

O PARADOXO DO TRABALHO FLEXÍVEL: TRABALHO DIGNO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) EM QUESTÃO

The Paradox of Flexible Work: Dignified Work and Quality of Work Life (QWL) in Question

Gabriel Teles Pontes
Universidade de Brasília

Mário César Ferreira
Universidade de Brasília

Renata Queiroz Dutra
Universidade de Brasília

RESUMO

Este artigo investiga o paradoxo do trabalho flexível no Brasil à luz do trabalho digno e da qualidade de vida no trabalho, por meio de análise crítica de uma revisão de literatura. Identificaram-se quatro núcleos temáticos: precarização do trabalho e desproteção social dos trabalhadores; reflexos da precarização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores; exigência de alta qualificação e produtividade dos trabalhadores; relação intrínseca entre flexibilização do trabalho e reestruturação produtiva. Os resultados apontam que a flexibilização está fortemente associada à precarização, com impactos negativos sobre a saúde, a segurança e a dignidade da classe trabalhadora. Conclui-se que, apesar dos ganhos em autonomia, a flexibilização do trabalho tem aprofundado a insegurança econômica e psicológica dos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Flexibilização do trabalho; Qualidade de vida no trabalho; Trabalho digno.

ABSTRACT

This paper examines the paradox of flexible work arrangements in Brazil through the lens of dignified work and quality of work life, based on a critical literature review. The analysis yielded four primary thematic areas: the precarization of labor and the erosion of social protections for workers; the health consequences of precarious work; the demand for highly skilled and productive labor; and the intrinsic link between labor flexibilization and productive restructuring. The findings suggest a strong association between flexibilization and precarization, which adversely affects the health, safety, and dignity of the workforce. The study concludes that, notwithstanding the benefits of increased autonomy, the flexibilization of labor has exacerbated the economic and psychological insecurity among Brazilian workers.

Keywords: Flexible work; Quality of work life; Dignified work.

INTRODUÇÃO

O fenômeno da flexibilização do trabalho, associado à reestruturação produtiva ocorrida nas últimas décadas, intensificou-se com a forte integração do mundo do trabalho às tecnologias digitais de informação e comunicação (TDICs) e tem se confundido, em grande medida, com o fenômeno da precarização do trabalho (Druck, 2011). Diante dessas transformações, diferentes projetos de Estado, trabalho e sociedade no capitalismo neoliberal (Alves, 2009; Antunes, 2015; Colombi & Krein, 2019; Dutra & Lima, 2022; Ferreira, 2017; Gaspardo *et al.*, 2023; Holborow, 2015; Pontes & Facas, 2025) se colocam em disputa a respeito do modo de ser da regulação social do trabalho, engendrando impactos na experiência subjetiva do trabalho e da qualidade de vida da classe trabalhadora.

Antunes (2015) e Ferreira (2017) explicam que, a partir da segunda metade do século XX, iniciou-se um processo de reestruturação produtiva em resposta à crise do modelo capitalista industrial de produção em massa, fundamentado no taylorismo-fordismo. A intensa exploração dos trabalhadores foi combatida pela mobilização coletiva das categorias profissionais, com fortalecimento das reivindicações sindicais em contexto de crises econômicas (vide a Crise de 1929) e a inefetividade do sistema econômico liberal, o que evidenciou a insuficiência da “Mão Invisível do Mercado” (Smith, 1776).

Nesse contexto, o sistema capitalista passou por uma reorganização das formas de produzir e organizar o trabalho, o que reduziu o emprego tipicamente industrial, expandiu o setor de serviços, impulsionou o crescimento das formas atípicas de inserção laboral – como a terceirização e o trabalho temporário – e ampliou o desemprego. Essa reestruturação inspirada no modelo toyotista visou ajustar o perfil das organizações produtivas, de modo a modificar as relações de trabalho com a incorporação de TDICs e a flexibilizar o aparato jurídico que normatiza o trabalho e o comércio internacional, de modo a diversificar o regime jurídico aplicável às relações de trabalho (Antunes, 2015; Ferreira, 2008; Ferreira, 2017; Mello Filho & Dutra, 2020).

O novo modelo, marcado pela flexibilização do trabalho, resultou da emergência de um regime de acumulação mais volátil e flexível, sempre atento às rápidas mudanças que caracterizam a Era Digital. Nesse cenário, apesar da redução do operariado fabril tradicional – substituído, sobretudo nos países do Norte Global, pelas máquinas automatizadas –, o trabalho ainda mantém papel central na sociabilidade humana e na formação de valor e sentido, uma vez que as transformações na esfera produtiva deslocam as demandas de trabalho para outros lugares, sobretudo relacionados à programação tecnológica e, ainda, impactam, do ponto de vista das dinâmicas entre o Norte e o Sul global, a composição dos setores industriais e de serviços, desbalanceando-os. É certo que as mudanças nas relações de trabalho são capazes de afetar diretamente os laços sociais, subjetivos e o próprio sentido do trabalho, dada a sua centralidade na vida humana (Antunes, 2015; Antunes, 2025; Mello Filho & Dutra, 2020).

O paradigma da acumulação flexível, assim, impõe exigências relativas à adaptabilidade, à polivalência operária e ao ritmo intensificado de trabalho, além de provocar o enfraquecimento das estruturas sindicais e a ampliação do subproletariado. Com os avanços das TDICs, observa-se o surgimento de um novo proletariado de serviços, que oscila entre o desemprego e a possibilidade de trabalhar em condições que, embora degradantes, em perspectiva comparada, são “melhores” que o desemprego ou o trabalho assalariado tradicional, o qual tem se apresentado por meio de empregos de baixa qualidade e remuneração incompatível com os custos de uma vida minimamente digna – fenômeno que Antunes (2018) denominou como “o privilégio da servidão”.

Esse novo proletariado agrupa, sobretudo, trabalhadores de setores como *call centers*, aplicativos de transporte e entrega, entre outros serviços mediados por plataformas digitais (Antunes, 2018; Dutra & Sepúlveda, 2020; Mello Filho & Dutra, 2020), que ganharam relevância com a pandemia da COVID-19 (Fernandes, 2023; Ferreira *et al.*, 2022; Pires, 2021). No entanto, a configuração do trabalho flexível afeta todo o mercado de trabalho, em menor ou maior grau, por meio de diversos fenômenos, como a terceirização, a uberização, a pejetização e as mais variadas formas de jornada de trabalho flexível (Antunes, 2015; Delgado, 2025; Delgado & Carvalho, 2021).

De maneira geral, a literatura aborda perspectivas dicotômicas acerca da flexibilização do trabalho. Enquanto alguns estudos enfatizam os benefícios da flexibilidade, como a maior autonomia para a realização do trabalho e o melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Almeida *et al.*, 2021; Colle, 2018; Dahlen, 2019; Sousa, 2018); outros, calcados na forte assimetria existente nas relações entre capital e trabalho, se centram nos riscos da transferência do ônus da atividade empresarial para o trabalhador, sobretudo na redução (ou mesmo inexistência, quando não se reconhece o vínculo empregatício) de direitos e garantias trabalhistas (Antunes, 2018; Cancelier *et al.*, 2017; Ferreira, 2017; Mello Filho & Dutra, 2020), o que faz levantar o questionamento: “direitos fundamentais trabalhistas para quem?” (Delgado & Carvalho, 2021).

Há estudos que demonstram os benefícios da flexibilização do trabalho tanto para as organizações – ao ajustar a força de trabalho às demandas de mercado – quanto para os trabalhadores, permitindo que estes tomem decisões sobre seu trabalho (Cano *et al.*, 2021; Dettmers *et al.*, 2013; Hil *et al.*, 2008). Em contrapartida, outros estudos evidenciam que, no sistema capitalista, verifica-se a degradação salarial e das condições de trabalho, com os trabalhadores enfrentando intensificação, precarização e exploração, o que propicia a substituição dos padrões laborais tradicionais por arranjos de trabalho flexíveis, como o trabalho parcial, temporário e terceirizado (Abílio, 2020; Antunes, 2015; Spreitzer *et al.*, 2017; Tessarini Junior *et al.*, 2023). A segunda vertente – à qual nos alinhamos – deixa evidente, com base em dados empíricos, a forte associação entre a flexibilização e a precarização do trabalho, para a grande maioria dos grupos sociais.

No tocante aos aspectos negativos da flexibilização do trabalho, diversos estudos denunciam que as mudanças ocorridas visam, como

objetivo principal, maximizar os lucros das organizações, o que ocorre por meio da intensificação da extração da mais-valia. Nesse sentido, a contratação de trabalhadores por meio de contratos distintos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) isenta as empresas de diversos encargos trabalhistas e previdenciários (Antunes, 2018; Azevedo *et al.*, 2015; Dunham *et al.*, 1987; Hicks & Klimoski, 1981; Hill *et al.*, 1998; Menezes, 2011; Kim *et al.*, 2017).

Quanto aos benefícios da flexibilização, outros estudos ressaltam a possibilidade de incremento na qualidade de vida dos trabalhadores, visto que podem recorrer a arranjos flexíveis – como o teletrabalho ou o trabalho sob demanda (*just-in-time*) – para melhor atender a seus compromissos e interesses pessoais, de modo a promover o equilíbrio entre trabalho, família e lazer, por exemplo (Brandi, 2012; Eaton, 2003; Faria & Rachid, 2006; Frone *et al.*, 1992; Lewison, 2006; Galea *et al.*, 2014; Kim *et al.*, 2017).

É necessário ponderar, contudo, se tais achados podem ser generalizados para a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, ou se tais experiências encontram-se “nichadas” em relação a setores específicos. De toda forma, estudos amplos sobre o mundo do trabalho têm revelado que o fenômeno da precarização do trabalho se mostra persistente e impactante das condições materiais e subjetivas dos trabalhadores dos mais diversos segmentos e estratos sociais (Druck, 2011).

Diante do exposto, o estudo aprofundado do processo de flexibilização do trabalho no Brasil mostra-se fundamental, justificativa que pode ser estruturada em três dimensões interdependentes:

1) Do ponto de vista social, o trabalho flexível representa um novo paradigma que afeta diretamente a divisão social do trabalho, os laços sociais e o próprio sentido do trabalho (Antunes, 2025), em especial diante do cenário de epidemia de doenças mentais relacionadas ao trabalho (Facas, 2021; Ferreira, 2017);

2) Do ponto de vista acadêmico, as contradições da flexibilização do trabalho carecem de revisões críticas da literatura, com o fulcro de elucidá-las e discuti-las em face de abordagens clássicas e contemporâneas que reconhecem a centralidade do trabalho e a necessidade de compreender o trabalho para transformá-lo (Ferreira, 2017; Guérin *et al.*, 2007), em defesa da dignidade humana no ambiente laboral (Delgado, 2015; Delgado, 2025);

3) Por fim, do ponto de vista das organizações, a melhor compreensão do trabalho flexível e seus impactos sobre os trabalhadores pode contribuir para a construção de um ambiente de trabalho que promove o equilíbrio entre a capacidade produtiva e a dignidade dos trabalhadores, gerando mais saúde, segurança, eficiência e satisfação para todas as partes envolvidas e, portanto, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Ferreira, 2017).

À vista disso, as perguntas centrais que guiam esta investigação são: Como a literatura revista se manifesta sobre a flexibilização do

trabalho no Brasil? Quais são os possíveis impactos da implementação dos modelos de trabalho flexível sobre a qualidade de vida dos trabalhadores nos contextos corporativos? De que modo as alterações promovidas pelo processo de flexibilização do trabalho no Brasil afetam a regulação social do trabalho, comprometendo uma perspectiva protetiva e garantidora de direitos?

MÉTODO

Por meio de revisão sistemática de literatura, o presente artigo teórico, de abordagem quanti-qualitativa (Ferreira, 2017), tem como objetivo geral identificar e analisar criticamente artigos científicos dos últimos 5 anos (2020-2024) voltados ao processo de flexibilização do trabalho no Brasil. Os objetivos específicos são: 1) Sistematizar as produções científicas publicadas entre 2020 e 2024 nas plataformas Scopus e SciELO que discutem explicitamente a implementação da lógica do trabalho flexível no Brasil; 2) Identificar os principais enfoques teóricos, resultados e conclusões a que chegaram as investigações; 3) Discutir os resultados da pesquisa sob o prisma da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) e do direito fundamental ao trabalho digno.

Para o alcance dos objetivos desta pesquisa, realizou-se uma revisão sistemática de literatura com base em critérios explícitos, rigorosos e transparentes, de modo a permitir a identificação de toda a literatura selecionada sobre o tema em questão, em determinada plataforma e período, com o objetivo de responder ao problema de pesquisa (Camilo & Garrido, 2019; Cooke *et al.*, 2012).

Adotou-se o método SPIDER, indicado para revisões sistemáticas de literatura na área de Psicologia, que é composto pelas categorias “Sample”, “Phenomenon of Interest”, “Design”, “Evaluation” e “Research Design” (Cooke *et al.*, 2012), conforme a Tabela 01.

Tabela 01 - Sistematização da Revisão de Literatura conforme o Método SPIDER.

(i) Amostra (<i>Sample</i>)	Artigos científicos que se referem explicitamente à “flexibilização do trabalho” e/ou ao “trabalho flexível”, disponíveis na plataforma Scopus e/ou SciELO, no período de 2020 a 2024, e que necessariamente abordam o contexto brasileiro, ainda que em perspectiva comparada.
(ii) Fenômeno de interesse (<i>Phenomenon of interest</i>)	Flexibilização do trabalho no Brasil.
(iii) Método (<i>Design</i>)	Pesquisas qualitativas, quantitativas ou mistas.

(iv) Avaliação (<i>Evaluation</i>)	Qualquer tipo de resultado.
(v) Tipo de pesquisa (<i>Research type</i>)	Pesquisas empíricas diretamente relacionadas ao fenômeno de interesse.

Fonte: Elaboração própria conforme diretrizes do Método SPIDER (Camilo & Garrido, 2019; Cooke *et al.*, 2012).

Segundo Camilo e Garrido (2019), o método é especialmente adequado para estudos revisionais que também incluem artigos de abordagem qualitativa e/ou mista.

A revisão sistemática da literatura iniciou-se em março de 2025 com a seleção de 26 artigos, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão detalhados na Tabela 01. O resumo, os resultados e a conclusão de cada artigo – todos originalmente redigidos ou livremente traduzidos para a língua portuguesa – foram coletados e organizados em três diferentes *corpora* textuais para a sistematização e a análise de conteúdo, com o auxílio do software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) (Camargo & Justo, 2013; Ferreira, 2017; Ratinaud, 2009; Reinert, 1990; Souza *et al.*, 2018) (ver Figuras 01, 02 e 03).

Consoante Camargo e Justo (2013), as análises lexicográficas realizadas por meio do IRaMuTeQ não são um fim em si mesmo, de modo que a adequada interpretação dos resultados depende do domínio do conteúdo por quem analisa os dados. Ferreira (2017) propõe a identificação de Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso – NTEDs, que consistem em análise de conteúdo com base no Método de Reinert (1990), de acordo com o contexto em que estão inseridos os termos mais frequentes de cada classe.

Dessa forma, a interpretação e a discussão dos resultados das técnicas de lexicometria requerem pertinente referencial teórico-metodológico. Para esse fim, a análise crítica dos estudos empíricos aqui revisados ampara-se em dois pilares interdisciplinares: a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) (Ferreira, 2017) e o direito fundamental ao trabalho digno (Delgado, 2015; Delgado, 2023).

A QVT possui origem em dois movimentos complementares: um voltado à saúde do trabalhador, que lida com fenômenos e riscos psicossociais, e outro focado na gestão da qualidade e da produtividade. Essa dualidade se reflete na sua promoção, que envolve as organizações – responsáveis por implementar programas para gerir a produtividade de modo ético e melhorar o desempenho – e os trabalhadores, que buscam valorização, reconhecimento e um trabalho significativo (Limongi-França, 2019).

No Brasil, a partir da década de 1990, houve um expressivo aumento de estudos e intervenções nas organizações voltados para a QVT, com o objetivo essencial de promover o bem-estar no trabalho (BET) e reduzir

o mal-estar no trabalho (MET), variáveis diretamente conectadas a diversos fatores estudados pela Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), como: satisfação, motivação, desenvolvimento pessoal, job crafting etc. (Limongi-França, 2019).

Segundo Ferreira (2017), o crescente interesse pela QVT decorre do impacto das mudanças trazidas pela reestruturação produtiva, a qual submete trabalhadores das mais diversas categorias profissionais a um ambiente marcado pela flexibilidade e pela instabilidade. Além disso, o tema está diretamente relacionado aos debates sobre avaliação de riscos psicossociais e assédio moral no trabalho (Facas, 2020), intensificados por ocasião da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), com a redação dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e vigência a partir de 26 de maio de 2026 (Brasil, 2024).

Nesse contexto, a Ergonomia da Atividade (EA) se constitui como disciplina básica para subsidiar intervenções nas organizações, de acordo com a sua missão de compreender o trabalho para transformá-lo (Guérin *et al.*, 2007). Originalmente desenvolvida por psicólogos, médicos e engenheiros franco-belgas no século XX, em contexto pós-guerra, a EA surgiu como uma resposta crítica ao taylorismo e ao fordismo, que priorizavam a adaptação do trabalhador ao trabalho. Em vez disso, a EA propôs adaptar o trabalho às características e às necessidades psicofisiológicas do trabalhador, com o objetivo de transformar o ambiente de trabalho para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Ferreira, 2008).

A EA, assim, é uma abordagem interdisciplinar que se relaciona intimamente com as áreas de Psicologia do Trabalho, Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e Direito Tutelar do Trabalho, com destaque para a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17 - ERGONOMIA), atualizada pelas Portarias nº 423/2021 e nº 4.219/2022, cuja finalidade é "estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho" (Brasil, 2022, p. 1).

A EAA_QVT, em específico, objetiva aplicar os fundamentos teóricos e metodológicos da EA para a análise de uma concepção contra-hegemônica de QVT. Para isso, diferencia-se a concepção de QVT de enfoque assistencialista – que foca em alívios imediatos do estresse por meio da oferta de serviços recreativos (eg., ginástica laboral, massagem; yoga) – da QVT de viés preventivo, isto é, que busca compreender as causas reais de bem-estar e mal-estar no ambiente laboral para subsidiar intervenções nas organizações em benefício da qualidade de vida dos trabalhadores (Ferreira, 2017).

A QVT guarda íntima relação com o debate sobre a regulação social do trabalho (Dutra, 2018). A regência do mundo do trabalho a partir de dinâmicas pautadas em quadros normativos disputados pelos agentes sociais e instituições implica o tensionamento constante entre a prescrição constitucional do direito fundamental ao trabalho digno – consistente na interpretação do direito ao trabalho em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, tido como princípio-motriz

entre os fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/1988) – e a corrosão promovida pela racionalidade neoliberal (Dardot & Laval, 2016) no conjunto de direitos e proteções sociais que subsidiam a concretização da dignidade humana serve como o valor central da ordem constitucional (Delgado, 2015; Delgado, 2025).

O trabalho digno, consoante Delgado (2023), é um direito fundamental multidimensional que resulta da conexão entre o direito ao trabalho, os direitos dele decorrentes e a dignidade da pessoa humana – fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, CF/1988) e amplamente prevista no ordenamento jurídico pátrio e internacional. Trata-se, portanto, de noção que exclui juridicamente qualquer forma de trabalho indigno (e.g., servil, análogo à escravidão e/ou em condições precárias).

Nesse sentido, a estrutura multidimensional e interdependente do direito fundamental ao trabalho digno (Delgado, 2023), assentada nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, nos direitos fundamentais da própria Constituição Federal e nas normas da legislação infraconstitucional (como a CLT), é constantemente atravessada pelo dinamismo das disputas presentes na sociedade capitalista, que se desdobram nas dinâmicas de mercado e também nas dinâmicas regulatórias. Nessa senda, tal prescrição normativa sobre avanços e recuos, ao sabor das disputas presentes no tecido social, e sua modulação impacta a experiência do trabalho, tanto do ponto de vista da vivência política dos sujeitos que laboram, como no nível da sua vivência subjetiva.

Compreendidas de forma integrada, as diversas dimensões do direito fundamental ao trabalho digno estabelecem o arcabouço jusfilosófico e jurídico-normativo para a promoção da QVT. A busca pela QVT, nesse contexto, alinha-se diretamente ao objetivo de compreender os limites e as possibilidades de uma proteção jurídica capaz de concretizar não apenas um patamar de condições dignas, mas também um efetivo estado de bem-estar no trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Classificação Hierárquica Descendente (CHD), também conhecida como Método de Reinert (1990), consiste em uma análise lexicométrica que permite identificar e organizar em classes os principais temas abordados em determinado corpus textual. A apresentação da frequência de palavras ocorre após um processo de lematização, em que palavras flexionadas são reduzidas à sua forma básica, canônica ou de dicionário (Camargo & Justo, 2013; Reinert, 1990).

A análise dos resumos (abstracts) dos artigos selecionados revela a existência de quatro classes:

Figura 01 - Classificação Hierárquica Descendente (CHD) dos Resumos.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) – Método de Reinert (1990) – realizada pelo *software* IRaMuTeQ.

A primeira (N = 24%), que tem como palavras-chave “flexibilização”, “gestão” e “desemprego”, aponta para os aspectos econômicos e gerenciais macroestruturais. Os textos discutem como as novas práticas de gestão, como a “nova gestão pública” ou o lean manufacturing, e as políticas de gestão do mercado de trabalho se conectam com a flexibilização laboral e suas consequências negativas, como a instabilidade socioeconômica e o desemprego.

A segunda (N = 22,8%), com as palavras mais frequentes “realizar”, “pesquisa” e “qualitativo”, refere-se ao delineamento metodológico das investigações empíricas, que se caracterizam predominantemente por abordagens qualitativas. Essa classe representa estudos que se baseiam em técnicas como entrevistas semiestruturadas, etnografia e abordagens fenomenológicas para coletar dados e analisar as experiências dos trabalhadores.

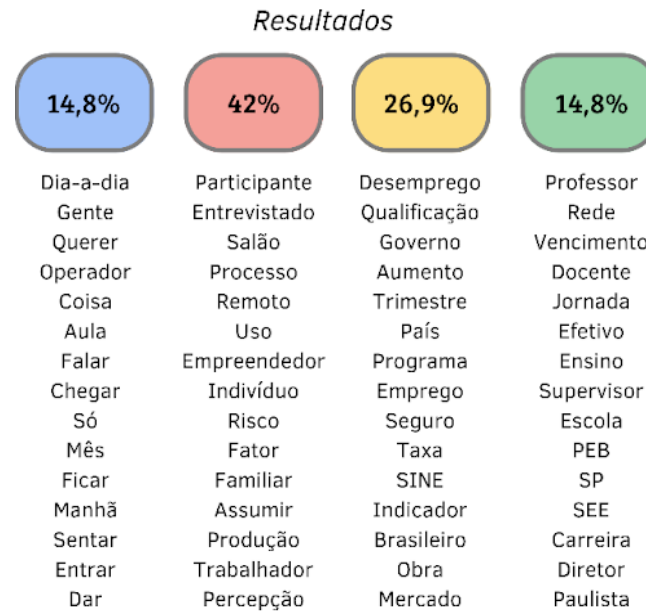
A terceira classe (N = 22,8%) apresenta as palavras “informalidade”, “político” e “reforma”, dando ênfase aos aspectos macropolíticos e normativos da flexibilização do trabalho no Brasil. Esta classe reúne artigos que analisam o impacto direto de mudanças na legislação, como a Reforma Trabalhista de 2017 e a Lei do Salão Parceiro, no aumento da informalidade e na precarização das relações de trabalho, configurando um processo de desregulamentação impulsionado por decisões políticas.

Por fim, a quarta e maior classe (N = 30,4%) destaca as palavras “pandemia”, “refletir” e “adoecimento”, o que condiz com o período de publicação dos artigos. Essa classe agrupa estudos de caráter reflexivo que se aprofundam nas consequências da precarização sobre a saúde dos trabalhadores, um processo intensificado pela pandemia de COVID-19. As discussões abordam o sofrimento psíquico e o adoecimento mental de

diferentes grupos, como jovens, profissionais da enfermagem e gestores, além de fenômenos como a medicalização da performance para sustentar a produtividade.

Por sua vez, a análise dos resultados dos mesmos artigos também apresentou a organização em quatro classes:

Figura 02 - Classificação Hierárquica Descendente (CHD) dos Resultados.



Fonte: Elaboração própria com base nos resultados da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) – Método de Reinert (1990) – realizada pelo *software* IRaMuTeQ.

A primeira classe (N = 14,8%), com vocábulos mais coloquiais como “dia-a-dia”, “gente” e “querer”, foca na dimensão cotidiana e subjetiva da experiência dos trabalhadores. A classe é fortemente composta por relatos e depoimentos diretos que expressam as percepções sobre a rotina de trabalho (“dia-a-dia”), as interações sociais (“gente”) e os sentimentos de frustração, desejos e aspirações (“querer” ou “não querer”) frente à precarização.

A segunda e maior classe (N = 42%) tem como vocábulos centrais “participante”, “entrevistado” e “salão”, indicando que agrupa os resultados de pesquisas de campo de natureza empírica, baseadas em entrevistas. A proeminência da palavra “salão” revela um foco temático significativo em estudos de caso sobre o setor da beleza, que analisam as condições de trabalho de manicures e cabeleireiros, suas relações com a clientela, as formas de remuneração e os impactos de legislações específicas como a Lei do Salão Parceiro, acusadas de intensificar a precarização do trabalho nesse setor.

A terceira classe (N = 26,9%), com as palavras “desemprego”, “qualificação” e “governo”, aborda as políticas públicas e as ações governamentais voltadas para o mercado de trabalho. A análise dos textos que compõem esta classe evidencia discussões sobre a trajetória histórica de programas como o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e os planos de qualificação profissional (e.g. Planfor, PNQ, Pronatec), bem

como análises sobre os resultados de reformas na legislação e a incapacidade das políticas de flexibilização em gerar empregos e fomentar a economia.

Por fim, a quarta classe (N = 14,8%), centrada nas palavras “professor”, “rede” e “vencimento”, agrupa os resultados que tratam especificamente da precarização do trabalho no setor da educação, os quais se referem à análise das condições de trabalho de docentes em redes de ensino públicas e privadas, abordando as diferentes formas de contratação, a estrutura da carreira e, de modo proeminente, a questão da desvalorização salarial e dos baixos vencimentos.

A terceira e última análise de CHD trata das considerações finais dos artigos selecionados para a revisão de literatura, o que resultou na identificação de quatro classes distintas, que representam diferentes focos argumentativos na conclusão dos estudos sobre a flexibilização do trabalho:

Figura 03 - Classificação Hierárquica Descendente (CHD) das Conclusões/Considerações Finais



Fonte: Elaboração própria com base nos resultados da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) – Método de Reinert (1990) – realizada pelo *software* IRaMuTeQ.

A primeira e maior classe (N = 27,6%) destaca as palavras "mão-de-obra", "prático" e "qualificação", e reúne as conclusões de estudos focados em setores produtivos específicos. Os textos analisam as condições concretas e práticas do trabalho em áreas como a construção civil (e.g. canteiros de obra) e a indústria automotiva, além de investigações sobre a formação e qualificação da "mão-de-obra" ao longo da história do desenvolvimento industrial brasileiro, com ênfase na reestruturação produtiva em curso.

A segunda classe (N = 23,9%), com as palavras-chave "garantia", "precarização" e "trabalhista", concentra as conclusões que abordam a dimensão jurídico-institucional da flexibilização. Os textos deste grupo

analisam como as reformas na legislação trabalhista, em especial a de 2017, impactaram a garantia de direitos. A discussão gira em torno do enfraquecimento das proteções legais, do aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores e da dificuldade de acesso à justiça do trabalho como consequência da precarização institucionalizada.

A terceira classe (N = 26,8%), organizada em torno dos vocábulos "saúde", "vínculo" e "atenção", apresenta um recorte temático nítido sobre a precarização do trabalho no setor da saúde, com forte ênfase na Atenção Primária e no Sistema Único de Saúde (SUS). As conclusões agrupadas aqui discutem os diferentes tipos de vínculos empregatícios (estatutário, celetista, terceirizado) e como sua fragilização afeta tanto a saúde dos profissionais quanto a qualidade da atenção prestada à população.

Por fim, a quarta classe (N = 21,8%), articulada pelos termos "flexibilização", "relação" e "capital", agrupa as conclusões de caráter mais teórico e crítico. Os artigos desta classe discutem a flexibilização não como um evento isolado, mas como um processo estrutural e inerente à relação entre capital e trabalho no capitalismo contemporâneo. A análise se aprofunda na lógica da acumulação de capital e em como a flexibilização das relações de trabalho é uma estratégia constante para intensificar a exploração e reverter direitos.

À vista disso, os resultados supramencionados do Método de Reinert (1990) serviram de base para a identificação de quatro NTEDs, a seguir expostos.

O primeiro NTED foi intitulado "Precarização do trabalho e desproteção social dos trabalhadores", em que a flexibilização do trabalho é associada à redução ou à ausência de direitos e garantias trabalhistas. São trechos representativos:

Excerto 1: "Quanto menos um indivíduo possui garantias de que conseguirá obter novos trabalhos ou que será capaz de se manter empregado naqueles em que já está, mais fortes tenderão a ser seus sentimentos de dúvida, insegurança e intranquilidade" (Bartz, 2020, p. 20).

Excerto 2: "As precárias condições de habitação e de acesso a um conjunto de bens e serviços de uso coletivo (educação, transporte, saneamento básico, energia elétrica etc.), que afetam boa parte dessa população, somam-se aos desafios que esses trabalhadores enfrentam em termos de saúde e segurança no trabalho, decorrentes da desproteção social, do tipo de atividade e do local de trabalho" (Souza & Trovão, 2022, p. 22).

Excerto 3: "Questões relativas às medidas de austeridade implementadas, à falta de acesso aos diversos direitos e seguridade social, a precarização do trabalho, as novas formas de subjetivação e o sofrimento advindo destas, apresentam impactos importantes e constituem-se em desafios para a saúde coletiva, a saúde pública e o sistema de saúde brasileiro" (Secco & Kovalski, 2022, p. 1917).

O segundo NTED foi denominado "Reflexos da precarização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores", contexto em que a flexibilização do trabalho está atrelada à sua precarização, com

reflexos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. São trechos representativos:

Excerto 1: “O sistema único de saúde (SUS), especialmente por meio do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), precisa intensificar o trabalho de vigilância em ST [saúde do trabalhador] nesses locais [agronegócio], identificando e intervindo sobre os problemas de saúde” (Pontes *et al.*, 2023, p. 743).

Excerto 2: “A produção de identidades e de pertencimento em seu caráter comum, a produção de valores de uso voltados para o bem viver e para a qualidade de vida são urgentes, uma questão de saúde e de sobrevivência para a humanidade” (Secco & Kovaleski, 2022, p. 1917).

Excerto 3: “A ausência de registro legal do trabalho implica: perda de direitos e benefícios fundamentais como a garantia de compensação financeira em caso de doença e acidentes ou licença médica; desproteção em termos das condições de trabalho e do maior risco associados a atividades de alta periculosidade ou realizadas em locais insalubres; ausência de limites para as jornadas de trabalho, comprometendo a saúde psicológica e física do trabalhador; dentre outros fatores” (Souza & Trovão, 2022, p. 22).

O terceiro NTED, por sua vez, foi intitulado “Exigência de alta qualificação e produtividade dos trabalhadores”, em que o novo sistema produtivo exige mão de obra altamente qualificada, capaz de manter alto desempenho frente a um ambiente de rápidas mudanças. São trechos representativos:

Excerto 1: “(...) buscamos analisar as razões que justificam a preferência dos empresários pela cidade [São Carlos] (em detrimento da capital ou de outras localidades), que, no limite, estão relacionadas a menores custos de produção, com força de trabalho extremamente qualificada, e à busca por maior produtividade” (Pires, 2021, p. 14).

Excerto 2: “A política de qualificação focou no aumento da competitividade dos trabalhadores em um mercado flexível, com alta rotatividade e identidades profissionais pouco sólidas. As ações do Sine [Sistema Nacional de Emprego] foram ampliadas e colocadas em interface com as outras políticas de emprego, a fim de reduzir os custos de recrutamento da mão de obra em face do avanço da mobilidade intersetorial” (Menezes, 2023, p. 643).

Excerto 3: “Isso vem corroborar as análises que buscam demonstrar que a lógica econômica exige um modelo de trabalhador que seja inteiramente responsabilizado por seu sucesso ou fracasso, o empreendedor de si, o sujeito do novo espírito do capitalismo (...), o sujeito neoliberal ou neossujeito (...), o sujeito de desempenho (...)” (Pires, 2021, p. 14).

Por último, o quarto NTED foi denominado “Flexibilização do trabalho e reestruturação produtiva”, contexto em que o fenômeno da flexibilização do trabalho se relaciona diretamente com o processo de reestruturação produtiva voltada à acumulação flexível. São trechos representativos:

Excerto 1: “A precarização flexível do trabalho está localizada historicamente no contexto da ascensão do neoliberalismo, da hegemonia do setor financeiro, da reestruturação produtiva e da globalização da economia. Ela está ligada às práticas sociais decorrentes de tais processos, as práticas flexíveis” (Melges *et al.*, 2022).

Excerto 2: “No período estudado, a conjuntura da política econômica implantada no Brasil defendeu um Estado neoliberal que se caracteriza por reduzida intervenção estatal e maior regulação do mercado sobre as políticas sociais implantadas ou implementadas, ampliando o espaço para o financiamento e a acumulação de capital privado” (Rego & Oliveira, 2024, p. 16).

Excerto 3: “(...) os resultados sustentam a proposição conceitual das contestações discursivas ao recuperar e posicionar conversações dominantes no fenômeno produção flexível e então realçar vozes dos operários alijadas de participação e representatividade” (Maitan Filho & Guedes, 2022, p. 117).

Os NTEDs 1 e 2 se relacionam diretamente com as constantes denúncias dos cientistas do trabalho em relação ao processo de precarização do trabalho oriundo da flexibilização associada à desproteção social, que demonstram a predominância de uma lógica de transferência não apenas do ônus econômico para o trabalhador, mas também de um “ônus psicológico”, isto é, seria o trabalhador, e não a organização, o responsável pelo seu próprio bem-estar no trabalho, independentemente das condições adversas a que é submetido, em nível micro e macroestrutural (Cancelier *et al.*, 2017; Ferreira, 2017; Mello Filho & Dutra, 2020).

No tocante ao NTED 3, embora haja uma necessidade real de autonomia e flexibilidade demandada pelos coletivos de trabalhadores, muitas organizações têm aproveitado esse contexto para se apresentarem como “portos seguros” para os trabalhadores, na tentativa de incentivar o engajamento no trabalho mais por adesão que por coerção (Barbosa, 2014). Isso ocorre, frequentemente, por meio de práticas associadas ao “ofurô corporativo”, conceito desenvolvido por Ferreira (2017) para designar as práticas assistencialistas que ignoram as necessidades de intervenções nos fatores efetivos produtores de vivências de mal-estar no trabalho.

Nesse contexto, ocorre o estabelecimento de uma cultura organizacional pautada na entrega de resultados que exigem alta produtividade. Facas (2020) atribui esse culto ao desempenho como o desenvolvimento cultural da “Sociedade da Performance”, em que as pessoas são estimuladas a apresentar os mais altos índices de produtividade em todas as áreas de sua vida. No contexto do trabalho, esse estilo de vida tem gerado esgotamento e adoecimento mental em massa. Por isso, recorrentemente, quando as organizações se preocupam explicitamente com a saúde de seus trabalhadores, estão, na verdade, preocupadas com sua imagem após repercussões sobre condições de trabalho precárias e riscos psicossociais em geral (Facas, 2021).

O NTED 4 se insere no contexto de rápidas mudanças que caracterizam a reestruturação produtiva em vigor, intensificada pela

Era Digital, em que a exigência ocorre não somente pela capacidade de manter um alto ritmo produtivo, mas de competências técnicas e comportamentais relacionadas à adaptabilidade, de modo que o trabalhador precisa se mostrar devidamente qualificado para atuar em diversas frentes dentro de sua área de especialização. Além disso, independentemente de sua formação, exigem-se conhecimentos ao menos intermediários sobre TDICs e, mais recentemente, como operar em consonância com a Inteligência Artificial (IA), a qual otimiza o tempo gasto no trabalho e gera necessidades de repensar a distribuição de tarefas e os métodos de avaliação de desempenho (Cimini *et al.*, 2023; Kipper *et al.*, 2021).

No âmbito macropolítico, a reestruturação produtiva segue tendências neoliberais que estabelecem um paradigma estrutural de exploração dos trabalhadores. Nesse modelo, o indivíduo é percebido como um recurso, em detrimento de sua condição de sujeito de direitos, o que colide com o direito fundamental ao trabalho digno (Pontes & Facas, 2025). Esse paradigma se manifesta por meio de um ideal de flexibilização que visa, em última instância, à desregulamentação do trabalho. O objetivo é transformar as garantias trabalhistas para que não sejam consideradas entraves ao desenvolvimento econômico, um processo que, segundo Delgado (2025), ocorre na contramão da dignidade humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta incursão analítica investigou, por meio de uma revisão sistemática da literatura recente, o paradoxo da flexibilização do trabalho no Brasil e suas implicações para o trabalho digno e a QVT. Ao retomar as questões que nortearam este estudo, foi possível constatar que a literatura se manifesta de forma predominantemente crítica sobre a flexibilização do trabalho no país. A análise revelou que, embora um discurso de autonomia seja presente, o fenômeno está intrinsecamente ligado à precarização, à desproteção social e ao enfraquecimento das garantias trabalhistas.

Os resultados indicam que os impactos dos modelos de trabalho flexível sobre a QVT são majoritariamente negativos. A precarização decorrente da flexibilização acarreta severos reflexos sobre a saúde física e mental da classe trabalhadora, intensificando o sofrimento psíquico e o adoecimento. O modelo paradoxal vigente exige alta qualificação e produtividade em um cenário de instabilidade, de modo a transferir o ônus econômico e psicológico para o indivíduo e a aprofundar sua insegurança.

Ademais, a análise demonstrou que as alterações promovidas pela flexibilização afetam a regulação social do trabalho ao deteriorar uma perspectiva protetiva de direitos. Sob a égide do pensamento neoliberal, a flexibilização impulsiona um processo de desregulamentação que visa transformar as garantias trabalhistas em entraves ao desenvolvimento econômico, o que ocorre na contramão da dignidade humana. As disputas em torno de um modelo regulatório mais ou menos protetivo moldam diretamente as relações produtivas e a discussão sobre qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Dessa forma, resta evidente a íntima relação entre a reestruturação produtiva, a flexibilização e a precarização social do trabalho no Brasil. O modelo atual fragiliza os vínculos e as garantias ao mesmo tempo em que demanda maior adaptabilidade e desempenho do trabalhador, configurando uma estratégia de acumulação flexível de capital.

Como próximos passos, sugere-se que futuras investigações se concentrem em quatro eixos: (i) estudos em setores emergentes como a *gig economy* para aprofundar a compreensão sobre novas formas de controle e resistência; (ii) pesquisas longitudinais sobre os impactos do trabalho flexível na saúde ocupacional, dada a ascensão do adoecimento mental; (iii) análises comparadas com outros países do Sul Global para identificar particularidades e tendências; e, por fim, (iv) estudos com recorte interseccional a fim de analisar como a precarização afeta desigualmente diferentes grupos de trabalhadores com base em marcadores sociais como gênero, raça e classe.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 17 ago. 2025.

ALMEIDA, A. N. de; NUNES, A.; SOUZA JUNIOR, C. V. N. de. Uma avaliação da flexibilização da jornada de trabalho na Universidade de Brasília. **Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 10, n. 1, p. 1-17, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/desenv.v10i1.7414>. Acesso em: 15 ago. 2025.

ALVES, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>. Acesso em: 13 ago. 2025.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2025.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rausp1200>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BARTZ, G. F. Identidade profissional e música erudita: músicos de orquestra, trabalho flexível e os dilemas da profissão. **Opus**, [S. l.],

v. 26, n. 1, p. 1-23, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.20504/opus2020a2610>. Acesso em: 29 ago. 2025.

BRANDI, A. C. D. A flexibilização da jornada de trabalho e sua evolução: aspectos relevantes. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 1-13, 2012. Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/J8YV212gqC47Gk4_2013-6-24-11-23-45.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do Capítulo IV da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021 [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 167, p. 140, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-582737604>. Acesso em: 13 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 423, de 7 de outubro de 2021. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mpt-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-351221955>. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452104996>. Acesso em: 17 jul. 2025.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>. Acesso em: 24 jun. 2025.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.14417/ap.1546>. Acesso em: 18 jul. 2025.

CANCELIER, M. M. L.; LAPOLLI, E. M.; GOMES, R. K. Definitions of flexible working: a systematic literature review. **Espacios**, Caracas, v. 38, n. 29, p. 25, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n29/a17v38n29p25.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2025.

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**, [S. l.], v. 15, n. 1, p. 46-68, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.15.1.0046>. Acesso em: 14 jul. 2025.

CIMINI, C.; ROMERO, D.; PINTO, R.; CAVALIERI, S. Task classification framework and job-task analysis method for understanding the impact of smart and digital technologies on the operators 4.0 job profiles. **Sustainability**, Basel, v. 15, n. 1, art. 3899, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su15053899>. Acesso em: 27 ago. 2025.

COLLE, A. B. **A flexibilização da jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação Superior (TAES) visando otimizar a gestão pública universitária**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190510/101_00049.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 ago. 2025.

COOKE, A.; SMITH, D.; BOOTH, A. Beyond PICO: the SPIDER tool for qualitative evidence synthesis. **Qualitative Health Research**, [S. l.], v. 22, n. 10, p. 1435-1443, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1049732312452938>. Acesso em: 15 ago. 2025.

DAHEN, C. M. **Qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação na jornada de trabalho flexibilizada da UFSC**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração Universitária) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/215779/PPAU0216-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 ago. 2025.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução: M. Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, G. N.; CARVALHO, B. V. de. Direitos fundamentais trabalhistas para quem?: Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. In: PORTO, N.; LOURENÇO FILHO, R.; CONFORTI, L. P. (org.). **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais**. Brasília: ANAMATRA; ENAMATRA, 2021. p. 34-53.

DETTMERS, J.; KAISER, S.; FIETZE, S. Theory and practice of flexible work: organizational and individual perspectives: Introduction to the special issue. **Management Revue**, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 155-161, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2013-3-155>. Acesso em: 14 jul. 2025.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Acesso em: 25 ago. 2025.

DUNHAM, R. B.; PIERCE, J. L.; CASTANEDA, M. B. Alternative work schedules: two field quasi-experiments. **Personnel Psychology**, [S. l.], v. 40, n. 2, p. 215-242, 1987. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00602.x>. Acesso em: 25 ago. 2025.

DUTRA, R. Q. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DUTRA, R. Q.; LIMA, R. S. Neofascismo, neoliberalismo e direito do trabalho no governo Bolsonaro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 1771-1804, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2022/62927>. Acesso em: 25 jul. 2025.

DUTRA, R. Q.; SEPÚLVEDA, G. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **REI: Revista de Estudos Institucionais**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 1230-1252, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.494>. Acesso em: 24 ago. 2025.

EATON, S. C. If you can use them: flexible policies, organisational commitment, and perceived performance. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, [S. l.], v. 42, n. 2, p. 145-166, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00285>. Acesso em: 21 jul. 2025.

FACAS, E. P. Sociedade da performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In: SOUSA-DUARTE, F.; MENDES, A. M.; FACAS, E. P. (org.). **Psicopolítica e psicopatologia do trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. p. 110-125.

FACAS, E. P. **PROART: riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22350/9786559173686>. Acesso em: 17 jul. 2025.

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. Disponível em: https://www.unip.br/presencial/comunicacao/publicacoes/ciencias_gerenciais/edicoes/2006/12_dez/09.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

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, e00100522, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT100522>. Acesso em: 20 jul. 2025.

FERREIRA, I. Q. B. P.; SANTOS, T. A. dos; SANTOS, H. S. dos; MASCARENHAS, N. B.; MISSIAS-MOREIRA, R. Repercussions of the labor reform on nursing work in the context of the COVID-19 pandemic. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 75, supl. 1, e20220058, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0058>. Acesso em: 15 jul. 2025.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000100007. Acesso em: 13 ago. 2025.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 2017.

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**, [S. l.], v. 77, n. 1, p. 65-78, 1992. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>. Acesso em: 17 ago. 2025.

GALEA, C.; HOUKES, I.; RIJK, A. de. 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**, [S. l.], v. 25, n. 8, p. 1090-1111, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816862>. Acesso em: 12 ago. 2025.

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, e2323, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172202323>. Acesso em: 19 ago. 2025.

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

HILL, J. E.; GRZYWACZ, J. G.; ALLEN, S.; BLANCHARD, V. L.; MATZ-COSTA, C.; SHULKIN, S.; PITT-CATSOUPHES, M. Defining and conceptualizing workplace flexibility. **Community, Work & Family**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 149-163, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>. Acesso em: 19 jul. 2025.

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**, [S. l.], v. 51, n. 3, p. 667-683, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>. Acesso em: 19 jul. 2025.

HOLBOROW, M. **Language and neoliberalism**. London: Routledge, 2015.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2999>. Acesso em: 13 jul. 2025.

KIPPER, L. M.; IEPSSEN, S.; DAL FORNO, A. J.; FROZZA, R.; FURSTENAU, L.; AGNES, J.; COSSUL, D. Scientific mapping to identify competencies required by industry 4.0. **Technology in Society**, [S. l.], v. 64, 101454, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101454>. Acesso em: 11 jul. 2025.

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

MAITAN FILHO, P. L.; GUEDES, A. L. Contestações discursivas dos trabalhadores à produção flexível em montadoras no Sul Fluminense de 2016 a 2018. **Read: Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 28, n. 1, p. 92-124, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.343.117074>. Acesso em: 12 jul. 2025.

MELGES, F.; CALARGE, T. C. C.; BENINI, É. G.; PACHECO, A. P. de C. The new precarization of work: a conceptual map. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 29, n. 103, p. 638-666, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0032EN>. Acesso em: 13 jul. 2025.

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. São Paulo: LTr, 2020. v. 3, p. 91-104.

MENEZES, P. C. S. Mercado de trabalho e flexibilização no Brasil e na Itália. In: Congresso Brasileiro de Sociologia, 15., 2011, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: SBS, 2011. Apresentação de trabalho.

MENEZES, V. M. O. de. Professional qualification and public labor intermediation: labor market management in Brazil, 1880-2017. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 30, n. 107, p. 612-640, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0022EN>. Acesso em: 25 ago. 2025.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/3610605/2021>. Acesso em: 25 ago. 2025.

PONTES, A. G. V.; SILVA, R. T. da; SILVA, J. do V. e. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202313901>. Acesso em: 11 set. 2025.

PONTES, G. T.; FACAS, E. P. Trabalho digno, saúde do trabalhador e condições de trabalho na contemporaneidade. **Revista Laborativa**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 116-122, 2025. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 25 jun. 2025.

RATINAUD, P. **IRAMUTEQ**: Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires. [S. l.], 2009. Disponível em: <http://www.iramuteq.org>. Acesso em: 21 jul. 2025.

REGO, J. do N. M.; OLIVEIRA, B. L. C. A. de. Legislações do ensino superior e a privatização da educação no Brasil. **Trabalho, Educação e**

Saúde, Rio de Janeiro, v. 22, e02779251, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2779>. Acesso em: 13 ago. 2025.

REINERT, M. ALCESTE, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de Gerard de Nerval. **Bulletin de Méthodologie Sociologique**, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 24-54, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/075910639002600103>. Acesso em: 11 jun. 2025.

SECCO, A. C.; KOVALESKI, D. F. Do empreendedor de si mesmo à medicalização da performance: reflexões sobre a flexibilização no mundo do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 5, p. 1911-1918, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022275.09572021>. Acesso em: 25 jun. 2025.

SMITH, A. **A riqueza das nações**. Tradução: N. P. Lima. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2023.

SOUSA, S. A. **A flexibilização da jornada e seu impacto nas atividades de técnicos administrativos da UFRN**. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/26194>. Acesso em: 11 jun. 2025.

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, e00181175, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs00181>. Acesso em: 10 jun. 2025.

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, e03353, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353>. Acesso em: 18 jul. 2025.

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**, [S. l.], v. 4, p. 473-499, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>. Acesso em: 18 jul. 2025.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.; ROSA, K. L. da S. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, e2022-0049, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220049>. Acesso em: 19 jun. 2025.

Contato dos autores/as:

Autor: Gabriel Teles Pontes
e-mail: telespontes.adv@gmail.com

Autor: Mário César Ferreira
e-mail: ferreiramariocesar@gmail.com

Autora: Renata Queiroz Dutra
e-mail: renataqdutra@gmail.com

Manuscrito aprovado para publicação em: 25/04/2026.