

# REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

## *PRODUCTIVE RESTRUCTURING AND LABOR FLEXIBILIZATION: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Gabriel Teles Pontes<sup>1</sup>

### RESUMO

A flexibilização do trabalho é um fenômeno multifacetado que impacta os trabalhadores, as organizações e a sociedade de maneira ambígua. Enquanto algumas abordagens destacam benefícios como maior autonomia e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, outras apontam para a precarização das condições laborais e a intensificação da exploração do trabalho. O presente estudo realiza uma revisão sistemática da literatura (2014-2024) sobre a flexibilização do trabalho no Brasil, com foco nos impactos sobre a regulação trabalhista e a dignidade do trabalhador. A pesquisa utilizou bases de dados como Scopus e SciELO, aplicando métodos de análise lexicométrica para identificar núcleos temáticos estruturadores do discurso. Os resultados indicam que a flexibilização do trabalho está intrinsecamente associada à reestruturação produtiva e à crise estrutural do capitalismo, promovendo formas atípicas de emprego, como a pejetização, a terceirização e a uberização. A literatura revisada enfatiza que essas mudanças, impulsionadas por reformas trabalhistas e avanços tecnológicos, resultam na redução de direitos, no aumento da insegurança jurídica e na deterioração das condições de trabalho. Diante desse cenário, discute-se a necessidade de uma abordagem regulatória que garanta o direito fundamental ao trabalho digno, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho decente. O estudo conclui que a flexibilização, embora apresente vantagens para setores específicos, tem aprofundado desigualdades e fragilizado a proteção social dos trabalhadores, exigindo um compromisso renovado do Estado e da sociedade na promoção de políticas públicas que conciliem produtividade e bem-estar.

**Palavras-chave:** Flexibilização do Trabalho, Reestruturação Produtiva, Trabalho Digno, Precarização do Trabalho, Direitos Trabalhistas.

### ABSTRACT

Labor flexibilization is a multifaceted phenomenon that ambiguously impacts workers, organizations, and society. While some approaches highlight benefits such as greater autonomy and a better work-life balance, others point to the deterioration of working conditions and the intensification of labor exploitation. This study conducts a systematic literature review (2014-2024) on labor flexibilization in Brazil, focusing on its impacts on labor regulation and worker dignity. The research utilized databases such as Scopus and SciELO, applying lexicometric analysis methods to identify thematic clusters structuring the academic discourse. The results indicate that labor flexibilization is intrinsically linked to productive restructuring and the structural crisis of capitalism, fostering atypical employment arrangements such as outsourcing,

---

<sup>1</sup> Mestrando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO) na Universidade de Brasília (UnB). Bacharel em Direito pela UnB. Bacharel em Administração e Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Cruzeiro do Sul (UDF/UNICSUL). Técnico em Assuntos Educacionais do Ministério da Educação (MEC). Professor e pesquisador colaborador assistente credenciado no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UnB.

individual entrepreneurship (“pejotização”), and platform-based work (“uberization”). The reviewed literature emphasizes that these changes, driven by labor reforms and technological advancements, lead to a reduction in labor rights, increased legal insecurity, and the deterioration of working conditions. Given this scenario, the study discusses the need for a regulatory approach that ensures the fundamental right to decent work, in line with the principles of human dignity and fair labor standards. The study concludes that, while flexibilization offers advantages in specific sectors, it has deepened inequalities and weakened workers’ social protection, demanding a renewed commitment from the State and society to promote public policies that balance productivity and well-being.

**Keywords:** Labor Flexibilization, Productive Restructuring, Decent Work, Labor Precarization, Labor Rights.

## 1. INTRODUÇÃO

A flexibilização do trabalho é um conceito de múltiplos significados que reflete diferentes perspectivas sobre o mundo do trabalho. A literatura aponta que as definições de trabalho flexível abordam aspectos como carreira, satisfação profissional, retenção de talentos, conflitos organizacionais e familiares, além de vantagens e riscos associados. Apesar de ser um tema atual e amplamente discutido, ainda não há consenso entre os pesquisadores sobre os benefícios e as desvantagens da flexibilização do trabalho sob a ótica dos trabalhadores, das organizações e da sociedade como um todo. No entanto, os estudos destacam a presença de desafios e riscos na implementação de práticas de trabalho flexível (Cancelier, Lapolli e Gomes, 2017).

Por um lado, algumas pesquisas sugerem que os regimes de trabalho flexíveis exercem pouca influência no desempenho dos trabalhadores, o que favorece mais as organizações do que os trabalhadores ao viabilizar a contratação de serviços sem os encargos trabalhistas legalmente previstos (Azevedo, Tonelli e Silva, 2015; Dunham, Pierce e Castanheda, 1987; Hicks e Klimoski, 1981; Hill, Miller, Weiner e Colihan, 1998; Menezes, 2011; Kim, Tonelli e Silva, 2017). Por outro lado, há estudos que apontam benefícios do trabalho flexível para os indivíduos, sob o argumento de que a flexibilidade melhora a produtividade ao possibilitar um maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Brandi, 2012; Eaton, 2003; Faria e Rachid, 2006; Frone, Russell e Cooper, 1992; Lewison, 2006; Galea, Houkes e Rijk, 2014; Kim, Tonelli e Silva, 2017).

Os conceitos de flexibilidade *do* trabalho e flexibilidade *no* trabalho apresentam uma dualidade teórica marcante, evidenciada em debates como “ser flexível *versus* ter flexibilidade” e “flexibilidade para o trabalhador *versus* flexibilidade do trabalhador” (Cañibano, 2019; Dettmers, Kaiser e Fietze, 2013; Klindžić e Marić, 2019). De um lado, argumenta-se que a flexibilização pode ser vantajosa tanto para as organizações – ao permitir o ajuste da força de trabalho às demandas do mercado – quanto para os trabalhadores, ao proporcionar maior autonomia sobre suas decisões laborais (Cano, Espelt e Morell, 2021; Dettmers, Kaiser e Fietze, 2013; Hil *et al.*, 2008). De outro lado, no contexto capitalista, observam-se impactos negativos como a degradação salarial e das condições de trabalho, o que leva à intensificação da precarização e da exploração dos trabalhadores (Antunes, 2018; Vasapollo, 2005). Esse cenário tem resultado na substituição de formas tradicionais de emprego por arranjos laborais mais instáveis, como o trabalho parcial, temporário, pejotizado e/ou terceirizado (Abílio, 2020; Antunes, 2015; Spreitzer *et al.*, 2017; Tessarini Junior, Saltorato e Rosa, 2023).

Com efeito, a reestruturação produtiva ocorrida ao final do século XX – e que se estende atualmente com as novidades tecnológicas da Era Digital – inaugurou a figura do trabalhador *just-in-time*, o qual é acionado sob demanda e cobrado por entrega (Antunes, 2009; Antunes, 2015). Embora de viés toyotista, essas novidades no mundo do trabalho, porém, não eliminaram antigas dinâmicas de concepção *taylorfordista*, como o controle rígido de entrada e saída, o foco na disciplina e na pontualidade, a divisão do trabalho entre “os que pensam” e “os que executam” e a exigência constante por alta produtividade, entre outros aspectos (Ferreira, 2017).

Nesse cenário, a qualidade de vida dos trabalhadores é subjugada por metas que objetivam extrair a eficiência máxima de cada trabalhador, o qual é tomado por uma sensação de insegurança jurídica e psicológica, tendo em vista que, para cada vaga de trabalho (ainda que precário), há uma massa de desempregados à espera de ocupá-lo. Conforme Ferreira (2017), uma solução antropocêntrica deve se basear no equilíbrio entre produtividade e bem-estar no trabalho. Além disso, as organizações precisam conscientizar-se que o bem-estar dos trabalhadores é fator protetor de sua saúde, o que resulta em redução de adoecimento físico e mental, absenteísmo e rotatividade, com reflexos positivos sobre a satisfação e o engajamento no trabalho, de modo a cumprir a função social e o caráter ontológico do trabalho.

Todavia, muitas organizações se aproveitam do clima de insegurança e instabilidade gerado pela flexibilização da produção e das relações de trabalho para se posicionarem como “refúgios seguros” para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que exigem deles um alto nível de comprometimento. A implementação e o aperfeiçoamento de estratégias de gestão que demandam maior envolvimento dos trabalhadores fazem parte de um mecanismo de controle, utilizando práticas e discursos que incentivam a adesão voluntária em vez da coerção direta (Barbosa, 2014).

Esse contexto alinha-se com a trajetória histórica das mudanças no mundo do trabalho desde a primeira Revolução Industrial. Consoante Mello Filho e Dutra (2020), todas as revoluções industriais subsequentes compartilham um elemento comum: a diversificação e a intensificação das formas de exploração do trabalho e dos trabalhadores. À vista disso, a consolidação de um Direito Constitucional do Trabalho, fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana, representa uma resposta de resistência na Quarta Revolução Industrial, em defesa do trabalho digno.

A flexibilização do trabalho no século XXI rompe com os padrões tradicionais de vínculo jurídico empregatício em diversos critérios. Sob o ponto de vista da pessoalidade, verifica-se o fenômeno da pejetização, em que a pessoa anteriormente “natural” torna-se “jurídica”, dotada agora de registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), desprovida, porém, dos direitos e garantias trabalhistas previstos no Capítulo II, Título II da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), e na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Outrossim, o trabalhador *just-in-time*, que não possui horários fixos nem previsibilidade na prestação de seus serviços, frequentemente não se enquadra na concepção tradicional da “não eventualidade”, prevista no art. 3º, *caput*, da CLT, de modo a ser considerado um prestador eventual ou mesmo um trabalhador autônomo. A subordinação jurídica, por sua vez, caracterizada pelos “meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (art. 6º, parágrafo único, da CLT), tem rendido profundas controvérsias, o que motivou a convocação de audiência pública pelo Min. Edson Fachin, do Supremo Tribunal Federal (STF), a fim de discutir a “possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte e empresas que administram as plataformas digitais” (Brasil, 2024).

Na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), apenas uma minoria dos ministros reconhece o vínculo empregatício do trabalhador *uberizado*. Em ambos os lados, um

dos fatores principais da decisão judicial é a (in)existência de subordinação, a qual, em caso afirmativo, tem sido discutida enquanto subordinação algorítmica, a qual consiste no fato de que esses trabalhadores obtêm da plataforma digital a permissão para trabalhar acompanhada de uma remuneração pré-determinada, com pouca ou nenhuma margem de negociação, enquanto atendem clientes que não podem selecionar previamente e executam suas atividades em condições de trabalho que não têm autonomia para definir. Essa dinâmica elimina o caráter cooperativo e solidário do trabalho e passa a caracterizá-lo como uma forma de exploração e precarização, conduzida pelo poder diretivo dos algoritmos (Delgado e Vasconcelos, 2021).

Nesse sentido, se anteriormente a regulamentação focava na proteção do empregado enquanto trabalhador subordinado, atualmente surge um duplo desafio: identificar a manifestação multiforme da subordinação algorítmica em contexto de Indústria 4.0 e garantir a observância irrestrita dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas para o trabalhador *plataformizado* (Delgado e Vasconcelos, 2021). Trata-se, então, de adequar o ordenamento jurídico à realidade do trabalho, dinâmica que abordagens científicas interdisciplinares como a Ergonomia da Atividade (EA) e a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) denominam de contradições entre o trabalho prescrito e o trabalho real (Dejours, 2022; Ferreira, 2017; Guérin *et al.*, 2007; Molinier, 2013).

Embora as atividades reais sejam sempre mais ricas do que as tarefas prescritas e envolvam uma série de complexidades que nunca poderiam ser plenamente representadas pelo trabalho prescrito, as contradições nocivas entre o trabalho prescrito e o trabalho real constituem fonte de sofrimento e mal-estar no trabalho e, subsequentemente, apresentam riscos psicossociais de adoecimento mental relacionado ao trabalho (Ferreira, 2017; Ferreira e Barros, 2003).

Ante o exposto, a presente pesquisa se justifica pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre as novas formas de organização do trabalho prescrito e real e seus efeitos sobre os trabalhadores, as organizações e a sociedade, de modo a contribuir para o debate acerca da adequação do ordenamento jurídico às novas realidades laborais na Era Digital.

## 2. MÉTODO

Trata-se de pesquisa quanti-qualitativa (Ferreira, 2015), que utiliza técnicas de revisão sistemática de literatura (Camilo e Garrido, 2019; Cooke, Smith, e Booth, 2012) e de análise de dados textuais (Camargo e Justo, 2013; Ratinaud, 2009; Reinert, 1990). O objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise crítica do posicionamento da literatura de 2014 a 2024 em relação aos efeitos da flexibilização do trabalho no século XXI sobre os trabalhadores, as organizações e a sociedade.

Os objetivos específicos, por sua vez, são: 1) Compilar e sistematizar a literatura do período de 2014 a 2024, disponível por meio das plataformas Scopus e/ou Scielo, referente ao ordenamento jurídico brasileiro (ainda que em perspectiva comparada), que versa sobre “flexibilização do trabalho” e/ou “trabalho flexível”; 2) Identificar os núcleos temáticos da literatura revista e sistematizada por meio de análise de conteúdo temática, com auxílio de técnicas de lexicometria; e 3) Analisar e discutir os resultados da pesquisa em uma perspectiva transdisciplinar, com aporte teórico-metodológico especialmente da Psicologia do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Sociologia do Trabalho.

Para a compreensão e a exposição aprofundada do tema, realizou-se revisão sistemática de literatura, caracterizada pela utilização de critérios explícitos, rigorosos e transparentes, com a finalidade de identificar, sintetizar e avaliar, de modo crítico, toda a literatura sobre um tópico em especial, disponível em determinada(s) plataforma(s), em certo período, para responder a uma questão de investigação (Camilo e Garrido, 2019).

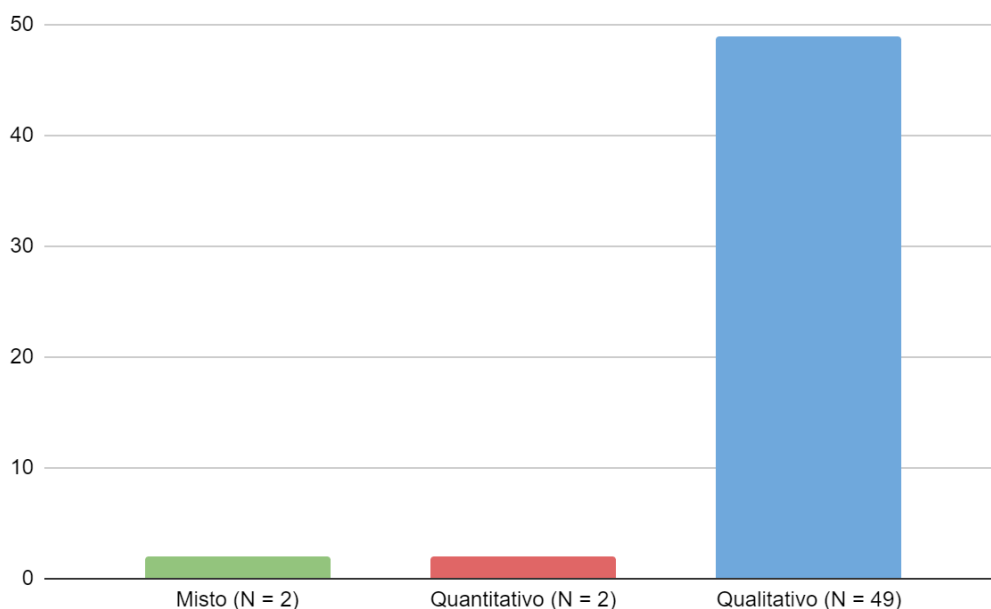
O problema formulado para a condução da revisão sistemática da literatura é descrito de acordo com o método SPIDER (Sample, Phenomenon of Interest, Design, Evaluation and Research Design) (Camilo e Garrido, 2019; Cooke, Smith, e Booth, 2012):

- I. (i) Amostra (*Sample*): Artigos que se referem explicitamente à “flexibilização do trabalho” e/ou ao “trabalho flexível”, disponíveis nas plataformas Scopus e/ou Scielo, nos últimos dez anos (2014 a 2024), e que necessariamente abordam o ordenamento jurídico brasileiro, ainda que em perspectiva comparada.
- II. (ii) Fenômeno de interesse (*Phenomenon of interest*): O fenômeno da flexibilização do trabalho e suas implicações para os trabalhadores, as organizações e a sociedade.
- III. (iii) Desenho/Método (*Design*): Qualquer tipo de desenho/método, inclusive pesquisas teóricas.
- IV. (iv) Avaliação (*Evaluation*): Qualquer tipo de resultado.
- V. (v) Tipo de pesquisa (*Research type*): Qualquer tipo de pesquisa (e. g. métodos qualitativos, quantitativos ou mistos).

Conduziu-se, assim, uma revisão sistemática da literatura, a partir de trabalhos publicados de janeiro de 2014 a junho de 2024. Foram selecionados 53 artigos, de acordo com os critérios acima, provenientes de diversas revistas das Ciências Humanas, Sociais e da Saúde.

O gráfico a seguir representa a amostra de artigos organizados por método (qualitativo, quantitativo ou misto):

**QUADRO 1 – DIVISÃO DOS ARTIGOS POR MÉTODO**



Fonte: Elaboração própria.

O resumo em português de cada artigo foi coletado e armazenado para sistematização e análise de conteúdo com auxílio do *software* Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (IRaMuTeQ) (Camargo e Justo, 2013; Ratinaud, 2009; Souza, Wall, Thuler, Lowen e Peres, 2018).

Ferreira (2009) propõe a realização de análise de conteúdo com base nos resultados das análises lexicométricas, realizadas pelo IRaMuTeQ, ao formular Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso (NTEDs), de modo a facilitar a interpretação das classes identificadas por meio do Método de Reinert (Reinert, 1990), acompanhado de interpretação crítica dos resultados obtidos. Os resultados dos artigos empíricos e a conclusão dos artigos teóricos foram sistematizados e analisados para a interpretação adequada dos resultados e a realização da análise de conteúdo.

### 3. RESULTADOS

A seguir, apresentam-se os resultados das análises lexicais realizadas por meio do *software* IRaMuTeQ, com imagens geradas pelo próprio *software*:

O IRaMuTeQ, por meio da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) (Reinert, 1990), identificou 6 classes:

**QUADRO 2 – CLASSIFICAÇÃO HIERÁRQUICA DESCENDENTE (CHD)**



Fonte: Imagem gerada pelo *software* IRaMuTeQ com base no Método de Reinert (1990).

Após verificação cuidadosa de seu respectivo contexto, as classes foram nomeadas em núcleos temáticos:



## QUADRO 5 – NUVEM DE PALAVRAS NUVEM DE PALAVRAS GERADA PELO IRAMUTEQ



### 4. ANÁLISE

A análise de conteúdo foi realizada com base nos resultados das técnicas de lexicometria, após a leitura dos resultados e das conclusões das pesquisas empíricas e teóricas da amostra. Identificaram-se seis Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso (NTEDs):

#### **Processos de trabalho em contexto de transformação (NTED 1):**

Tratam-se de processos de trabalho em contexto de rápida transformação do mundo do trabalho, acompanhada da adoção de flexibilização dos contratos de trabalho, o que deixa o trabalhador, em estado de vulnerabilidade diante de seus empregadores, socialmente desprotegido, com efeitos sobre sua saúde e destaque para o adoecimento psíquico.

#### **Análise das novas formas de precarização do trabalho (NTED 2):**

O objetivo imediato ou mediato de grande parte dos artigos da amostra está voltado à análise das novas formas de precarização do trabalho, que ocorrem por meio da figura do trabalho flexível, e estão relacionadas à reestruturação produtiva e à ampliação do conceito de empreendedorismo em um contexto macroestrutural de mudanças do próprio sistema capitalista.

#### **Reformas trabalhistas que mudam o cenário do trabalho (NTED 3):**

Aborda-se as reformas das normas trabalhistas – em especial a Reforma Trabalhista de 2017 –, que mudam o mundo do trabalho por meio da flexibilização dos contratos de trabalho, sob inspiração neoliberal, relacionada ao aumento do trabalho informal no Brasil.

#### **Gestão do trabalho e implementação do trabalho flexível (NTED 4):**

Comumente, a gestão do trabalho (inclusive a gestão pública, na forma da New Public Management), promove práticas voltadas à implementação do trabalho flexível nas organizações, em contexto de reestruturação produtiva, com tendências neoliberais associadas a novas formas de aplicar princípios do taylorismo e do fordismo.

### **Crise do mercado capitalista e comprometimento de renda (NTED 5):**

Denuncia-se a crise do mercado de trabalho capitalista com comprometimento da renda do trabalhador, o qual, diante da dificuldade da efetivação de seus direitos básicos, encontra-se em situação de incerteza e insegurança jurídica, inclusive em condições de subemprego e informalidade.

### **Métodos de pesquisa utilizados pelas ciências do trabalho (NTED 6):**

Uma parte significativa dos métodos de pesquisa utilizados pelas ciências do trabalho para a compreensão do fenômeno da flexibilização do trabalho e do trabalho flexível é composta por pesquisas empíricas de abordagem qualitativa, com destaque para o uso de entrevistas semiestruturadas.

Cabe realçar que o principal método utilizado pela literatura revista é de abordagem qualitativa (N = 49, 92,5%). Destaca-se nas pesquisas empíricas realizadas o uso das entrevistas semiestruturadas para a compreensão de fenômenos relacionados à flexibilização do trabalho (e. g. Barbosa, 2017; Gemelli, Closs e Fraga, 2020; Monteiro, Oliveira e Daniel; Piovezan e Ri, 2019; Pires, 2021; Souza e Borges, 2020).

## **5. DISCUSSÃO**

A literatura apresenta diferentes perspectivas e aspectos da flexibilização do trabalho, o que demonstra seu caráter polissêmico. Primeiramente, é necessário distinguir dois aspectos da flexibilização do trabalho que, em parte, explicam as controvérsias em relação a seus impactos positivos e/ou negativos sobre os trabalhadores, as organizações e a sociedade como um todo. Nessa esteira, é necessário reconhecer, por um lado, a existência de uma “flexibilidade autodeterminada”, isto é, a possibilidade de os trabalhadores poderem determinar seus ritmos, seus tempos e seus movimentos de trabalho. Trata-se da inversão da variável de ajuste, preconizada pela Ergonomia da Atividade, que consiste em adaptar as condições de trabalho às características psicofísicas humanas, em vez de focar na adaptação do trabalhador a condições laborais adversas (Ferreira, 2017; Guérin et al., 2007).

Por outro lado, reconhece-se a existência de uma “flexibilidade heterodeterminada”, a qual consiste no emprego de mecanismos de controle e exploração, incentivados pelo paradigma capitalista contemporâneo. As condições de hipervigilância e superexploração – que caracterizam a flexibilização do vínculo empregatício – apontam para a desproteção social (Delgado, 2024; Delgado e Vasconcelos, 2021; Dutra e Sepúlveda, 2020) e o crescimento do adoecimento mental relacionado ao trabalho (Fernandes e Ferreira, 2015; Ferreira e Mendes, 2003).

Desse modo, em contextos específicos, a flexibilização pode estar associada a benefícios, como a flexibilização da jornada de trabalho, prevista no art. 3º, *caput* e §§ 1º e 2º, do Decreto n. 1.590/1995, que possibilita a redução de carga horária de servidores públicos civis federais, sem descontos remuneratórios, em caso de necessidade de atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, com vistas à melhoria do trabalho noturno e/ou do atendimento ao público (Vignoli, 2010; Colnago e Faria, 2012). Outro exemplo é a flexibilização da jornada de trabalho prevista no art. 8º da Lei n. 14.457/2022, que estabelece a prioridade na concessão de medidas de jornada flexível (e. g. tempo parcial, banco de horas, antecipação de férias individuais e flexibilidade nos horários de entrada e saída) a empregadas e empregados que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até seis anos de idade ou com deficiência.

Todavia, é possível afirmar que predomina na literatura a denúncia do fenômeno da flexibilização heterodeterminada do trabalho, em especial a flexibilização das normas e dos contratos trabalhistas, como um instrumento de precarização do trabalho. Os principais fenômenos atrelados à flexibilização do trabalho são a terceirização, a pejetização e a uberização. A proeminência de delineamentos metodológicos qualitativos na amostra demonstra a sua adequação epistemológica para a compreensão de movimentos sócio-históricos e culturais dinâmicos, profundamente influenciados por distintos projetos ideológicos e cosmovisões relacionadas ao trabalho e à própria figura do trabalhador, em que se pode observar concepções e práticas voltadas à centralidade da pessoa humana e outras que demonstram uma centralização do capital.

Nas pesquisas empíricas, observa-se uma preferência pelo uso de entrevistas semiestruturadas, o que pode ser explicado pela dinamicidade, pela polissemia e pela subjetividade de diversos aspectos relacionados ao trabalho flexível. No tocante à qualidade de vida dos trabalhadores, Ferreira (2017) defende o uso de um método quanti-qualitativo para a melhor compreensão dos fenômenos relacionados ao bem-estar e ao mal-estar dos trabalhadores, de modo que, por meio de um instrumento de avaliação (e. g. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IA\_QVT), tenha-se um panorama da organização e do coletivo de trabalhadores. Por meio da Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET), se pode adentrar nas nuances entre as tarefas prescritas e as atividades efetivamente realizadas, bem como nas representações dos trabalhadores sobre seu próprio trabalho.

As marcas da flexibilização do trabalho podem ser vistas em diversos setores. Ao estudar atentamente a indústria do vestuário, Oltramari e Piccinini (2006) alertaram que a subcontratação e a terceirização viabilizam a flexibilidade e a rapidez da produção por meio da montagem de uma rede de unidades produtoras coordenadas por uma empresa central. Constatou-se que as empresas desse ramo têm respondido às mudanças na estrutura produtiva por meio de estratégias como a desverticalização e a externalização da produção. Essas estratégias incluem a terceirização, a subcontratação, a contratação de trabalhadores em tempo parcial, o trabalho fora do sistema de seguridade social e a flexibilização da jornada de trabalho, como o banco de horas, que substitui as horas extras. Essas medidas enfraquecem o controle sindical e visam romper com os contratos formais de trabalho, de modo a relativizar os direitos dos trabalhadores, o que pode levar à perda do sentido do trabalho, a qual resulta em menor engajamento profissional, ansiedade, solidão e desinteresse, muitas vezes ocasionados por disfunções das formas de flexibilização da jornada de trabalho.

Segundo Costa (2017), a subcontratação (ou terceirização) reforça a dominação e o controle social sobre os trabalhadores, de modo a reduzir (ou mesmo retirar) direitos conquistados. Esse fenômeno é especialmente prejudicial em democracias recentes como a do Brasil, em que práticas de flexibilização do trabalho têm enfraquecido ainda mais um mercado de trabalho já marcado por baixos salários, instabilidade no emprego, baixa qualificação, fraca organização coletiva e direitos limitados. Apesar dos avanços nos indicadores de emprego e renda na última década, a terceirização continua a se expandir, de modo a perpetuar essas relações de trabalho predatórias.

Em relação à indústria de *software*, Bridi e Braunert (2015) analisaram a flexibilidade das formas de contratação da força de trabalho dos desenvolvedores em Curitiba e encontraram a prevalência da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, como “CLT Flex” ou por meio de cooperativa de trabalho, fenômeno conhecido como “pejetização”. Gemelli, Closs e Fraga (2020), por sua vez, analisaram as (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado, no Rio Grande do Sul, e identificaram que o movimento de pejetização está inserido em um contexto de precarização das relações de trabalho e do discurso da autogestão.

A flexibilidade está na exigência de adaptabilidade, mobilidade e aceitação ao risco, como condições de ingresso na carreira e de permanência no cargo. Nesse sentido, Antunes (2009) afirma que o principal conceito que caracteriza a precarização do trabalho é a flexibilidade.

No campo da enfermagem, Farias *et al.* (2023) analisaram a pejetização e suas implicações na proteção e na saúde dos trabalhadores e concluíram que, na tentativa de expandir o capital com base em princípios neoliberais, são criadas estratégias que ameaçam a saúde e a segurança dos trabalhadores e dos cidadãos-usuários. Desse modo, a pejetização resulta na perda de direitos trabalhistas ao retirar do trabalhador conquistas consolidadas – como o 13º salário, as férias remuneradas, os afastamentos e as licenças para fins de saúde – e, principalmente, ao gerar insegurança em relação ao futuro, com poucas garantias e uma permanente sensação de instabilidade.

Bridi e Braunert (2015) constatam que há uma clara tentativa das empresas de evadir encargos trabalhistas por meio de formas flexíveis de contratação e concluem que essas observações mostram que o trabalho que envolve alta tecnologia também se estrutura como um trabalho assalariado tradicionalmente capitalista, cuja lógica não parece se diferenciar da que governa as relações entre capital e trabalho em outros setores da economia.

A habitualidade das tentativas de fraude à legislação trabalhista exigiu uma resposta do Judiciário, visto que, segundo o princípio da primazia da realidade, o Direito do Trabalho não deve se ater aos contratos formais, mas buscar a verdade dos fatos, consoante às provas apresentadas em juízo (Costa e Ternus, 2012). Assim, a Justiça do Trabalho tem sido convocada a declarar a nulidade da contratação irregular e a reconhecer o vínculo de emprego com as partes reclamadas em milhares de processos. Entre eles, destaca-se a decisão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em sede do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) de nº 551-02.2021.5.08.0129, na qual se esclarece que a contratação irregular de trabalhador se caracteriza pela existência dos elementos característicos da relação de emprego, ainda que a contratação seja feita de uma pessoa jurídica para outra.

Na decisão, são exemplificados parâmetros para a identificação da contratação irregular, como a individualidade na realização das tarefas e a relação direta de subordinação do trabalhador à empresa representada; a ausência de sede própria por parte do representante, a falta de uma equipe exclusiva da representada, de modo que apenas o representante realiza as atividades; o não cumprimento das cláusulas contratuais pelo trabalhador pejetizado, que segue instruções de um representante da empresa; a execução de atividades nas instalações físicas da empresa representada; e outras situações similares (Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Nesse contexto de precarização do trabalho, outro fenômeno bastante estudado é o da “uberização”, a qual é caracterizada pela adoção de modelos de negócios que utilizam plataformas digitais para conectar prestadores de serviços a consumidores. O termo deriva da empresa Uber, que popularizou esse modelo de trabalho ao cadastrar motoristas sem formação específica e ao exigir apenas um carro e um celular com acesso à internet. Normalmente, seus serviços são oferecidos a preços menores que os dos táxis, que devem pagar impostos, ser certificados e cumprir normas locais (Venco, 2019).

A uberização tornou-se atrelada à flexibilidade da jornada de trabalho, à autonomia do trabalhador, à falta de direitos trabalhistas consolidados (como salário-mínimo e férias remuneradas), à remuneração variável e à alta concorrência. O fenômeno não se limita ao transporte e afeta também setores como a saúde e a educação, de modo a transformar significativamente as dinâmicas de trabalho e emprego na contemporaneidade (Casagrande, Zamora e Oviedo, 2021; Dutra e Sepúlveda, 2020; Franco, Ferraz e Ferraz, 2023; Lima e Sales, 2022; Rodrigues, Moreira e Lucca, 2021).

A uberização pode ser considerada uma forma atípica de emprego por se afastar significativamente do modelo tradicional de trabalho, caracterizado pela relação de emprego formal, com carteira assinada, jornada de trabalho fixa e um conjunto de direitos e proteções garantidos pela legislação trabalhista (Delgado, 2024). A jurisprudência brasileira e estrangeira, no entanto, ainda oscila entre o reconhecimento do vínculo empregatício ou da prestação de serviços por um profissional autônomo. O fenômeno, assim, emerge como um complexo desafio para o direito do trabalho (e o direito privado como um todo), tendo em vista que se sustenta não apenas na supressão de direitos e na flexibilização do trabalho, mas na própria negação da relação de trabalho (Dutra e Sepúlveda, 2020).

Franco, Ferraz e Ferraz (2023) afirmam que, não obstante exista uma ampla gama de estudos sobre a precariedade dos trabalhos “uberizados”, há uma lacuna no tocante a como esses trabalhos precários estão integrados ao movimento global de valorização e apropriação privada da força de trabalho. Ao analisar o fenômeno da uberização no movimento de expansão da produção e da circulação de mercadorias, identificaram três formas de intermediação do trabalho: 1) como mercadoria para o consumo individual; 2) como parte dos processos de trabalho do capital industrial; e 3) como moderador das relações de troca.

Sugere-se que as três formas de produtos *uberizados* ajudam a entender como esse processo de produção de mercadorias sujeita pessoas a condições de trabalho precárias, assim como intensifica sua exploração. Além disso, as formas 2 e 3, que são mais complexas e envolvem mais mediações, ilustram como a uberização se dissemina pela cadeia produtiva e facilita a extração e a captação de mais-valia em outros locais, o que denota o caráter imperialista da dinâmica capitalista contemporânea (Franco, Ferraz e Ferraz, 2024). Assim, é possível afirmar que o trabalhador *uberizado* não é um empreendedor, mas um trabalhador precário com facilidades flexíveis, como flexibilidade de tempo e gerência automatizada (Casagrande, Zamora e Oviedo, 2021).

Rodrigues, Moreira e Lucca (2021) afirmam que, na luta pela sobrevivência, muitos indivíduos se veem obrigados a aceitar trabalhos desregulamentados e informais. As empresas de aplicativos aproveitam essa realidade para atrair um número crescente de trabalhadores sob a pretensão do empreendedorismo. Identificaram-se três principais temas: 1) O aumento da presença dos aplicativos no Brasil e seu impacto nos trabalhadores; o perfil desses trabalhadores e como são afetados em seu trabalho, especialmente durante a pandemia da covid-19; 2) A experiência profissional dos trabalhadores de aplicativos é caracterizada por subordinação, controle e esgotamento. Mesmo sem reconhecimento formal de vínculo empregatício, eles não devem ser desprovidos de direitos, dignidade e qualidade de vida no trabalho (QVT). 3) A organização espontânea e independente desses trabalhadores, sem mediação sindical, em torno de demandas comuns, sugere um alto nível de exploração e precariedade, mas também pode ser um caminho inicial a se seguir para pressionar as empresas de aplicativos a adotarem princípios de trabalho digno e decente.

Dutra e Sepúlveda (2020) discorrem que, com o advento dos aplicativos de entrega, como Rappi, Uber Eats e iFood, emerge um desafio significativo para o direito do trabalho, que não se limita apenas à redução de direitos ou à flexibilização das condições laborais, mas à negação da própria existência da relação de trabalho, visto que as plataformas se apresentam como entidades empresariais responsáveis apenas pela intermediação entre os usuários do aplicativo e os entregadores cadastrados, sem reconhecer um vínculo empregatício com estes.

Essa precarização do trabalho afeta ainda mais intensamente a juventude trabalhadora brasileira. Segundo Silva (2023), os trânsitos juvenis são importantes para estudar as

reconfigurações no mundo contemporâneo em diversas esferas sociais. A juventude enfrenta altos índices de desemprego no país e encontra barreiras para ingressar e se manter em um primeiro emprego, com dificuldades ainda maiores para permanecer em um emprego digno e protegido. Além disso, os jovens apresentam maior informalidade em comparação aos adultos e, quando empregados formalmente, ocupam postos de alta rotatividade e provisórios, o que intensifica sua situação de vulnerabilidade.

Além disso, a precarização do trabalho está também inserida em um contexto de invisibilização dos trabalhadores precarizados. Dutra e Coelho (2020), em pesquisa sobre gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular com trabalhadoras terceirizadas de limpeza, identificaram que o processo de precarização social do trabalho, causado pela terceirização, afeta profundamente grupos vulneráveis, como mulheres negras. Essa precarização se manifesta de forma subjetiva, identitária, material e também na organização coletiva, e se intensifica com o aumento da desigualdade social e da exploração capitalista. Entender que a esfera trabalhista é influenciada por várias opressões sociais ajuda na criação de caminhos que tratem os indivíduos com dignidade, de modo a contribuir para a reivindicação contínua da cidadania.

O cenário macroestrutural em que se insere a *uberização* e a dinâmica de precarização do trabalho, por meio da lógica do “empreendedor de si mesmo”, está fundamentado em uma promessa de felicidade e liberdade feita em tempos de avanço das tecnologias digitais e seus efeitos sobre novas relações de trabalho. No entanto, é possível considerar esses trabalhadores como verdadeiros desempregados iludidos pelo discurso neoliberal em tempos de plataformas digitais, que se baseia no forte fascínio que o capitalismo exerce sobre aqueles dispostos a fazer qualquer coisa para se tornarem consumidores e alcançarem o poder oferecido pelo capital. Esse discurso, ainda, molda indivíduos desconectados de sua dignidade e de uma existência ético-política, promovendo relações sociais em que aspectos essenciais da condição humana (como o sofrimento, a culpa, a vergonha e as injustiças) são banalizados, de modo a contribuir para o desenvolvimento de psicopatologias, como a patologia da indiferença (Mendes, Facas e Duarte, 2020).

Trata-se de um cenário de colonização do sujeito pelo discurso digital, isto é, a dominação e a exploração de pessoas em uma nova fase do capitalismo – que pode ser chamada de Capitalismo Digital, inaugurado pelas novas tecnologias digitais –, em um estado paradoxal de, concomitantemente, de um lado, fomentar a exaltação do individualismo, porém, de outro lado, promover a massificação representada pelo fluxo infinito do *big data* (Mendes, Facas e Duarte, 2020).

Para escapar dessas diversas e bem estruturadas armadilhas, é essencial criar um espaço democrático para discussões e debates, com um diálogo que promova a produção de conhecimento. É necessário também dar destaque às mudanças que têm ocorrido nos tempos atuais e reconstruir a narrativa histórica do trabalho próprio e do outro, para assim “(con)viver” e se “(re)conhecer” como parte da classe trabalhadora. Retomar o aspecto político do trabalho, nesse sentido, envolve a conexão entre a ética do desejo e a ética da convivência, o que, de certa forma, pode resultar na insistência em existir, isto é, em uma luta contínua diante das inevitáveis contradições do capitalismo e dos paradoxos irreconciliáveis que o trabalho humano enfrenta (Mendes, Facas e Duarte, 2020).

Nesse diapasão, Antunes (2020) afirma que as diferentes formas de trabalho no capitalismo informacional-digital-financeiro, em vez de enfraquecer a lei do valor, acabam por expandir suas manifestações – mesmo que frequentemente sob a aparência de ausência de valor. O valor então se transforma em “não-valor” para gerar “mais-valor”. Incapaz de se valorizar

sem algum tipo de interação entre trabalho vivo e trabalho morto, o capital busca aumentar a produtividade, intensificando a extração de mais-valia, o que ocorre por meio da ampliação do trabalho morto, representado pela tecnologia e pelo maquinário informacional, assim como pela intensificação e pela diversificação do trabalho vivo, de modo a recriar novas formas de exploração – muitas vezes chegando à superexploração da força de trabalho.

Nesse processo, todos os espaços possíveis são transformados em potenciais geradores de mais-valia, especialmente em setores que foram privatizados, como o de tecnologia da informação e comunicação (TIC), *call centers*, *telemarketing*, *fast food*, entre outros. Nesses setores, trabalhadores que comumente realizam atividades intermitentes, temporárias, informais ou autônomas estão frequentemente à margem da proteção legal. Segundo o autor, o caso do Uber ilustra bem essa situação, em que trabalhadores usam seus próprios carros e cobrem seus custos, o que nitidamente mascara um vínculo empregatício sob a forma de trabalho autônomo. Essa dinâmica acaba por desobrigar as empresas de cumprir com direitos trabalhistas, de modo a intensificar o que o autor denomina escravidão moderna na era digital, em que o tempo dedicado ao trabalho se expande consideravelmente (Antunes, 2020).

Secco e Kovaleski (2022) inserem a discussão da flexibilização do trabalho em um contexto maior de crise estrutural do capitalismo, em que a classe dominante busca reduzir a remuneração da classe trabalhadora e aumentar a sua exploração. Essa crise estrutural, que teria início em 1973 com a crise do óleo, leva à percepção de que não há limites para a expansão do capital, o que resulta em um processo tido como incontrolável e destrutivo, que não leva as pessoas (e seu bem-estar) em consideração. Essa crise, então, consistiria na insustentabilidade do capitalismo com sua taxa de lucro decrescente e o aumento incessante das desigualdades sociais e econômicas, levando a um descompasso entre a superprodução e o consumo (Mészáros, 2009; Secco e Kovaleski, 2022).

Conclui-se que o Estado contemporâneo, impulsionado pela aludida crise, intensificou a exploração do trabalho ao retirar direitos trabalhistas, o que inclui formas de precarização do trabalho como terceirização, flexibilização, contratos de “zero horas” (contrato intermitente, fruto da reforma trabalhista), uberização, pejotização, trabalho em casa (como atividade remota de modo sazonal, esporádico e ocasional, em que o trabalho realizado em casa deve ser igual ao realizado na empresa, com jornada de trabalho idêntica) e, enfim, o esvaziamento da proteção social (Secco e Kovaleski, 2022).

Em comparação com as reformas trabalhistas ocorridas no Brasil e na França, Cardoso e Azaïs (2019) constatam que, apesar das diferenças culturais, sociais, legislativas e econômicas, ambos os países passaram pelas aludidas reformas com o objetivo de flexibilizar o trabalho para se ajustar às mudanças na competitividade global. Essas reformas prometem modernizar as relações de trabalho, gerar empregos e melhorar as condições de trabalho, mas na prática têm levado a uma maior precarização, redução de direitos e insegurança no emprego.

No tocante à Reforma Trabalhista brasileira de 2017, objetivou-se aumentar a liberdade dos empregadores em relação às condições de contratação, ao uso da força de trabalho e à remuneração dos trabalhadores. Isso transfere a definição das regras de emprego para as empresas, o que limita a participação das organizações dos trabalhadores e do Estado. Como consequência, os trabalhadores enfrentam maior insegurança e perda de direitos, além de uma redução na proteção social. A reforma também enfraquece os sindicatos, favorecendo organizações mais descentralizadas e alinhadas com os interesses das empresas (Krein, 2018).

Para Lima e Bridi (2019), a Reforma Trabalhista de 2017 promove a uberização do trabalho, tanto para os motoristas da Uber quanto para desenvolvedores de *softwares* contratados

como pessoas jurídicas. Conclui-se que a precariedade é inerente a esses “novos” trabalhos – ou novas formas de pensar o trabalho e contratar trabalhadores –, que surgem em um contexto de flexibilidade e inovações tecnológicas, em que a internet desempenha um papel central. Esse cenário acaba por mesclar tempo e espaço e complicar questões fundamentais sobre o valor do trabalho, o tempo, o espaço, a materialidade e a imaterialidade, assim como o próprio conceito de empresa. Assim, nesse contexto de relações contratuais frágeis, uma das maiores contradições do chamado capitalismo flexível é a transferência de toda a flexibilidade e os riscos inerentes para os trabalhadores.

Com efeito, a Lei n. 13.467/2017 proporcionou uma controvertida forma de flexibilização da jornada de trabalho por meio de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente o art. 611-A, o qual estabelece que *a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: 1 - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (...)*. Os incisos também abrangem, entre outras, questões afetas ao banco de horas, ao intervalo intrajornada, ao teletrabalho, ao trabalho intermitente e à prorrogação de jornada em ambientes insalubres (Brasil, 2017).

À luz dos direitos humanos e fundamentais, embora seja incontestável a primazia da dignidade da pessoa humana no vigente ordenamento jurídico brasileiro, o contexto de crise estrutural do capitalismo torna a classe trabalhadora desprotegida não somente no ambiente de trabalho, mas também quanto à saúde, à educação, à moradia, ao salário mínimo e à alimentação (Mello Filho e Dutra, 2013; Secco e Kovaleski, 2022;), o que conflita diretamente com o mandamento constitucional que reconhece como direitos sociais “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (CF/88, art. 6º, *caput*; Brasil, 1988).

A situação é também conflituosa para com a garantia constitucional de um salário-mínimo “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (...)” (CF/88, art. 7º, inciso IV; Brasil, 1988). Em um cenário mundial, consiste em um desafio para o alcance do trabalho decente, aliado ao crescimento econômico sustentável, defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, de modo geral, pela Organização das Nações Unidas (ONU), assim como expressamente incluído como parte do Objetivo 4 e, principalmente, do Objetivo nº 8 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015).

A centralidade da dignidade humana na ordem jurídica brasileira, a começar pelo texto constitucional, torna esse direito-garantia um fundamento essencial da República (positivado no art. 1º, inciso IV, da CF/1988). Isso significa que qualquer perspectiva que instrumentalize a pessoa humana ou a coloque como meio para alcançar um fim deva ser imediatamente rejeitada. O Estado, além de respeitar esse fundamento, tem a responsabilidade de promover políticas públicas que implementem essa dignidade, tornando-se tanto um guardião quanto um agente de sua realização (Mello Filho e Dutra, 2020).

Para tanto, cabe não apenas reconhecer a centralidade do trabalho na sociedade salarial, como também alargar, numa perspectiva atenta à dignidade da pessoa humana, o conceito de trabalho (...). Reconhecer o trabalho não apenas como fonte de subsistência, mas como fonte de dignidade, integração social e desenvolvimento do sujeito que labora, é dar eficácia máxima a esse direito fundamental, que indubitavelmente alcança a subjetividade e o patrimônio imaterial dos que trabalham. (Mello Filho e Dutra, 2020, p. 101)

À vista disso, Delgado e Delgado (2013) discorrem que, uma vez que o trabalho é um direito fundamental, deve ser orientado pelo princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Assim, ao mencionar o direito ao trabalho, a Constituição Federal de 1988 pressupõe que o trabalho, conforme valorizado pela Constituição, deve ser digno. Isso se deve, em primeiro lugar, à relação intrínseca entre direitos fundamentais e a dignidade humana, que é a base do Estado Democrático de Direito. Em segundo lugar, porque apenas um trabalho realizado em condições dignas pode possibilitar a emancipação do trabalho e fortalecer a identidade social e coletiva. Desse modo, é possível afirmar que o pressuposto axiológico do direito constitucional do trabalho é o trabalho digno. O trabalho, quando realizado em condições dignas, é um meio essencial para essa afirmação e valorização da dignidade humana.

Segundo Mello Filho e Dutra (2020), a interpretação do Direito do Trabalho, em conformidade com a Constituição de 1988, deve ser baseada no paradigma do Estado Democrático de Direito, que valoriza a concepção de trabalho digno. Esse paradigma combina os princípios da dignidade humana, de uma sociedade civil democrática e inclusiva, e de uma sociedade política comprometida com a igualdade material e a proteção social, de modo a superar as limitações do modelo do Estado Liberal e do Estado Social, e a equilibrar a liberdade e a igualdade, sem abandonar o compromisso para com a cidadania ativa e a inserção social.

Nessa esteira, diante do cenário de flexibilização do trabalho e das normas, argumenta-se que o direito fundamental ao trabalho digno e o alcance dos objetivos de trabalho decente não devem ser sacrificados por avanços ou retrocessos econômicos. É necessário encontrar soluções que resolvam o conflito entre capital e trabalho sem que o trabalho seja penalizado, pois o capital não pode se sobrepor às normas de proteção dos direitos humanos e do trabalho digno e decente (Vaz, Berberi e Martins, 2021).

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise sobre a flexibilização do trabalho, intimamente relacionada à flexibilização das normas e dos contratos trabalhistas, revela que esse fenômeno, inserido na reestruturação capitalista das últimas décadas, serve principalmente à intensificação da precarização do trabalho (Amaral, 2019; Antunes, 2009; Araújo-dos-Santos et. al, 2020; Costa e Ternus, 2012; Fonseca, Lima e Teixeira, 2021; Pereira et al., 2023; Pontes, Silva e Silva, 2023; Traesel e Merlo, 2014; Silva, Lopes, Freitas e Shiozaki, 2020). As transformações tecnológicas e organizacionais, como o avanço da automação e a flexibilização dos modelos de gestão, moldaram o ambiente produtivo global, de modo a impactar negativamente as condições laborais e a gerar novas formas de exploração (Antunes, 2015; Ferreira, 2017).

A literatura destaca que o objetivo dessas mudanças é adequar o trabalho às demandas de um mercado cada vez mais volátil e imprevisível. No entanto, essa adaptação se traduz em uma fragmentação da classe trabalhadora e no aumento do desemprego estrutural, além da proliferação de formas atípicas de emprego, como a pejetização e a uberização. Essas dinâmicas expõem os trabalhadores a situações de maior vulnerabilidade, com a redução de direitos historicamente conquistados (Abílio, 2020; Casagrande, Zamora e Oviedo; Costa e Ternus, 2012; Delgado e Delgado, 2013; Franco, Ferraz e Ferraz, 2023; Farias et. al, 2023; Gemelli, Closs e Fraga, 2020; Lima e Salles, 2022; Mello Filho e Dutra, 2020; Venco, 2019).

A flexibilização das normas e dos contratos trabalhistas, assim, longe de promover autonomia e melhores condições de trabalho, tem facilitado a redução dos custos do capital ao retirar direitos e precarizar as relações de emprego. A terceirização, a pejetização e os trabalhos mediados por plataformas digitais são exemplos de como o capitalismo contemporâneo

desregulamenta o trabalho e utiliza a tecnologia para explorar ainda mais a força de trabalho, mascarando relações de subordinação sob a aparência de empreendedorismo (Abílio, 2020; Barbosa, 2016; Casagrande, Zamora e Oviedo; Costa, 2017; Costa e Ternus, 2012; Delgado e Delgado, 2013; Dutra e Coelho, 2020; Franco, Ferraz e Ferraz, 2023; Farias et. al, 2023; Gemelli, Closs e Fraga, 2020; Lima e Salles, 2022; Mello Filho e Dutra, 2020; Venco, 2019).

Portanto, ao desvelar as implicações dessa flexibilização, a literatura conclui que o fenômeno aprofunda desigualdades e fragiliza a proteção trabalhista, impondo novos desafios para a luta pela dignidade no trabalho. O reconhecimento dessas práticas como parte da crise estrutural do capitalismo aponta para a necessidade de resistência coletiva e de busca por novas formas de organização e proteção da classe trabalhadora, que enfrentam a exploração intensificada em um cenário de rápida transformação digital e produtiva (Delgado e Delgado, 2013; Mello Filho e Dutra, 2013; 2020).

Em suma, a flexibilização do trabalho tem implicações variadas para os trabalhadores, as organizações e a sociedade. Para os trabalhadores, pode significar tanto oportunidades de maior autonomia e conciliação entre vida pessoal e profissional quanto a precarização das relações laborais, com insegurança contratual, menor proteção social e intensificação do trabalho. Para as organizações, pode representar ganhos em competitividade, redução de custos e adaptação ágil às demandas do mercado, mas também desafios na gestão de equipes e na manutenção do engajamento e da produtividade, especialmente em face do adoecimento relacionado ao trabalho. Na perspectiva da sociedade, a flexibilização pode impulsionar a inovação e a dinamização econômica, mas também ampliar desigualdades, fragilizar o sistema de seguridade social e comprometer a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno.

Diante disso, é essencial resgatar a função social e o caráter humano do trabalho, promovendo um equilíbrio entre as exigências de produtividade e a garantia do bem-estar físico e mental dos trabalhadores. A prevenção da precarização e do adoecimento laboral exige uma organização do trabalho que assegure condições de trabalho dignas, com proteção social adequada e mecanismos eficazes de combate a práticas abusivas e precarizantes. Nesse sentido, a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno e decente deve ser orientada por uma abordagem transdisciplinar, que considere não apenas a regulamentação jurídica, mas também as contribuições das ciências do trabalho e das experiências dos próprios trabalhadores na construção de ambientes laborais mais equitativos, estáveis, saudáveis e, enfim, verdadeiramente humanos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008.

ALVES, S. M. P.; COELHO, M. C. de R.; BORGES, L. H.; CRUZ, C. A. de M.; MASSARONI, L.; MACIEL, P. M. A. A flexibilização das relações de trabalho na saúde: a realidade de um Hospital Universitário Federal. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 10, p. 3043-3050, 2015. DOI: 10.1590/1413-812320152010.11592014.

AMARAL, L. L. B. Flexibilização e precarização do trabalho no Brasil em tempos de capitalismo global neoliberal. **Revista da Defensoria Pública do Distrito Federal**, Brasília, DF, v. 1, n. 3, p. 14-32, 2019. DOI: 10.29327/2193997.1.3-2.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 231-250.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. Trabalho Digital, Serviços e Valor. In: DELGADO, G. N. (org.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI**: Desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. v. III. São Paulo: LTr, 2020. p. 32-36.

ANTUNES, R.; PINTO, G. A. **A fábrica da educação**: da especialização taylorista à flexibilização toyotista. São Paulo: Cortez, 2018. (Coleção questões da nossa época, v. 58).

ARAÚJO-DOS-SANTOS, T.; NUNES, D. O.; PEREIRA, R. B.; GÓES, M. M. C. S.; FERREIRA, I. Q. B. P.; SANTOS, S. D.; FLORENTINO, T. C.; MELO, C. M. M. Associação entre variáveis relacionadas à precarização e o afastamento do trabalho no campo da enfermagem. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 123-133, 2020. DOI: 10.1590/1413-81232020251.28242019.

AZEVEDO, M. C.; TONELLI, M. J.; SILVA, A. L. Contratos flexíveis de trabalho: Diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 277-291, 2015. DOI: 10.5700/rausp1200.

BAGGI, M.; DELGADO, J. Mobilidade urbana na era digital: impactos do teletrabalho na mobilidade e espaço urbano. In: CONGRESO INTERNACIONAL CIUDAD Y TERRITORIO VIRTUAL, 8., 2012, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2012.

BARBOSA, A. M. e S. Subjective engagement and flexible work organization: The case of industrial workers Para's primary aluminum. **Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 29, n. 1, p. 225-252, 2014. DOI: 10.1590/S0102-69922014000100012.

BARBOSA, A. M. e S. Terceirização: Um Objeto de Luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 2, p. 481-516, 2016. DOI: 10.1590/00115258201684.

BARBOSA, A.; JACOMINI, M. A.; FERNANDES, M. J. da S.; VENCO, S. CONTRATAÇÃO, CARREIRA, VENCIMENTO E JORNADA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO ESTADUAL PAULISTA (1995-2018). **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 43, 2022. DOI: 10.1590/ES.245702.

BART, D. L'analyse de données textuelles avec le logiciel ALCESTE. **Recherches en didactiques**, Villeneuve d'Ascq, n. 12, p. 173-184, 2011. DOI: 10.3917/rdid.012.0173.

BARTZ, G. F.; OLIVEN, R. G. HOW DOES FLEXIBLE LABOUR AFFECT CLASSICAL MUSICIANS? THE CASE OF THE SÃO PEDRO THEATRE CHAMBER ORCHESTRA OF PORTO ALEGRE. **Sociologia e Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 135-158, 2019. DOI: 10.1590/2238-38752019v916.

BARTZ, G. F. Identidade profissional e música erudita: músicos de orquestra, trabalho flexível e os dilemas da profissão. **Opus**, Goiânia, v. 26, n. 1, 2020. DOI: 10.20504/opus2020a2610.

BATISTA, A. D.; MASSAD, D. O.; CANCELIER, M. M. L.; SANTOS, N. Knowledge management in flexible work models: Expectations of generation Y. **Espacios**, Caracas, v. 38, n. 18, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n18/a17v38n18p01.pdf>.

BÉHAR, A. H. Meritocracia enquanto ferramenta da ideologia gerencialista na captura da subjetividade e individualização das relações de trabalho: uma reflexão crítica. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 26, n. 89, p. 249-268, 2019. DOI: 10.1590/1984-9260893.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72.

BRANDI, A. C. D. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO: ASPECTOS RELEVANTES. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Garça, v. 1, n. 2, p. 1-13, 2012.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 12, n. 26, p. 667-676, 2008. DOI: 10.1590/S1414-32832008000300017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 551-02.2021.5.08.0129. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. **DEJT**, 27 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF realiza debate sobre vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais. **STF Notícias**, Brasília, DF, 9 dez. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-realiza-debate-sobre-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-de-aplicativos-e-plataformas-digitais>.

BRIDI, M. A.; BRAUNERT, M. B. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 73, p. 199-214, 2015. DOI: 10.1590/S0103-49792015000100013.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRaMuTeQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013. DOI: 10.9788/TP2013.2-16.

CAMILO, C.; GARRIDO, M. V. A revisão sistemática de literatura em psicologia: desafios e orientações. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 37, n. 4, p. 535-552, 2019. DOI: 10.14417/ap.1546.

CANCELIER, M. M. L.; LAPOLLI, E. M.; GOMES, R. K. Definitions of flexible working. A systematic literature review. **Espacios**, Caracas, v. 38, n. 29, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n29/a17v38n29p25.pdf>.

CANO, M. R.; ESPELT, R.; MORELL, M. F. Flexibility and freedom for whom? Precarity, freedom and flexibility in on-demand food delivery. **Work Organisation, Labour & Globalisation**, London, v. 15, n. 1, p. 46-68, 2021. DOI: 10.13169/workorglaboglob.15.1.0046.

CAÑIBANO, A. Workplace flexibility as a paradoxical phenomenon: exploring employee experiences. **Human Relations**, Thousand Oaks, v. 72, n. 2, p. 444-470, 2019. DOI: 10.1177/0018726718769716.

CARDOSO, A. M.; AZAÏS, C. REFORMAS TRABALHISTAS E SEUS MERCADOS: uma comparação Brasil-França. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 307-323, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30696.

CARVALHO, D. Lexicometria e normalização. In: CARVALHO, D. (org.). **Des(a)fiando discursos**: Homenagem a Maria Emília Ricardo Marques. Lisboa: Universidade Aberta, 2005. p. 201-212.

CASAGRANDE, L.; ZAMORA, M. A. M.; OVIEDO, C. F. T. The Uber driver is not an entrepreneur. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 22, n. 2, 2021. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG210003.

CASTRO, B. TRABALHO PERPÉTUO: O VIÉS DE GÊNERO E O IDEAL DE JUVENTUDE NO CAPITALISMO FLEXÍVEL. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 99, p. 169-199, 2016. DOI: 10.1590/0102-6445169-199/99.

CERIBELI, H. B.; FERREIRA, F. J. R. AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FLEXIBILITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INTENTION TO STAY IN THE ORGANIZATION. **The Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability**, [S.l.], v. 10, n. 3, p. 37-56, 2016. DOI: 10.3232/GCG.2016.V10.N3.02.

CINGOLANI, P. PLATAFORMAS, HEGEMONIA DAS NORMAS NEOLIBERAIS E RECONFIGURAÇÃO DAS LUTAS PELA REAPROPRIAÇÃO SOCIAL. **Caderno CRH**, Salvador, v. 35, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49617.

COLOMBI, A. P. F.; KREIN, J. S. Labor Market and Labor Relations under the PT Governments. **Latin American Perspectives**, Riverside, v. 47, n. 2, p. 47-64, 2020. DOI: 10.1177/0094582X19875713.

COSTA, M. da S. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, 2017. DOI: 10.1590/1679-395137235.

COSTA, S. da; TERNUS, F. A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A RELAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO. **Simpósio Internacional De Direito: Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais**, Joaçaba, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012.

COOKE, A.; SMITH, D.; BOOTH, A. Beyond PICO: The SPIDER tool for qualitative evidence synthesis. **Qualitative Health Research**, Thousand Oaks, v. 22, n. 10, p. 1435-1443, 2012. DOI: 10.1177/1049732312452938.

CRUZ, S. Â. F. da S. Por que o trabalho na cana tem moído gente e espalhado bagaços? **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 674-686, 2020. DOI: 10.1590/1982-02592020v23n3p674.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2024.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. O princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho. In: SARLET, I. W.; MELLO FILHO, L. P. V. de; FRAZÃO, A. de O. (org.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. p. 87-93.

DELGADO, G. N.; ROCHA, A. L. G.; PARANHOS, A. C. O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente.

**Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 6, p. 1-48, 2023. DOI: 10.33239/rjtdh.v6.150.

DETTMERS, J.; KAISER, S.; FIETZE, S. Theory and practice of flexible work: organizational and individual perspectives. Introduction to the special issue. **Management Revue**, Mering, v. 24, n. 3, p. 155-161, 2013. DOI: 10.5771/0935-9915-2013-3-15.

DUTRA, R. Q.; COELHO, I. B. “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2359-2385, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/44987.

DUTRA, R. Q.; SEPÚLVEDA, G. O TRABALHO NOS APLICATIVOS DE ENTREGA DE MERCADORIAS: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, 2020. DOI: 10.21783/rei.v6i3.494.

EATON, S. C. If you can use them: Flexible policies, organisational commitment, and perceived performance. **Industrial Relations**, Malden, v. 42, n. 2, p. 145-166, 2003. DOI: 10.1111/1468-232X.00285.

FARIA, G. S. S.; RACHID, A. Gestão de pessoas em tempos de flexibilização do trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, [S.l.], v. 10, n. 12, p. 86-95, 2006.

FARIAS, S. N. P. de; SOUZA, N. V. D. de O.; VARELLA, T. C. M. y M. L.; ANDRADE, K. B. S. de; SOARES, S. S. S.; CARVALHO, E. C. Pejotização and implications for nursing work in Brazil: repercussions of neoliberalism. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 57, e20220396, 2023. DOI: 10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0396en.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296-306, 2015. DOI: 10.1590/0103-656420130011.

FERNANDES, R. de C. P. O construto multidimensional trabalho precário, o futuro do trabalho e a saúde de trabalhadoras(es). **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 4, 2023. DOI: 10.1590/0102-311XPT100522.

FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A. Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 4, n. 2, p. 12-24, 2012. DOI: 10.3895/S2175-08582012000200002.

FERREIRA, I. Q. B. P. et al. Repercussions of the labor reform on nursing work in the context of the covid-19 pandemic. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, DF, v. 75, 2022. DOI: 10.1590/0034-7167-2022-0058.

FERREIRA, M. C. Bem-estar: equilíbrio entre a cultura do trabalho prescrito e a cultura do trabalho real. In: TAMAYO, A. (org.). **Cultura organizacional e saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 181-207.

FERREIRA, M. C. Ofurô corporativo. **Portal da Universidade de Brasília**, Brasília, DF, 2006. Disponível em: <https://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632.59-arquivo.pdf>.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M. C. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. In: REUNIÃO DA

SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA, 61., 2009, Manaus. **Anais** [...]. Manaus: [s.n.], 2009.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de natureza metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 8-28, 2011.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015. DOI: 10.1590/0303-7657000074413.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. **Paralelo 15**, [S.l.], n. 3, 2017.

FERREIRA, M. C.; BARROS, P. de C. da R. **(In)Compatibilidade Trabalho Prescrito – Trabalho Real e Vivências de Prazer-Sofrimento dos Trabalhadores: Um Diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho**. [S.l.]: ErgoPublic, 2003. Disponível em: <https://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252861523.51-arquivo.pdf>.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso de auditores-fiscais da Previdência Social brasileira**. Brasília, DF: Ler, Pensar, Agir, 2003.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: Análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009. DOI: 10.1590/S0102-37722009000200013.

FERREIRA, M. C. et al. HIPERCAPITALISMO, FLEXIBILIZAÇÃO E METAMORFOSES NO TRABALHO MÉDICO. **Trabalho (En)Cena**, [S.l.], v. 8, (Contínuo), e023010, 2023. DOI: 10.20873/2526-1487e023010.

FONSECA, J. M. da; LIMA, S. M. L.; TEIXEIRA, M. Expressões da precarização do trabalho nas regras do jogo: Organizações Sociais na Atenção Primária do município do Rio. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 130, p. 590-602, 2021. DOI: 10.1590/0103-1104202113003.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. da S.; FERRAZ, J. de M. Uberization Political Economy: Worker Exploitation Regarding Three Forms of Work Intermediation in Platform Companies. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 30, n. 105, p. 360-387, 2023. DOI: 10.1590/1984-92302023v30n0012EN.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 77, n. 1, p. 65-78, 1992. DOI: 10.1037/0021-9010.77.1.65.

GALEA, C.; HOUKES, I.; RIJK, A. D. An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. **The International Journal of Human Resources Management**, London, v. 25, n. 8, p. 1090-1111, 2014. DOI: 10.1080/09585192.2013.816862.

GASPARDO, M.; SANTOS, L. R.; MARCHIONI, A. Avaliação legislativa das reformas trabalhistas promovidas por meio de medidas provisórias no Governo Bolsonaro. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 19, 2023. DOI: 10.1590/2317-6172202323.

GEMELLI, C. E.; CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M. MULTIFORMIDADE E PEJOTIZAÇÃO: (RE)CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO

SOB O CAPITALISMO FLEXÍVEL. **Read. Revista Eletrônica De Administração**, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 409-438, 2020. DOI: 10.1590/1413-2311.289.101464.

GERHEIM, M. S.; CASTRO, F. G. As tensões de ser professor no setor privado de ensino. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 70, n. 3, 2018.

GLADY, M.; LEIMDORFER, F. Usages de la lexicométrie et interprétation sociologique. **Bulletin de Methodologie Sociologique**, [S.l.], v. 127, n. 1, p. 5-25, 2015. DOI: 10.1177/0759106315582192.

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERGUELEN, A. **Comprendre le travail pour le transformer: La pratique de l'ergonomie**. Montrouge: Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions du Travail – ANACT, 2007.

HICKS, W. D.; KLIMOSKI, R. J. The impact of flexitime on employee attitudes. **Academy of Management Journal**, Briarcliff Manor, v. 24, n. 2, p. 333-341, 1981.

HILL, J. E. et al. Defining and conceptualizing workplace flexibility. **Community, Work & Family**, London, v. 11, n. 2, p. 149-163, 2008. DOI: 10.1080/13668800802024678.

HILL, J. E.; MILLER, B. C.; WEINER, S. P.; COLIHAN, J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. **Personnel Psychology**, Malden, v. 51, n. 3, p. 667-683, 1998. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x.

HONNETH, A. Redistribution as recognition: A response to Nancy Fraser. In: FRASER, N.; HONNETH, A. (org.). **Redistribution or recognition: A political-philosophical exchange**. [S.l.]: [s.n.], 2003. p. 143-162.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Plano nacional de emprego e trabalho decente: Gerar emprego e trabalho**. [S.l.]: International Labour Organization, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/plano-nacional-de-emprego-e-trabalho-decente-gerar-emprego-e-trabalho>.

JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (org.). **Trabalho, Organizações e Cultura**. [S.l.]: Coletâneas da ANPEPP, 1996. p. 21-26. (Coletâneas da ANPEPP, 11).

KIM, H. N.; TONELLI, M. J.; SILVA, A. L. From formal to informal: executives who migrated to flexible work. **Review of Business Management**, São Paulo, v. 19, n. 63, p. 133-152, 2017. DOI: 10.7819/rbgn.v0i0.2999.

KLINDŽIĆ, M.; MARIĆ, M. Flexible work arrangements and organizational performance: the difference between employee and employer-driven practices. **Drustvena Istrazivanja**, Zagreb, v. 28, n. 1, p. 89-108, 2019. DOI: 10.5559/di.28.1.05.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082.

LARA, R.; SILVA, M. A. da. A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 122, p. 275-293, 2015. DOI: 10.1590/0101-6628.023.

LEBLANC, J. Proposition de protocole pour l'analyse des données textuelles: pour une démarche expérimentale en lexicométrie. **Revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles**, [S.l.], v. 11, n. 1, p. 25-63, 2016.

LEWISON, J. The work/life balance sheet so far. **Journal of Accountancy**, New York, v. 202, n. 2, p. 45-50, 2006.

LIMA, C. J.; BRIDI, M. A. C. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.30561.

LIMA, E.; SALLES, M. C. Situação da juventude brasileira num contexto de extrema flexibilização, “uberização” e desemprego. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 129, p. 131-152, 2022. DOI: 10.4000/rccs.14010.

MELLO FILHO, L. P. V. de; DUTRA, R. Q. Centralidade da pessoa humana VERSUS centralidade do cidadão trabalhador: O desafio de reler o trabalho a partir da Constituição Federal de 1988. In: SARLET, I. W.; MELLO FILHO, L. P. V. de; FRAZÃO, A. de O. (org.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. p. 238-253.

MELLO FILHO, L. P. V.; DUTRA, R. Q. Caminhos para o novo direito do trabalho: desmistificando falácias. In: DELGADO, G. N. (org.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: Desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. v. III. São Paulo: LTr, 2020. p. 91-104.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P.; DUARTE, F. S. Discurso digital e patologia da indiferença: Desafios para o direito ao trabalho digno. In: DELGADO, G. N. (org.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: Desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. v. III. São Paulo: LTr, 2020. p. 239-247.

MENEZES, P. C. S. Mercado de trabalho e flexibilização no Brasil e na Itália. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 15., 2011, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: [s.n.], 2011.

MOLINIER, P. **O trabalho e a psique: Uma introdução à psicodinâmica do trabalho**. Tradução: Franck Soudant. [S.l.]: Paralelo 15, 2013.

MONTEIRO, R.; OLIVEIRA, S.; DANIEL, F. Flexibilização do trabalho e mobilidade geográfica nas forças armadas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 17, n. 38, p. 222-253, 2015. DOI: 10.1590/15174522-017003813.

NEVES, D. A exploração do trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 11-21, 2022. DOI: 10.1590/1982-0259.2022.e82561.

OLIVEIRA, R. S. de; MORAIS, H. M. M. de. FLEXIBILIZAÇÃO DOS VÍNCULOS DE TRABALHO NA ATENÇÃO SECUNDÁRIA: LIMITES DA POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE BUCAL. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 119-137, 2016. DOI: 10.1590/1981-7746-sip130.

OLTRAMARI, A. P.; PICCININI, V. C. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 13, n. 36, p. 85-106, 2006. DOI: 10.1590/S1984-92302006000100005.

PAIVA, K. C. M.; AVELAR, V. L. L. M. Qualidade de vida e estresse ocupacional em central de regulação médica de serviço de atendimento móvel de urgência. In: SANT’ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). **Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 222-258.

PEREIRA, Á. A. C. et al. Precarização do trabalho de enfermeiras: uma análise na Atenção Primária à Saúde brasileira. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 21, 2023. DOI: 10.1590/1981-7746-ojs2311.

PIOVESAN, F. Direitos humanos globais, justiça internacional e o Brasil. **Revista Fundação Escola Superior do Ministério Público**, [S.l.], v. 8, n. 15, p. 93-110, 2000.

PIOVEZAN, P. R.; RI, N. M. D. Flexibilização e Intensificação do Trabalho Docente no Brasil e em Portugal. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 44, n. 2, 2019. DOI: 10.1590/2175-623681355.

PIRES, A. S. AS NOVAS CONFIGURAÇÕES ESPACIAIS DO EMPREENDEDORISMO TECNOLÓGICO E AS EXPERIÊNCIAS DE TRABALHO NO POLO DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS-SP. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 36, n. 106, e3610605, 2021. DOI: 10.1590/3610605/2021.

PONTES, A. G. V.; SILVA, R. T.; SILVA, J. V. Cargas de trabalho, precarização e Saúde do Trabalhador no agronegócio no semiárido do Nordeste brasileiro. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 139, p. 729-745, 2023. DOI: 10.1590/0103-1104202313901.

RAPOSO, C. T. M. A escravidão digital e a superexploração do trabalho: Consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510-518, 2020. DOI: 10.1590/1982-02592020v23n3p510.

RATINAUD, P. **IRAMUTEQ**: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires. [S.l.: s.n.], 2009. Software. Disponível em: <http://www.iramuteq.org>.

REINERT, M. ALCESTE, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de G. de Nerval. **Bulletin de Méthodologie Sociologique**, [S.l.], n. 28, p. 24-54, 1990.

REINERT, M. La tresse du sens et la méthode "Alceste" Application aux Rêveries du promeneur solitaire. In: JOURNÉES DE L'ANALYSE DES DONNÉES TEXTUELLES, 10., 2000, [S.l.]. **Anais [...]**. [S.l.: s.n.], 2000. Disponível em: <http://www.image-zafar.com/publication/JADT2000Lausanne.pdf>.

RODRIGUES, M. B. Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 770-788, 2014. DOI: 10.1590/1679-395115413.

RODRIGUES, N. L. P. R.; MOREIRA, A. S.; LUCCA, S. R. de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 11, e00246620, 2021. DOI: 10.1590/0102-311X00246620.

ROSENFELD, C. L.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, 2012. DOI: 10.1590/S0103-49792012000200009.

REYES, C. L.; PIZARRO, J. A. G.; SARMIENTO, Y. P. La flexibilización laboral en Europa. La construcción del canon de un concepto. **Topoi**, Rio de Janeiro, v. 25, 2024. DOI: 10.1590/2237-101X02505513.

SARLET, I. W. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: SARLET, I. W.; MELLO FILHO, L. P. V. de; FRAZÃO, A. de O. (org.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013.

SCARPA, R. de C. N. de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. [S.l.]: Grupo Almedina, 2023.

- SECCO, A. C.; KOVALESKI, D. F. Do empreendedor de si mesmo à medicalização da performance: reflexões sobre a flexibilização no mundo do trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 5, p. 1911-1918, 2022. DOI: 10.1590/1413-81232022275.09572021.
- SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores de qualidade de vida no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.
- SILVA, G. E.; LOPES, F. J. O.; FREITAS, S. M. P. de; SHIOZAKI, M. P. (DE)FORMA TRABALHISTA: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO PELA(S) PERSPECTIVA(S) DA(S) PSICOLOGIA(S) DO TRABALHO. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 25, 2020. DOI: 10.4025/psicolestud.v25i0.48213.
- SILVA, J. H. Trajetórias de trabalho: empregos precários e inserções provisórias. **Pro-posições**, Campinas, v. 34, 2023. DOI: 10.1590/1980-6248-2020-0107.
- SOUZA, D. M. de; TROVÃO, C. J. B. M. A dinâmica da informalidade no Brasil e na Argentina (2012-2019) e a vulnerabilidade da classe trabalhadora. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022. DOI: 10.1590/1981-7746-ojs00181.
- SOUZA, M. A. R. de; WALL, M. L.; THULER, A. C. de M. C.; LOWEN, I. M. V.; PERES, A. M. O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 52, 2018. DOI: 10.1590/S1980-220X2017015003353.
- SOUZA, M. M.; BORGES, L. de O. SALÃO PARCEIRO NA PRÁTICA: SUBMISSÃO OU AUTONOMIA? **Psicologia e Sociedade**, [S.l.], v. 32, 2020. DOI: 10.1590/1807-0310/2020v32218817.
- SPREITZER, G.; CAMERON, L.; GARRETT, L. Alternative work arrangements: two images of the new world of work. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, Palo Alto, v. 4, p. 473-499, 2017. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332.
- TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.; ROSA, K. L. da S. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. **Cadernos EBAP. BR**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220049.
- TRAESEL, E. S.; MERLO, A. R. C. “Somos sobreviventes”: vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante de novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 224-238, 2014. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v17i2p224-238.
- VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.
- VAZ, A. A.; BERBERI, M. A. K; MARTINS, T. A Crise na União Europeia e os Impactos nos Princípios Fundamentais do Trabalho Diante da Flexibilização de Direitos pelos Estados-Membros em Contrariedade aos Preceitos do Direito Comunitário. **Revista Internacional Consinter de Direito**, [S.l.], v. 7, n. 12, 2021. DOI: 10.19135/revista.consinter.00012.16.
- VENCO, S. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, 2019. DOI: 10.1590/0102-311X00207317.

Recebido em: 31/01/25

Aceito para a publicação: 20/02/25