

Hiperconectividade e transformação digital nas organizações: entre a promessa de agilidade e os riscos da conectividade ininterrupta

EMANUELLA RODRIGUES VERAS DA COSTA PAIVA
UNIVERSIDADE POTIGUAR (UNP)

MARIA NAFTALLY DANTAS BARBOSA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

ELIANE SATURNINO CESA
UNIVERSIDADE POTIGUAR (UNP)

CRISTINE HERMANN NODARI
UNIVERSIDADE FEEVALE (FEEVALE)

LAÍS KARLA DA SILVA BARRETO
UNIVERSIDADE POTIGUAR (UNP)

Agradecimento à órgão de fomento:

Este trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES).

HIPERCONECTIVIDADE E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NAS ORGANIZAÇÕES: ENTRE A PROMESSA DE AGILIDADE E OS RISCOS DA CONECTIVIDADE ININTERRUPTA

INTRODUÇÃO

A transformação digital das organizações, embora amplamente celebrada como vetor de inovação, produtividade e agilidade, tem provocado efeitos colaterais cada vez mais evidentes nas dinâmicas do trabalho e da vida social. A expansão de tecnologias de comunicação, o uso disseminado de plataformas digitais e a ubiquidade de dispositivos móveis promoveram a consolidação de um novo regime temporal, caracterizado pela conectividade ininterrupta e pela expectativa de disponibilidade contínua. Tal cenário se inscreve no fenômeno da hiperconectividade, expressão que descreve a condição de conexão constante a múltiplos dispositivos, canais e interfaces digitais, tanto em contextos profissionais quanto pessoais (Barley, Meyerson & Grodal, 2011; Castells, 1999).

Nesse novo ecossistema digital, emerge o que Rosa (2019) denomina de “aceleração social”, fenômeno que atravessa não apenas as tecnologias, mas também os ritmos de vida, as interações humanas e as estruturas organizacionais. A aceleração contribui para a edificação de uma cultura da urgência, marcada por uma normatização da pressa como valor positivo e pela transformação da responsividade imediata em critério de desempenho. A urgência se torna o novo imperativo organizacional e social, ressignificando o tempo como um recurso que deve ser constantemente otimizado, controlado e explorado.

Estudos como o de Cecchinato, Cox & Bird (2017) indicam que essa hiperconectividade tem gerado impactos significativos: profissionais recebem, em média, 117 e-mails por dia, são interrompidos a cada dois minutos em suas atividades e convivem com o colapso progressivo da atenção. Além disso, o tempo médio de conexão diária no Brasil ultrapassa 9 horas, sendo o país um dos mais conectados do mundo (IBGE, 2023).

A suposta liberdade proporcionada pelas tecnologias digitais tem sido acompanhada por novas formas de vigilância, autocobrança e sofrimento silencioso. Essa realidade ecoa a reflexão de Han (2017), ao apontar a existência de uma sociedade do cansaço, na qual o sujeito hiper produtivo internaliza a pressão pela performance constante. Neste contexto, este artigo propõe uma análise teórica crítica dos efeitos da hiperconectividade e da cultura da urgência nas organizações contemporâneas, à luz da transformação digital. Parte-se da hipótese de que o imediatismo e a responsividade constante não são apenas exigências funcionais, mas construções sociotécnicas que refletem lógicas de controle e desempenho. Busca-se, assim, compreender como esses fenômenos reconfiguram o tempo, as relações de trabalho e os vínculos sociais, e quais os riscos de sua naturalização em nome da eficiência.

A partir de um ensaio teórico e de dados empíricos confiáveis, o artigo contribui para o avanço das discussões sobre o tempo organizacional digitalizado e os efeitos subjetivos e sociais da hiperconectividade, propondo alternativas éticas e organizacionais para uma governança mais humana do tempo e da tecnologia.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Transformação Digital e Modernidade Acelerada

A transformação digital transcende a simples adoção de ferramentas tecnológicas; ela constitui uma reorganização profunda da lógica de funcionamento das organizações e da

sociedade. Vial (2019) destaca que a digitalização reconfigura estratégias, estruturas, práticas e culturas organizacionais, estabelecendo um novo paradigma de gestão sustentado por dados, algoritmos e conectividade permanente. Nesse cenário, o tempo, elemento até então subordinado a ciclos produtivos lineares, torna-se fragmentado, fluido e constantemente requisitado, submetido à lógica da agilidade.

Esse fenômeno insere-se naquilo que Rosa (2019) denomina de modernidade acelerada, marcada por três eixos: aceleração tecnológica, aceleração das mudanças sociais e aceleração do ritmo de vida. Mesmo diante de ganhos substanciais de eficiência, os indivíduos experimentam uma sensação crônica de insuficiência temporal. A aceleração, paradoxalmente, não libera tempo, ela o consome. Essa percepção de escassez de tempo transforma o cotidiano em um campo de urgências sucessivas, fomentando a sobreposição de tarefas e a multitarefa como norma.

No interior das organizações, Castells (1999) identifica a constituição de uma sociedade em rede, na qual o tempo real se impõe como padrão de operação. As decisões precisam ser imediatas, a comunicação é contínua e a informação circula de forma descentralizada e instantânea. A conectividade digital, nesse sentido, deixa de ser apenas uma infraestrutura técnica e passa a ser uma exigência de funcionalidade e competitividade.

Zuboff (2021), por sua vez, denuncia que a transformação digital também inaugurou uma nova arquitetura de poder: o capitalismo de vigilância, no qual os dados comportamentais dos indivíduos são capturados, analisados e monetizados sem o seu consentimento informado. Isso cria um tipo de racionalidade gerencial, baseada na previsão e no controle das condutas, com implicações profundas sobre a liberdade e a subjetividade dos trabalhadores.

A busca incessante por desempenho e inovação tecnológica, portanto, não pode ser compreendida de forma neutra. Como alerta Sennett (2006), o novo capitalismo demanda um sujeito flexível, adaptável e permanentemente disponível, o que compromete a estabilidade identitária e emocional dos profissionais. A promessa de agilidade esconde, muitas vezes, uma lógica de precarização do tempo e das relações, com impactos que extrapolam o ambiente organizacional e atingem a vida social como um todo.

Hiperconectividade como Dispositivo Organizacional

A hiperconectividade não é apenas um fenômeno técnico, mas uma construção social e organizacional. Barley, Meyerson e Grodal (2011) argumentam que a expectativa de estar permanentemente acessível, sobretudo via e-mails, mensagens instantâneas e aplicativos corporativos, passou a operar como um novo mecanismo de controle. O trabalhador hiperconectado é, ao mesmo tempo, informado e vigiado; engajado e sobrecarregado.

Esse estado permanente de conexão tem sido interpretado por autores como Virilio (1999) como uma forma de colonização do tempo. O autor ressalta que a velocidade da informação reorganiza a percepção de espaço e tempo, instaurando uma tacocracia, governo da velocidade, na qual a lentidão é associada ao fracasso. Nesse regime, estar presente significa estar online, disponível e responsivo, 24 horas por dia, sete dias por semana.

Bauman (2007), ao discutir a fluidez das relações na modernidade líquida, aponta que a hiperconectividade dissolve fronteiras: entre o público e o privado, entre o trabalho e o descanso, entre o eu e o outro. Essa diluição de limites promove a intensificação de vínculos frágeis e instáveis, inclusive nas relações laborais, marcadas por vínculos contratuais efêmeros e pela ausência de segurança temporal.

Han (2017), por sua vez, introduz a noção de sociedade do desempenho, na qual o indivíduo internaliza as exigências de produtividade e se converte em explorador de si mesmo. A hiperconectividade, nesse contexto, é vivenciada não como imposição externa, mas como responsabilidade subjetiva: é o próprio trabalhador que se cobra para responder rápido, estar

acessível, não desconectar. A conexão permanente, nesse cenário, torna-se símbolo de engajamento e fidelidade organizacional, enquanto a indisponibilidade é vista como descompromisso. Esse deslocamento do controle para a autogestão intensifica os efeitos de exaustão, ansiedade e culpa.

Assim, a hiperconectividade funciona como um dispositivo organizacional disciplinar, que redefine os critérios de engajamento e presença. A conexão constante é interpretada como dedicação, enquanto a ausência, ainda que justificada, pode ser lida como desinteresse ou ineficiência. O que se observa, portanto, é a consolidação de uma cultura da responsividade, sustentada por tecnologias digitais que operam tanto como facilitadoras quanto como mediadoras do poder organizacional.

Cultura da urgência: construção e naturalização

Han (2017) e Rosa (2019) convergem ao afirmar que cultura da urgência não é um reflexo direto da aceleração tecnológica, mas uma construção sociocultural e organizacional, que transforma a pressa em virtude e a demora em falha. Han (2017) observa que a sociedade contemporânea celebra o movimento incessante, a reatividade instantânea e a performance constante como sinais de sucesso e comprometimento. A urgência, assim, deixa de ser exceção e torna-se norma, infiltrando-se nas práticas cotidianas, nos relacionamentos e nas rotinas de trabalho. A lentidão, que antes era associada à prudência, passa a ser interpretada como incompetência

Virilio (1999) acrescenta que a velocidade se tornou a nova forma de poder: quem responde primeiro ganha; quem reflete demais, perde. Esse regime temporal imediatista impede a construção de vínculos duradouros, o exercício da escuta e a elaboração de decisões mais conscientes. A própria cognição é impactada, com a substituição do pensamento aprofundado pelo consumo fragmentado de estímulos digitais.

Zuboff (2021) demonstra que essa lógica de urgência é incentivada por plataformas digitais que operam com base em algoritmos de engajamento, projetados para maximizar o tempo de tela e a responsividade do usuário. O imediatismo, nesse sentido, não é neutro: ele serve a interesses econômicos de captura da atenção, mas é apresentado como exigência funcional da modernidade.

Essa cultura da urgência também atua como forma de controle emocional e comportamental. Quanto menor o tempo para refletir, menor a margem para resistir. A obediência imediata aos comandos tecnológicos como notificações, e-mails, reuniões instantâneas, reduz a possibilidade de questionamento, deslocando o foco da autonomia para a reatividade. Como alerta Rosa (2019), a aceleração fragiliza os vínculos interpessoais e institucionais, dificultando a construção de sentido e de pertencimento.

A normalização da urgência, portanto, deve ser problematizada. Ela não é sinônimo de eficiência, mas frequentemente de ansiedade e superficialidade. Seu caráter disciplinar massacra os custos humanos da produtividade acelerada e legitima estruturas de gestão que ignoram a complexidade das relações humanas e a necessidade de pausas, silêncio e espera

DISCUSSÃO

Os Limites Invisíveis: Trabalho, Conectividade e Vigilância

A promessa de flexibilidade trazida pela transformação digital tem resultado, paradoxalmente, em um novo modelo de trabalho caracterizado por presença difusa, conectividade ininterrupta e vigilância velada. O teletrabalho, a computação em nuvem, as plataformas colaborativas e os sistemas de gestão por metas tornaram possível o desempenho

laboral em qualquer horário e lugar, dissolvendo na prática, os limites tradicionais entre o tempo de trabalhar e o tempo de viver. Uma extensão sorrateira é facilitada pelo uso de programas como *WhatsApp*, *Telegram* ou diversos serviços de e-mail, videoconferências, intranets corporativas e aplicativos de trabalho digital. Todas essas ferramentas permanecem ativas em celulares ou outros dispositivos digitais após o término da jornada de trabalho, ameaçando o gozo efetivo do direito ao descanso (Gamonal, 2021).

E embora os trabalhadores possam decidir não responder a e-mails, mensagens ou ligações relacionadas ao trabalho durante o intervalo, a situação de dependência e subordinação, bem como a necessidade de manter o emprego,³⁴ muitas vezes os obriga a interromper esse intervalo para se reconectar com as questões do trabalho. Mesmo que decidam não responder no exercício de seus direitos, esse tempo já foi invadido e sua desconexão com o trabalho foi quebrada (Monteiro, 2022; Benítez, 2022).

Segundo relatório da Microsoft (2025), trabalhadores recebem, em média, 117 e-mails por dia, e experimentam interrupções a cada dois minutos em razão de notificações de diversos canais digitais. Essas interrupções não apenas reduzem a concentração e a produtividade, mas geram efeitos cumulativos sobre a saúde mental, como fadiga cognitiva, ansiedade e burnout digital (Cecchinato, Cox & Bird, 2017). Marzo (2021), identificou que tais interrupções reduzem a autorregulação e engajamento, e a *JOEM* (2024) correlacionou frequência de interrupções com aumento do score de burnout (de 2,7 a 4,4).

Em paralelo, as organizações adotam sistemas de monitoramento da performance baseados em dados, como rastreamento de login, análise de tempo de resposta e presença em reuniões digitais. Essas práticas configuram o que Zuboff (2021) denuncia como capitalismo de vigilância, onde a coleta massiva de dados comportamentais, sob a promessa de eficiência, legitima uma cultura de controle intensificado. A produtividade deixa de ser medida por entregas e passa a ser quantificada em métricas de responsividade, e como lidar e resistir aos imperativos algorítmicos com tanta vigilância?

A comunicação em tempo real digital sonhada nos inícios da digitalização como democracia do futuro, se mostra como uma ilusão completa, se torna uma comunicação sem presença, onde o uso do smartphone é um paralelo móvel que promove debates dia e noite em qualquer parte, cria, mais propriamente, zumbis de comunicação e consumo, provocando uma reversão no fluxo de informações que tem efeitos destrutivos para o processo democrático (Han, 2002). A conexão constante, portanto, passa a ser interpretação de comprometimento, enquanto a indisponibilidade momentânea pode ser lida como negligência ou resistência. Esse novo regime organizacional desloca o foco da qualidade para a velocidade, instaurando uma lógica de microgestão que estimula o controle emocional e o autopolicamento.

Esses limites invisíveis, cada vez mais difíceis de delimitar, redefinem o que significa "estar trabalhando". O corpo pode estar em casa, mas os sentidos, a atenção e a subjetividade estão continuamente mobilizadas para atender demandas digitais, perpetuando a jornada laboral para além do expediente formal. Trata-se, como observa Han (2017), de um modelo de auto exploração disfarçado de autonomia.

Para Segata (2020), o fetiche tecnocrático do tempo real que imputou a culpa no ócio, no cuidado de si, no respeito ao tempo da saúde e da doença, garante a outra parte do negócio. Ninguém fica parado sem a sensação de dívida. É preciso executar múltiplas tarefas: responder, informar, manter-se inundado de atividades que maximizem o rendimento.

Amado (2018), em outra perspectiva, aponta que, com o advento e o incremento das TICs mais recentes, surgiu um novo e complexo desafio para o direito do trabalho, dado possibilitarem que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) autodisponibilidade. Todos conhecem as impressionantes mudanças registradas em nossa forma de viver, comunicar e trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do e-mail, das redes sociais, dos celulares e dos computadores.

Além disso, como indicam Fincato e Lemonje (2019), a expansão das tecnologias da informação e comunicação no teletrabalho dissolve os limites temporais e espaciais do trabalho, promovendo a sujeição do trabalhador à lógica da conexão permanente. Esse tipo de subordinação digital não está mais apenas ancorado em ordens diretas ou hierárquicas, mas na expectativa de disponibilidade constante, o que representa uma nova forma de precarização do trabalho.

O Boletim de Conjuntura (IOL, 2023) também reforça que o uso excessivo de smartphones e a pressão por desempenho no contexto de trabalho remoto têm produzido sintomas de exaustão física e psíquica, além de prejudicar o sono, o foco e a convivência social.

Carneiro Junior e Cardoso (2023) discorre que a seara trabalhista tem uma função antropológica que, segundo Supiot (2007, p. 209), serve enquanto “técnica de normatização dos comportamentos”, a fim de “obter dos seres humanos um comportamento espontaneamente conforme com as necessidades da ordem estabelecida”. Essa estrutura, que tem por escopo garantir a vida longa do trabalhador em um mundo em que o tempo é fugaz, além de regular a concorrência, sendo limitador da autonomia própria, visando coibir práticas de dumping entre trabalhadores.

Relações Sociais e Afetivas sob Pressão

Os impactos da hiperconectividade não se restringem ao mundo do trabalho. A vida social, afetiva e familiar também tem sido reconfigurada por práticas digitais que operam em tempo real. O imperativo da disponibilidade constante e da atualização permanente gera interferências nas relações interpessoais, fragilizando vínculos e substituindo a profundidade da presença pela frequência do contato (Pessoa & Albuquerque, 2024).

Estudo do New York Post (2024) aponta que pais recebem em média 300 notificações por dia e checam o celular 93 vezes diariamente, o que afeta diretamente a qualidade do tempo compartilhado com seus filhos. Práticas como o *phubbing*, ignora o outro em interações presenciais para prestar atenção ao celular, já são relatadas por 42% de casais não casados, conforme dados do mesmo estudo. Esse comportamento revela não apenas a força dos dispositivos na mediação das relações, mas também a fragilidade dos laços em tempos de comunicação superficial (Ugarte, 2024; Rosenbaum, 2022).

Outro dado alarmante vem da SQ Magazine (2024), segundo o qual 49% das pessoas relatam sentir-se mais solitárias do que há uma década, mesmo com acesso contínuo a redes sociais e aplicativos de mensagem. Essa solidão hiperconectada, expressão que parece paradoxal, mas define bem o sentimento de isolamento digital, reflete uma nova ecologia afetiva marcada por trocas rápidas, vínculos efêmeros e excesso de estímulos (Marchant, 2024).

A American Psychological Association (2023) alerta que a pressão por responsividade está associada ao aumento de sintomas de ansiedade, distúrbios de sono e exaustão emocional, especialmente entre jovens adultos e trabalhadores do setor de serviços. A hiperconectividade, quando não mediada por limites conscientes, transforma a vida privada em extensão das demandas sociais e organizacionais, comprometendo a regeneração psíquica e os espaços de cuidado relacional (Pessoa & Albuquerque, 2024).

No Brasil, Melo e Caldas (2022) relataram impactos psíquicos da hiperconectividade na pandemia. Costa Júnior et al. (2022) propõem a alfabetização digital como forma de mitigar o empobrecimento das interações. Também se observa que o impacto subjetivo dessa cultura afeta a maneira como o sujeito contemporâneo se vincula com os outros e consigo mesmo.

Segundo Azevedo et al. (2022), a cultura da performance e a hiperconectividade induzem a um esvaziamento das relações, gerando um sujeito exaurido, sem tempo para o silêncio, o tédio ou o desejo. Trata-se de um modelo de sociabilidade que exige responsividade contínua, mas impossibilita a escuta verdadeira.

Marchant (2024), em razão deste culto pelo desempenho, a dependência das novas tecnologias é uma das consequências mais marcantes para os trabalhadores, os quais necessitam destas direta ou indiretamente para executar as atividades laborais, considerando que a exigência não se restringe à capacitação para se adaptar aos novos meios de trabalho, mas à exigência maior de velocidade, dinamismo e superação como premissa e meta organizacional.

Nesse cenário, Moreira (2020) argumenta que o trabalhador atualmente, neste “mundo novo do trabalho”, para não ser excluído, tem de ter obrigatoriamente um Quociente de Inteligência (QI) digital mínimo que lhe permita conhecer, sobreviver e trabalhar na era digital. Logo, aqueles que não se mostram dispostos a se adaptar à nova realidade pelo digital ou que não se desempenham a contento são acometidos pela angústia de serem substituídos, o que exacerba ainda mais a ocorrência das sensações anteriormente mencionadas.

Nesse sentido, Standing (2014) argumenta que o mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7: nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou pela escuridão, pela noite ou pelo dia; e se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar.

Com isso, faz-se importante trazer os ensinamentos de Kant (2011) quando afirma que, no reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr, em vez dela, qualquer outra coisa como equivalente; mas, quando uma coisa está acima de todo o preço e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade, ou seja, quando se cultua o desempenho, enxergam-se apenas números, e não as pessoas responsáveis por eles.

A cobrança excessiva por metas e resultados do funcionário em trabalho virtual pode caracterizar o que Maranhão (2017) denomina degradação labor-ambiental, a qual consiste em qualquer alteração ambiental que torna o meio ambiente do trabalho impróprio para a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo. Assim, o ambiente de trabalho será considerado equilibrado somente quando acomodar condições de trabalho e organização e relações interpessoais continuamente seguras, saudáveis e respeitadas, com a adoção de uma visão protetiva holística do ser humano (saúde física e mental). Em uma expressão: um meio ambiente de trabalho sadio e mais humano.

Nessa mesma linha, Fincato (2019) defende que a manutenção de um ambiente saudável deve se adaptar às condições de tempo e espaço e que métodos de trabalho não são estáticos, cabendo ao empregador realizar inspeções ao ambiente laboral regularmente e procurar precaver acidentes e adoecimentos laborais no regime de teletrabalho.

Num contexto laboral que prima pelo resultado, Dejours (2017) afirma que não é o aparelho psíquico a primeira vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural: o aparelho mental.

O indivíduo contemporâneo, segundo Han (2017), adoce por não poder mais validar o seu desempenho (social e individualmente), uma vez que a lamúria do indivíduo depressivo de que nada é possível só se torna possível numa sociedade que crê que nada é impossível. O excesso de trabalho e rendimento se concentra e se converte em auto exploração, que é muito mais eficaz que a exploração por outros, pois é acompanhada de um sentimento de liberdade.

Essa falsa sensação de liberdade institui mecanismos que são responsáveis pelo adoecimento mental dos trabalhadores, os quais vivem em um estado de tensão constante, tendo em vista que, nas palavras de Amado (2018, p. 262), “ousar desconectar-se pode implicar a curto ou a médio prazo, ser desligado da empresa”. Essa mentalidade é corroborada pela experiência de Dejours (1992, p. 78) de que “[...] nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização do trabalho o alvo é o funcionamento mental”.

O que se observa é que a urgência digital não apenas atravessa o campo produtivo, mas também contamina as formas de estar com o outro. Em vez de promover conexões significativas, o excesso de disponibilidade fragmenta o tempo, banaliza o encontro e dificulta a construção de intimidade e escuta. A presença é substituída por notificações, e o silêncio, por ruídos informacionais constantes.

Paradoxo Organizacional: Agilidade x Exaustão

A discussão sobre transformação digital e hiperconectividade revela um paradoxo estrutural: enquanto as organizações buscam agilidade, inovação e eficiência, elas simultaneamente contribuem para a exaustão informacional, cognitiva e afetiva de seus profissionais. Essa contradição se agrava na ausência de políticas institucionais que reconheçam e regulem os efeitos colaterais da cultura da urgência numa sociedade altamente digitalizada e hiperconectada, onde “o corpo do trabalhador e o dispositivo móvel se combinam”, Ugarte, (2024).

Pesquisas recentes do portal Wi-Fi Talents (2025) revelam que 83% dos funcionários percebem que a tecnologia acelera a tomada de decisão, mas 37% relatam aumento significativo de estresse em razão do excesso de demandas simultâneas e da pressão por respostas imediatas. As ferramentas digitais, embora potencializem a colaboração e a comunicação, também induzem a ciclos de trabalho mais longos e descontínuos gerando o problema do excesso de trabalho e abrindo um novo espaço de disputa: "o do tempo de trabalho, sua conexão com a vida geral do trabalhador e sua regulação" (Ugarte, 2024).

Azevedo (2022), para o filósofo Byung-Chul Han, a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar de Foucault, mas a do desempenho. O sujeito do desempenho, diz ele, está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que o pode explorar, é senhor e soberano de si mesmo, em uma condição na qual liberdade e coerção coincidem. Assim, esse sujeito se entrega à "liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho" (Han, 2017).

Essa situação é descrita por Rosa (2019) como um modelo de “aceleração permanente”, que naturaliza o ritmo acelerado e impede pausas reflexivas. A produtividade contínua, por sua vez, não se traduz em bem-estar ou criatividade, mas em trabalhadores exaustos, desatentos e emocionalmente saturados. A ideia de que estar sempre conectado é sinônimo de engajamento revela-se insustentável a médio e longo prazo.

Conforme Fincato e Marques (2016), a ausência do direito à desconexão compromete o exercício da cidadania e do convívio social, reforçando um modelo de subordinação que exige do trabalhador não apenas presença, mas disponibilidade emocional contínua.

O Projeto de Lei nº 4.044/2020, citado em diversos estudos jurídicos, aponta para a necessidade urgente de regulamentar o tempo de conexão e desconexão como um direito fundamental dos trabalhadores, especialmente em contextos digitalizados. A não observância desse limite aproxima o cotidiano digital de condições laborais degradantes e jornadas exaustivas, podendo configurar, inclusive, situação análoga à escravidão nos termos do art. 149 do Código Penal (Teletrabalho e Hiperconexão, 2023).

Em uma sociedade na qual as relações são descartáveis e pautadas em números, Han (2017) afirma que na “sociedade do desempenho”, na qual estamos inseridos, a principal característica é a imanência do poder coercitivo de produção ao próprio trabalhador. Nesse sentido, a intensa competitividade difundida na sociedade faz com que os próprios empregados sofram uma coerção pessoal a fim de ampliar a produtividade. Os trabalhadores que não enxergam limites no trabalho realizando-o de forma exaustiva, segundo Ferreira (2019), são meros objetos perdendo o sentido da sua existência, o que é incompatível com a ideia de dignidade humana.

Oliveira e Teixeira (2018) compreendem que esse direito à desconexão está relacionado não somente ao lazer, mas a efetiva limitação da jornada de trabalho, ao direito de não trabalhar, ou seja, desconectar-se de fato do trabalho. A desconexão não é um direito novo, mas trata-se do reconhecimento de direitos já existentes. Assim, a desconexão consiste no direito que o trabalhador tem de não sofrer ingerências nos períodos destinados ao seu repouso, logo, é um pressuposto de preservação da saúde e do bem-estar do ser humano.

A implementação deste direito à desconexão deve ser considerada enquanto política pública de proteção à saúde do trabalhador, visto que o homem, de acordo com Oliveira (2010, p. 118), “passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, o que acaba por influenciar não só o seu estilo de vida e condições de saúde, mas também na aparência e apresentação pessoal e até mesmo a forma da morte”. É, portanto, impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir um meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o ambiente do trabalho.

Organizações que ignoram esses efeitos alimentam uma lógica de sobrevivência digital, na qual o tempo é percebido como ameaça constante. Isso compromete não apenas o desempenho individual, mas a qualidade das decisões, o clima organizacional e a inovação genuína, que exige tempo, silêncio e disponibilidade emocional.

A crítica aqui proposta não visa rejeitar os avanços tecnológicos, mas propor uma reorientação ética e organizacional do tempo digital. Reconhecer os limites humanos frente à cultura da urgência é um passo decisivo para a construção de práticas laborais mais sustentáveis, capazes de conciliar agilidade e profundidade, velocidade e sentido, conectividade e descanso.

CONCLUSÕES/ CONTRIBUIÇÕES

A análise empreendida ao longo deste artigo evidencia que a transformação digital, ao ser incorporada nas organizações sob o imperativo da eficiência, da inovação e da conectividade constante, tem instaurado novas formas de temporalidade que afetam profundamente o trabalho e a vida social. Longe de ser apenas um recurso técnico, a hiperconectividade tornou-se um fenômeno estruturante da cultura organizacional contemporânea, operando como um dispositivo de controle, disciplina e performance.

A chamada cultura da urgência, longe de refletir exigências objetivas dos fluxos de trabalho, expressa uma construção sociotécnica alimentada por plataformas digitais, algoritmos de engajamento e lógicas empresariais centradas na aceleração contínua. A responsividade imediata, convertida em critério de comprometimento, redefine os sentidos do tempo, da produtividade e da presença. Nesse contexto, o tempo deixa de ser uma experiência vivida e se torna um recurso continuamente otimizado, colonizado e explorado.

O paradoxo revelado é incontornável: ao mesmo tempo que as tecnologias ampliam possibilidades de atuação, mobilidade e colaboração, também impõem custos subjetivos e sociais elevados, como ansiedade, fragmentação cognitiva, solidão relacional e esgotamento emocional. A cultura da urgência digital naturaliza tais efeitos como externalidades inevitáveis do progresso, mascarando os mecanismos de dominação algorítmica e autocontrole performático que caracterizam o atual regime informacional.

Diante disso, este artigo defende que a crítica à hiperconectividade deve ir além da denúncia e avançar para a elaboração de alternativas éticas e institucionais. Propõe-se, assim, a valorização de uma governança do tempo digital, que considere os seguintes eixos:

- **Reconhecimento institucional da fadiga digital**, com políticas de desconexão fora do expediente, metas baseadas em qualidade e não apenas em responsividade, e reestruturação dos fluxos comunicacionais.

- **Educação digital crítica**, que forme profissionais conscientes dos efeitos subjetivos e sociais do uso intensivo das tecnologias, capazes de fazer escolhas informadas e sustentáveis sobre sua relação com o tempo e com os dispositivos.
- **Promoção do “direito à espera”**, conceito que reivindica o tempo como espaço legítimo de elaboração, pausa, silêncio e resistência à aceleração como imposição normativa.
- **Regulação ética dos algoritmos e métricas de performance**, com atenção às implicações de práticas de vigilância digital sobre a liberdade, a saúde mental e os vínculos afetivos.

Do ponto de vista teórico, esta pesquisa contribui para o aprofundamento das discussões sobre temporalidade digital, cultura organizacional e subjetividade hiper conectada, articulando autores clássicos da sociologia com estudos contemporâneos sobre tecnologia e trabalho. Ao abordar a urgência como construção cultural, mais do que como demanda técnica, amplia-se o debate sobre o papel das organizações, das políticas públicas e das práticas cotidianas na configuração do tempo social.

No campo prático, o artigo sustenta a necessidade de um reposicionamento ético das instituições frente à transformação digital. Trata-se de promover uma cultura organizacional que reconheça a centralidade do tempo humano na produção de valor, criatividade e sentido, rompendo com a lógica da aceleração infinita. É urgente recuperar o tempo como experiência, e não apenas como capital.

Como agenda futura de pesquisa, recomenda-se a realização de estudos empíricos de caráter qualitativo e longitudinal, voltados à compreensão de como diferentes segmentos profissionais que vivenciam a hiperconectividade, como constroem estratégias de resistência e quais os efeitos subjetivos da cultura da urgência em suas trajetórias de vida. Investigações interdisciplinares, que articulem sociologia, ciência da informação, psicologia e administração, serão fundamentais para aprofundar a compreensão e a resposta a esse fenômeno complexo e multifacetado.

Em suma, o enfrentamento ético e institucional da cultura da urgência e da hiperconectividade é uma tarefa coletiva e multidimensional, que exige coragem crítica, sensibilidade organizacional e compromisso com a sustentabilidade da vida no tempo acelerado da era digital.

Referências

- Amado, João Leal. (2018). Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, 52, 255-268.
- American Psychological Association. (2023). Stress in America 2023: Technology and Mental Health. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2023/technology-mental-health>
- Azevedo, A., et al. (2022). Hiperconectividade e exaustão. *Jornal de Psicanálise*, 55(101), 211-228.
- Azevedo, Berta Hoffmann, Trinca, Ricardo Trapé, Betbedé, Abigail, Rays, Cibele Amaro Pires, Suannes, Claudia Amaral Mello, Goldfajn, Denise Salomão, Turkiewicz, Gizela, Ciero, Helena Cunha Di, Frateschi, Ludmila Y. Mafra, & Reino, Luiz Moreno Guimarães. (2022). Hiperconectividade e exaustão. *Jornal de Psicanálise*, 55(102), 19-21. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-58352022000100002&lng=pt&tlng=pt.

- Bai, Q., Vahedian, M. (2023). Organizational climate and nomophobia in digital workplaces. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2311.02422>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). Email as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>
- Bauman, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001.
- Benitez, Óscar (2022). «Trazabilidad del derecho a la desconexión digital». En Rodrigo Azócar (director), *Derecho a desconexión. Perspectiva y reflexiones para el caso chileno*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Boletim de Conjuntura IOL. (2023). Uso excessivo de smartphones e impactos no bem-estar. <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2195>
- Carneiro Junior, Jose Airton, Cardoso, Maura Lúcia Martins. (2023). “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. *Educação e Pesquisa*, 49, e267098. Epub 22 de junho de 2023. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202349267098>
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede: A era da informação: economia, sociedade e cultura* (Vol. 1). Paz e Terra.
- Cecchinato, M. E., Cox, A. L., & Bird, J. (2017). Always on(line)? User experience of smartwatches and their role within multi-device ecologies. *International Journal of Human-Computer Studies*, 102, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2017.01.003>
- Costa Júnior, F. et al. (2022). Hiperconectividade, atenção fragmentada e alfabetização digital. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/13412>
- Dejours, Christophe (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez: Oboré,
- Dejours, Christophe (2017). *Loucura e trabalho: da análise etiológica às contradições teóricas (acerca de uma crise asmática)*. In: DEJOURS, Christophe (org.). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 19-42.
- Ferreira, Vanessa Rocha (2019). O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas. In: Brito Filho, José Claudio Monteiro de; Ferreira, Vanessa Rocha; Garcia, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 213-234.
- Fincato, D., Lemonje, A. R. (2019). A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 85(3), 111-132.
- Fincato, D., & Marques, M. E. (2016). O direito à desconexão no contexto da subordinação algorítmica. *Revista LTr*, 80(10), 1197-1212.
- Fincato, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira (2019). *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, 8(75), 58-72.
- Fuchs, C. (2023). *Digital capitalism: Media, communication and society in the information age*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003342064>
- Gamonal, Sergio (2021). *Derecho individual del trabajo: Doctrina, materiales y casos*. Santiago: DER Ediciones.
- Han, B-C. (2022). *Infocracia: digitalização e a crise da democracia* (Gabriel S. Philipson, Trad.). Vozes.
- Han, B.-C. (2017). *Sociedade do cansaço* (I. Czelusniak, Trad.). Vozes.
- Kant, Immanuel (2011). *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Lisboa: Ed. 70.

- IBGE (2023). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2023*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <https://biblioteca.ibge.gov.br/>
- Maranhão, Ney Stany Morais (2017). *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris,
- Marchant, K. Varas (2024). O impacto das TIC nos tempos de trabalho e descanso. *Revista Chilena de Direito e Tecnologia*, 13. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2024.74527>
- Marzo, M. (2021). Digital interruptions and employee engagement. *Journal of Business Research*, 134, 675–684. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.040>
- Melo, F. R., & Caldas, F. R. (2022). Adoecimento psíquico e hiperconectividade na pandemia. *Revista da Escola Judicial do TRT-6*. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/232536>
- Microsoft. (2025). Study reveals workers receive 117 emails daily. *The Times of India*. [Estudo da Microsoft revela trabalhadores presos no ciclo 'Infinite Workday'; diz que trabalhador médio recebe 117 e-mails diariamente - The Times of India](https://www.timesofindia.com/Estudo-da-Microsoft-revela-trabalhadores-presos-no-ciclo-'Infinite-Workday';-diz-que-trabalhador-medio-recebe-117-e-mails-diariamente-The-Times-of-India)
- Monteiro, Rodrigo (2022). «La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35: 27-58. Disponible en <https://tipg.link/SH2K>.
- Moreira, Teresa Coelho (2020). Algumas questões sobre o trabalho 4.0. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, 9(86), 152-167.
- New York Post. (2024, August 25). Cell phones stress out parents just like kids: Study finds constant connectivity comes at a cost. <https://nypost.com/2024/08/25/us-news/cell-phones-stress-out-parents-just-like-kids-study-finds-constant-connectivity-comes-at-a-cost/>
- Oliveira, Ingrid Daiane; Teixeira, Carolina (2018.). Desconexão laboral: direito ao lazer e à efetiva limitação de jornada. *Sinapse Múltipla*, Betim, 7(2), 236-240,
- Oliveira, Sebastião Geraldo de. (2010). *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr.
- Pessoa, J. N., & Albuquerque Filho, B. C. de. (2024). TRABALHO REMOTO E A LUTA PELA DESCONEXÃO EM UM CENÁRIO DE PRESSÃO CONTÍNUA. *Revista Políticas Públicas & Cidades*, 13(2), e1297. <https://doi.org/10.23900/2359-1552v13n2-262-2024>
- Revista SQ. (2024). *Negative effects of technology: Statistics that will make you think*. <https://sqmagazine.co.uk/negative-effects-of-technology-statistics/>
- Rosa, H. (2019). *Aceleração e alienação: Reflexões sobre o tempo na modernidade tardia* (L. C. Ribeiro, Trad.). UNESP.
- Rosenbaum, Federico (2022). «Nuevas tecnologías y formas de comunicación y derecho a la desconexión». En Rodrigo Azócar (director), *Derecho a desconexión: Perspectiva y reflexiones para el caso chileno*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sadowski, J. (2022). *Too smart: How digital capitalism is extracting data, controlling our lives, and taking over the world*. MIT Press.
- Segata, Jean. (2020). A colonização digital do isolamento. *Cadernos de Campo*, São Paulo, 29(1), 163-171.
- Sennett, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Record.
- Supiot, Alain. (2007). *Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do Direito*. São Paulo: Martins Fontes.
- Standing, Guy. (2014) *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica.

- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Virilio, P. (1999). *A velocidade da informação*. Estação Liberdade.
- Ugarte, José Luis (2024). «Derecho a la desconexión digital: Editando un nuevo derecho». *Trabajo y Derecho*, 111: 1-16.
- WiFiTalents. (2025). *Technology in the workplace: Statistics & insights*.
<https://wifitalents.com/statistic/technology-in-the-workplace>
- Journal of Occupational and Environmental Medicine. (2024). *Exploring the relationship between digital interruption and burnout*.
https://journals.lww.com/joem/fulltext/2024/03000/exploring_the_relationship_between_digital_interruption_and_burnout.n.1.aspx
- Projeto de Lei nº 4.044/2020. *Câmara dos Deputados*. <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2252202>
- Zuboff, S. (2021). *A era do capitalismo de vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira do poder* (G. da Silva, Trad.). Intrínseca.