of work, as exemplified by intermittent contracts and “zero-hour” arrangements. It is concluded that, without normative and cultural updates, technological modernization tends to coexist with the silent intensification of labor exploitation.

Keywords: Labor law; Labor flexibilization; Zero-hour work.

¹ Este artigo é fruto de uma adaptação do Capítulo II da tese de doutorado intitulada “Direito à Desconexão na Indústria 4.0”, defendida em 2024 na Universidade do Minho – PT.

² Universidade do Minho

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico tem sido historicamente associado à promessa de redução do tempo de trabalho e ampliação do tempo livre. Desde as primeiras revoluções industriais, a incorporação de máquinas e sistemas produtivos mais eficientes foi frequentemente apresentada como um caminho para aliviar a carga laboral humana. Entretanto, a experiência histórica demonstra que o aumento da produtividade nem sempre se converteu em diminuição da jornada de trabalho ou em melhoria generalizada das condições de vida dos trabalhadores.

No contexto contemporâneo, marcado pela chamada Quarta Revolução Industrial, esse paradoxo torna-se ainda mais evidente. A difusão de tecnologias digitais, plataformas de trabalho, inteligência artificial e sistemas automatizados transformou profundamente a organização da produção e das relações laborais. Ao mesmo tempo em que tais inovações ampliam significativamente a capacidade produtiva, elas também favorecem novas formas de flexibilização e fragmentação do trabalho, frequentemente associadas à instabilidade contratual e à ampliação indireta do tempo de trabalho.

Nesse cenário, observa-se uma transformação relevante na forma de mensuração do trabalho. O modelo tradicional, centrado na presença física do trabalhador em determinado espaço produtivo durante um período previamente delimitado — aqui denominado métrica “corpo-espaço” — passa a conviver com uma lógica distinta, baseada na conectividade permanente e no cumprimento de metas. Essa racionalidade emergente, que pode ser descrita como métrica “conectividade-metas”, desloca o foco do controle visível da duração da jornada para a gestão difusa da disponibilidade e do desempenho.

A partir dessa mudança, tornam-se mais frequentes arranjos laborais marcados pela fragmentação do tempo de trabalho, pela ampliação da disponibilidade exigida do trabalhador e pela flexibilização das garantias jurídicas tradicionalmente associadas à jornada. Entre essas formas emergentes destacam-se os regimes de trabalho sob demanda e, em sua expressão mais radical, os contratos conhecidos como jornada de “zero hora”.

Diante desse contexto, o presente estudo busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: “Como a transição da métrica de trabalho “corpo-espaço” para a métrica “conectividade-metas” permite a coexistência de uma alta produtividade tecnológica com a regressão a patamares de exploração pré-fordistas?”

Para enfrentar essa questão, estabelece-se como objetivo geral analisar de que forma a mudança na lógica de mensuração do trabalho — da presença física no espaço produtivo para a disponibilidade permanente mediada por tecnologias digitais — contribui para a coexistência entre elevados níveis de produtividade tecnológica e a intensificação de padrões de exploração do tempo de trabalho.

A partir desse objetivo geral, definem-se os seguintes objetivos específicos: a) examinar a transição da métrica tradicional de organização do trabalho, baseada na presença física e na delimitação espacial da jornada, para a lógica da conectividade permanente e do cumprimento de metas; b) analisar a relação entre avanço tecnológico, flexibilização das relações de trabalho e recomposição de padrões de exploração do tempo laboral; c) investigar a jornada de “zero hora” e o contrato de trabalho intermitente como expressões contemporâneas da lógica de disponibilidade permanente.

Como orientação analítica, formulam-se duas hipóteses de pesquisa, sendo elas: a) a transição para a métrica “conectividade-metas” permite ampliar a produtividade tecnológica ao mesmo tempo em que desloca o controle do tempo de trabalho para formas difusas de disponibilidade, criando condições para a recomposição de padrões de exploração semelhantes aos observados em períodos pré-fordistas; b) as transformações tecnológicas contemporâneas representem uma evolução na organização do trabalho, ampliando a autonomia dos trabalhadores e favorecendo maior flexibilidade na gestão do tempo laboral, sem implicar necessariamente regressão nos níveis de proteção social.

Quanto à metodologia, o estudo adota abordagem qualitativa de natureza teórico-analítica, baseada em pesquisa bibliográfica e documental. A análise fundamenta-se na revisão de literatura especializada nas áreas de Direito do Trabalho, sociologia do trabalho e economia política do trabalho, bem como na interpretação de dispositivos normativos e experiências

regulatórias relacionadas às novas formas de organização da jornada, com especial atenção aos regimes de trabalho intermitente e aos contratos conhecidos como “zero hora”. O método utilizado é predominantemente dedutivo, partindo da análise das transformações estruturais do trabalho contemporâneo para examinar suas implicações jurídicas na regulação do tempo de trabalho.

A estrutura do artigo acompanha esse percurso demonstrando no primeiro capítulo, a transição da métrica “corpo-espço” para a métrica “conectividade-metas” e suas implicações para a mensuração do trabalho. Em seguida, analisa-se como a alta produtividade tecnológica contemporânea pode coexistir com processos de flexibilização e regressão a padrões de exploração próximos aos períodos pré-fordistas. Por fim, investiga-se a jornada de “zero hora” como expressão paradigmática dessa transformação e os desafios que ela impõe à tutela jurídica da jornada de trabalho na contemporaneidade.

2. DA MÉTRICA CORPO-ESPAÇO À MÉTRICA CONECTIVIDADE-METAS

A relação entre tecnologia e jornada de trabalho tem sido historicamente marcada pela promessa de redução do tempo dedicado ao labor e ampliação do tempo livre. Na prática, contudo, essa expectativa não se concretizou de forma generalizada. O desenvolvimento de novas tecnologias produtivas, especialmente no contexto da denominada Quarta Revolução Industrial, reconfigurou a organização do trabalho, mas não rompeu com a centralidade do tempo como eixo de exploração econômica e de regulação jurídica. Ao contrário, as inovações técnicas intensificaram as tensões entre vida profissional e vida pessoal, abrindo espaço para uma transição da antiga métrica baseada na presença física do trabalhador em determinado espaço para uma métrica fundada na conectividade permanente e no cumprimento de metas.

Embora a tecnologia tenha ampliado significativamente a produtividade, esse avanço não se converteu em redução da jornada de trabalho. Pelo contrário, favoreceu o surgimento de novos arranjos contratuais e mercados laborais que reforçaram a relevância das categorias tempo e espaço na organização do trabalho (Schor, 1991). Esse processo gerou diversas

consequências sociais, como aumento do desemprego, intensificação da cultura do excesso de trabalho e redução do tempo disponível para descanso, convivência familiar e cuidado com vínculos afetivos. Como observa Schor (1991), em vez de diminuir o período dedicado ao trabalho, o avanço tecnológico contribuiu para o agravamento da escassez de tempo e para o aumento das tensões sociais, uma vez que a elevação da produtividade passou a ser acompanhada por exigências crescentes de desempenho e metas, frequentemente justificadas pela suposta facilitação das tarefas proporcionada pelas tecnologias.

Nesse contexto, os problemas relacionados aos tempos de trabalho permanecem tão presentes quanto no período da industrialização pesada. A relação entre o tempo de prestação da atividade laboral e o tempo destinado à reprodução da vida social continua sendo elemento central da compra e venda da força de trabalho. No modelo clássico de organização do trabalho, a jornada é mensurada sobretudo pela permanência do trabalhador em determinado espaço produtivo, durante um período contínuo e controlável. Trata-se de uma métrica que pode ser descrita como “corpo-espaço”, baseada em limites diários e semanais relativamente estáveis (Dal Rosso, 2017; Lee, 2009).

A incorporação massiva de tecnologias da informação, automação e plataformas digitais, entretanto, vem deslocando progressivamente essa lógica. O teletrabalho, a *gig economy*, os aplicativos e os dispositivos móveis possibilitam que o trabalho seja realizado em múltiplos espaços, muitas vezes no interior do próprio domicílio ou em deslocamento. Nesse cenário, a presença física contínua em um único local deixa de constituir o núcleo da relação laboral (Gomes, 2007). O elemento central passa a ser a capacidade de permanecer conectado e de cumprir metas previamente estabelecidas, independentemente do local ou do horário específico em que a atividade é desempenhada (Durán, 2013).

A unidade de medida do trabalho passa, assim, a incluir não apenas o tempo efetivamente dedicado à execução de tarefas, mas também a disponibilidade para se conectar, responder e entregar resultados. Essa dinâmica frequentemente se organiza por meio de microtempos distribuídos ao longo do dia, contribuindo para diluir as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho (Moreira, 2018).

Esse deslocamento ocorre paralelamente a um processo mais amplo de flexibilização das relações de trabalho. Para Basso (2018), flexibilizar significa desregulamentar antigas regras de compromisso social entre capital e trabalho, criando novos arranjos institucionais mais distantes da “velha práxis” do Direito do Trabalho. As normas trabalhistas, tradicionalmente concebidas como rígidas e imperativas, passam a coexistir com mecanismos alternativos que rompem padrões antes consolidados de remuneração e organização da jornada (Barbosa, 2014). As inovações tecnológicas e a lógica da acumulação flexível oferecem o ambiente propício para essa transformação, substituindo a rigidez da métrica corpo-espço por arranjos mais fluidos e, ao mesmo tempo, mais difíceis de controlar.

A implantação de horários por turnos representa um marco importante nesse processo, posteriormente intensificado pela lógica toyotista da produção just in time. Além do horário diurno tradicional, difundem-se modalidades como trabalho noturno, prestação de serviços em feriados e finais de semana, turnos de revezamento, regimes de tempo parcial e uso intensivo de horas extraordinárias (Durán, 2013; Dal Rosso, 2017). Os tempos flexíveis de trabalho tornam-se, assim, um traço característico da acumulação flexível, enquanto as jornadas despadronizadas passam a atender às exigências de adaptação às flutuações do mercado (Maior, 2020).

A expansão do trabalho à distância evidencia de forma ainda mais clara a passagem para a métrica “conectividade-metas”. O teletrabalho, viabilizado pelas tecnologias digitais, costuma ser apresentado como modalidade que amplia a autonomia do trabalhador e facilita a conciliação entre vida profissional e pessoal. Na prática, entretanto, tende a produzir jornadas mais longas e difusas do que aquelas verificadas em regimes presenciais. O local de trabalho perde centralidade, e o tempo de labor se distribui em múltiplos intervalos ao longo do dia, orientado sobretudo por metas e prazos, mais do que por horários fixos (Gomes, 2007; Moreira, 2018).

As vantagens frequentemente atribuídas a esse modelo — como maior autonomia sobre métodos de trabalho, redução de deslocamentos e ampliação da permanência no espaço doméstico — convivem com desvantagens relevantes, como isolamento social, reconfiguração dos espaços familiares e ampliação silenciosa do tempo dedicado ao trabalho (De Masi, 2017). As

“infindáveis possibilidades de conexão, independentemente de onde e quando”, fazem com que o trabalhador permaneça acessível por e-mail, aplicativos e plataformas digitais mesmo fora dos períodos anteriormente reconhecidos como jornada de trabalho (Schor, 1991; De Masi, 2017).

Nesse ambiente, a cultura da urgência e a gestão por resultados dificultam o desligamento dos fluxos permanentes de comunicação, e a fadiga mental emerge como uma das expressões típicas dessa nova forma de organização do trabalho, centrada na exigência de disponibilidade constante e responsividade imediata.

A consolidação da métrica “conectividade-metas” significa, portanto, que a unidade de medida do trabalho deixa de ser apenas o número de horas contínuas registradas em sistemas formais de controle para abranger a soma de múltiplos microtempos de disponibilidade, atenção e resposta distribuídos ao longo do cotidiano. A jornada formal pode permanecer aparentemente estável, mas a jornada real tende a se expandir, diluindo-se em uma rede contínua de conexões que acompanha o trabalhador ao longo do dia e da noite.

Esse deslocamento permite a coexistência entre alta produtividade tecnológica — apoiada na automação, na digitalização e na gestão por metas — e padrões de exploração do trabalho que recuperam traços característicos de períodos pré-fordistas, marcados por longas jornadas, controle difuso do tempo e subordinação ampliada da vida cotidiana às exigências da produção. É nesse contexto que se torna possível compreender, nos capítulos seguintes, a emergência de regimes de jornada “zero hora” e a regressão de direitos trabalhistas na contemporaneidade.

3. ALTA PRODUTIVIDADE TECNOLÓGICA E REGRESSÃO A PATAMARES PRÉ-FORDISTAS

Embora o avanço tecnológico tenha criado novas atividades laborativas, seus desdobramentos práticos, simbólicos e estruturais sofreram profundas transformações com a incorporação massiva de tecnologia aos processos produtivos. Diferentemente da promessa de maior tempo livre, observa-se o aumento da informalidade e da precarização do trabalho, seja pela

disseminação da *gig economy*, seja pela redução de vagas tradicionais ou pela dificuldade de adaptação de parte da força de trabalho às novas exigências do mercado (Aguiar, 2018).

A dispensa de mão de obra resulta de uma reconfiguração estrutural do sistema produtivo que não pode ser explicada apenas pela robotização. Trata-se de um processo mais amplo, associado ao caráter poupador de trabalho da chamada Quarta Revolução Industrial, perceptível na expansão do comércio eletrônico, na automação de serviços e na difusão de aplicativos capazes de substituir atividades anteriormente desempenhadas por trabalhadores humanos (Aguiar, 2018). Nesse contexto, o progresso tecnológico, orientado pela busca de eficiência econômica e maximização do lucro, produz como efeito imediato o aumento do desemprego e a exclusão de parcelas significativas da força de trabalho.

O enxugamento das forças de trabalho na indústria e no comércio contribui para a consolidação de um quadro de desemprego estrutural, tendência já identificada desde a década de 1980. Como consequência, observa-se simultaneamente a intensificação das jornadas e a flexibilização das formas de contratação (Basso, 2018). Paralelamente, ocorre uma mudança estrutural na composição da economia: a manufatura, tradicionalmente centrada na produção de bens materiais, perde espaço relativo para o setor de serviços, mais permeável a arranjos contratuais atípicos e regimes de tempo fragmentado.

Nesse cenário, flexibilizar as relações de trabalho significa, como observa Basso, desregulamentar antigas regras de compromisso social entre capital e trabalho, substituindo-as por novos arranjos institucionais mais distantes da “velha práxis” do Direito do Trabalho (Basso, 2018). As normas trabalhistas, antes concebidas como rígidas e imperativas, passam a conviver com mecanismos que rompem padrões consolidados de remuneração e organização da jornada (Barbosa, 2014).

As inovações tecnológicas, os novos métodos de gestão e as incertezas do mercado formam o ambiente propício para essa flexibilização. A antiga “flexibilidade zero”, característica dos modelos taylorista e fordista, baseada em jornadas rígidas e previsíveis, perde espaço progressivamente. Desde a implantação dos sistemas de trabalho por turnos — inicialmente concebidos

para ampliar a utilização de máquinas e instalações — difundiu-se um modelo em que, apesar da possibilidade teórica de redução da jornada, cresce a expectativa de disponibilidade contínua da força de trabalho (Dal Rosso, 2017; Durán, 2013).

Multiplicam-se, nesse contexto, os horários noturnos, o trabalho em feriados e finais de semana, os turnos de revezamento, os regimes de tempo parcial e o uso intensivo de horas extras. Forma-se, assim, um mosaico de jornadas despadronizadas voltadas a atender às flutuações da demanda e às exigências de competitividade do mercado (Durán, 2013; Maior, 2020).

Esses tempos flexíveis de trabalho, característicos da acumulação flexível, frequentemente prolongam a duração efetiva das tarefas diárias, ainda que tal extensão nem sempre se reflita nas estatísticas formais de jornada. O avanço tecnológico, aliado à expansão do trabalho à distância, intensifica esse fenômeno. O teletrabalho, em particular, tende a produzir jornadas mais longas do que aquelas observadas em regimes convencionais, uma vez que os horários deixam de se limitar a períodos claramente definidos do dia e os dias deixam de se distinguir de maneira nítida entre úteis e não úteis. O elemento central passa a ser o cumprimento de metas e prazos estabelecidos (Durán, 2013; Moreira, 2018).

Em termos materiais, essa dinâmica aproxima-se de condições observadas nos primórdios da industrialização, quando o tempo de descanso era frequentemente considerado “tempo improdutivo” e a vida dos trabalhadores se subordinava quase integralmente às exigências da produção (Lee, 2009).

A flexibilização também repercute na qualidade do emprego. Trabalhos temporários e a tempo parcial tornam-se cada vez mais frequentes, frequentemente apresentados como estratégias para enfrentar crises econômicas e reduzir o desemprego (Romita, 1993). Na prática, contudo, esses arranjos costumam implicar redução salarial, instabilidade e fragilização das garantias sociais. Empregos estáveis tendem a ser substituídos por ocupações de curta duração, com baixa remuneração e reduzida proteção jurídica (Romita, 1993; De Masi, 2017).

Essas formas de inserção laboral raramente permitem a consolidação de trajetórias profissionais estáveis ou o planejamento de projetos de vida e

organização familiar. Como observa De Masi (2017), esse cenário contribui para uma espécie de “privação massificada” de profissionalização, além de favorecer processos de exclusão precoce da vida ativa.

Paralelamente, uma parcela significativa da população em idade de trabalhar passa a ser classificada como economicamente inativa, seja por aposentadoria antecipada, insuficiência de qualificação, doenças incapacitantes ou outros fatores (União Europeia, 2019). Ao mesmo tempo, políticas públicas e instrumentos jurídicos tendem a favorecer arranjos laborais cada vez mais fragmentados, como contratos intermitentes, teletrabalho altamente flexível e formas de prestação de serviços sob demanda, reforçando a lógica da disponibilidade permanente (União Europeia, 2019; Moreira, 2018).

Nesse contexto, pode-se falar na emergência de um verdadeiro “Direito do Trabalho da sobrevivência”, no qual a principal preocupação do trabalhador deixa de ser a limitação da jornada e passa a ser a manutenção de qualquer forma de inserção no mercado de trabalho, ainda que marcada por instabilidade e precariedade. A alta produtividade tecnológica, portanto, não se converte em redução generalizada da jornada, mas convive com a recomposição de longos tempos de trabalho, insegurança profissional e renda instável.

A transição da métrica “corpo-espço” para a métrica “conectividade-metas” possibilita essa coexistência ao deslocar o foco do controle visível da duração da jornada para a gestão difusa da disponibilidade e do desempenho. É nesse cenário que se abrem as condições para a expansão de formas extremas de flexibilização, como os regimes de jornada “zero hora”.

4. JORNADA DE “ZERO HORA”: DISPONIBILIDADE PERMANENTE E TUTELA JURÍDICA

A jornada de “zero hora” representa a expressão mais radical da transição para a métrica “conectividade-metas”. Nesse modelo, o centro da relação laboral desloca-se da quantificação das horas efetivamente trabalhadas para a disponibilidade permanente do trabalhador. Em vez de um compromisso prévio quanto ao número mínimo de horas ou à estabilidade temporal da prestação de serviços, institucionaliza-se um regime em que o empregador

pode acionar o trabalhador conforme as oscilações da demanda, sem garantia de chamamento regular ou de renda previsível.

A promessa de flexibilidade frequentemente associada a essas modalidades contratuais encobre uma assimetria estrutural evidente. De um lado, empresas que mantêm ampla liberdade para definir quando e quanto trabalho será oferecido; de outro, trabalhadores que assumem o risco da inatividade não remunerada, permanecendo em permanente estado de prontidão para eventuais convocações.

No ordenamento jurídico brasileiro, a figura que mais se aproxima da lógica da jornada de “zero hora” é o contrato de trabalho intermitente introduzido pela Reforma Trabalhista. De acordo com o art. 443, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se intermitente o contrato em que a prestação de serviços, embora subordinada, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercida (Brasil, CLT, art. 443, §3º).

O art. 452-A da CLT disciplina esse regime, exigindo contrato escrito com indicação do valor da hora de trabalho — que não pode ser inferior ao salário-hora mínimo ou ao devido aos demais empregados que exerçam a mesma função. O dispositivo também estabelece um modelo de convocação em que o empregador chama o trabalhador com antecedência mínima de três dias, cabendo a este responder no prazo de um dia útil, aceitando ou recusando a oferta (Brasil, CLT, art. 452-A).

O período de inatividade, por sua vez, não é considerado tempo à disposição do empregador. Na prática, entretanto, o trabalhador frequentemente precisa manter-se acessível para sucessivas convocações, sob pena de comprometer suas possibilidades de obtenção de renda (Brasil, CLT, art. 452-A, §5º).

A lógica desse modelo de trabalho foi reforçada quando o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade deste tipo contratual. Na decisão, o Tribunal acolheu o argumento de que essa modalidade poderia ampliar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho em um contexto marcado pelo desemprego e pela informalidade (Brasil, STF, 2024). Ao validar a estrutura normativa já mencionada, a Corte acabou contribuindo para a

consolidação jurídica de um modelo no qual não há garantia de horas mínimas de trabalho nem de renda estável. Ainda assim, pressupõe-se que o trabalhador permaneça, na prática, disponível para atender convocações que variam conforme a demanda.

Essa chancela institucional revela como a dinâmica do trabalho de “zero hora” passa a se incorporar ao próprio desenho do Direito do Trabalho. Com isso, observa-se um deslocamento gradual do foco tradicional de proteção da jornada para uma aceitação cada vez maior da flexibilidade como parâmetro legítimo de regulação das relações de trabalho.

Esse desenho normativo dialoga com experiências estrangeiras conhecidas como *zero hours contracts*, especialmente no Reino Unido, nas quais o empregador não assegura qualquer número mínimo de horas e o trabalhador é remunerado apenas pelo tempo efetivamente convocado (Adams; Freedland; Prassl, 2015; United Kingdom, 2016). A literatura crítica aponta que tais contratos funcionam como mecanismos de normalização do trabalho precário sob o discurso da flexibilidade, transferindo para o trabalhador o risco da variação da demanda (Adams; Freedland; Prassl, 2015).

Sob essa perspectiva, o contrato intermitente brasileiro pode ser interpretado como uma tradução jurídico-institucional da racionalidade da “zero hora”. Consolida-se, assim, um modelo em que a métrica “conectividade-metas” — caracterizada pela necessidade de permanecer acessível a convocações frequentemente realizadas por meios telemáticos — tende a substituir a antiga métrica “corpo-espço”, baseada na garantia de blocos mínimos de horas contínuas de trabalho em determinado estabelecimento.

No plano jurídico, esse tipo de arranjo tensiona o núcleo tradicional da tutela da jornada de trabalho, historicamente estruturado em torno da limitação da duração diária e semanal da jornada e do pagamento de horas extraordinárias. A lógica da “zero hora” evidencia que o problema contemporâneo não se limita ao controle do excesso de horas registradas, mas envolve a multiplicação de tempos de disponibilidade que escapam às categorias clássicas de jornada e sobre jornada.

A métrica “conectividade-metas” intensifica essa dificuldade ao organizar a inserção do trabalhador em torno do acesso a plataformas digitais, aplicativos

e canais eletrônicos de convocação. Nesses ambientes, a fronteira entre tempo de trabalho, tempo de espera e tempo de vida torna-se cada vez mais difusa.

Nesse contexto, a tutela jurídica mostra-se frequentemente insuficiente para enfrentar as novas formas de exploração do tempo. A difusão de contratos atípicos, como o trabalho intermitente e os arranjos sob demanda, fragmenta o tempo de trabalho e amplia sua extensão material sem garantir remuneração proporcional (Moreira, 2018).

Essa dinâmica contribui para a consolidação de um “Direito do Trabalho da sobrevivência”, no qual o temor do desemprego leva trabalhadores a aceitar vínculos marcados por disponibilidade permanente e instabilidade de renda. Modelos extremos, como os contratos “zero hora”, institucionalizam arranjos em que o trabalhador permanece em constante estado de espera, sem garantia de trabalho ou remuneração.

A normalização dessas práticas, frequentemente acompanhada por discursos de empreendedorismo individual e flexibilidade contratual, tende a mascarar a expansão do trabalho precário sob novas formas jurídicas (Adams; Freedland; Prassl, 2015). O trabalhador passa a internalizar os riscos do negócio, ajustando-se a períodos de inatividade não remunerada e a chamados imprevisíveis, sob a lógica de que, na ausência de serviço, não há remuneração (Amado, 2018).

A discussão contemporânea sobre o direito à desconexão ilustra de forma emblemática os limites das respostas jurídicas tradicionais. Em tese, reconhecer ao trabalhador o direito de desligar-se de dispositivos e canais de comunicação fora da jornada representa avanço relevante, ao afirmar a necessidade de preservar um espaço de tempo livre indispensável à saúde, ao convívio familiar e à participação social.

Entretanto, quando a organização concreta do trabalho permanece estruturada por metas crescentes, prazos exíguos e cultura de disponibilidade permanente, o direito à desconexão corre o risco de assumir caráter meramente formal. Nesses contextos, sua efetividade depende não apenas da existência de comandos normativos, mas também de mudanças na cultura organizacional das empresas e na forma como a sociedade compreende o valor do tempo de não trabalho.

Enquanto a disponibilidade constante continuar sendo valorizada como sinal de produtividade e comprometimento, trabalhadores permanecerão pressionados a aceitar regimes temporais que ampliam as fronteiras da exploração para além dos limites tradicionalmente reconhecidos como jornada de trabalho. A legislação pode estabelecer parâmetros mínimos de proteção, mas sua eficácia dependerá da capacidade de reorientar a cultura jurídica e social em torno da centralidade do tempo livre como condição de dignidade, saúde e participação democrática.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida evidencia que as transformações tecnológicas contemporâneas não reduziram, de forma generalizada, a jornada de trabalho. Pelo contrário, a incorporação intensiva de tecnologias digitais, plataformas e sistemas de gestão por metas reconfigurou a mensuração e a organização do tempo laboral.

Observa-se a transição de um modelo centrado na presença física do trabalhador em um espaço produtivo para uma lógica orientada à conectividade permanente e ao cumprimento de metas. Essa mudança desloca o controle da jornada de parâmetros temporais visíveis para formas difusas de disponibilidade e desempenho, tornando o tempo de trabalho simultaneamente mais flexível e mais exigente.

Nesse contexto, torna-se possível compreender a coexistência entre elevada produtividade tecnológica e padrões de exploração próximos aos pré-fordistas. A fragmentação do tempo, combinada com a exigência de estar permanentemente conectado, amplia a utilização da força de trabalho sem que isso se reflita de forma direta na jornada formal, criando microtempos de disponibilidade ao longo do cotidiano.

Os objetivos do estudo foram atingidos: analisou-se a transição das métricas de trabalho, a relação entre avanço tecnológico, flexibilização laboral e exploração do tempo, e investigaram-se os regimes de jornada “zero hora” e os contratos intermitentes como expressões da lógica de disponibilidade permanente.

Os resultados confirmam a hipótese positiva: a métrica “conectividade-metas” possibilita intensificar a produtividade sem reduzir o tempo efetivo de trabalho, deslocando o foco do controle jurídico da jornada para formas mais amplas de disponibilidade. A hipótese negativa — de que a tecnologia favoreceria predominantemente autonomia e flexibilidade — revelou-se insuficiente para explicar a dinâmica predominante.

Em síntese, as inovações tecnológicas não eliminam os conflitos históricos em torno da duração do trabalho; apenas os reconfiguram. A centralidade da conectividade permanente impõe desafios à tutela jurídica, exigindo instrumentos que reconheçam e regulem as novas formas de disponibilidade. Enquanto isso não ocorre, o risco é que a modernização tecnológica continue coexistindo com a intensificação silenciosa da exploração do tempo de vida dos trabalhadores, transformando a promessa de flexibilidade em exigência de presença constante.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Abigail; FREEDLAND, Mark; PRASSL, Jeremias. **The ‘zero-hours contract’**: regulating echoes of the past in the future of work. Oxford: University of Oxford, 2015.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do trabalho 2.0**: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018.

AMADO, João Leal. Contrato de trabalho intermitente: uma aposta falhada em Portugal. Um sucesso perverso no Brasil? In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da (org.). **A reforma trabalhista**: reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário. São Paulo: LTr, 2018.

BARBOSA, Marcelo de Abreu. **A flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Tradução de Patrícia Villen. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2018.

BRASIL. **Contrato de trabalho intermitente é constitucional, afirma STF**. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

DURÁN, Maria Ángeles. **O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia?** Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2013.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho**: volume I, relações individuais de trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Genebra; Brasília: OIT, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2020.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A organização do tempo de trabalho no século XXI**. Coimbra: Almedina, 2018.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho, **Solidariedade e Segurança Social**. Livro verde sobre o futuro do trabalho. Lisboa: MTSSS, 2021. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2026.

ROMITA, Arion Sayão. **A flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SCHOR, Juliet. **The overworked American**: the unexpected decline of leisure. New York: Basic Books, 1991.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. **Jornal Oficial da União Europeia**, L 299, p. 9-19, 18 nov. 2003.