

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NEGATIVOS NAS ORGANIZAÇÕES

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 29 – Edição 145/ABR 2025 / 03/04/2025](#)

THE PRECARIZATION OF LABOR AND ITS NEGATIVE IMPACTS ON ORGANIZATIONS

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/ra10202504031710

Luis Andiel Novoa Diaz Lopes¹

Luana de Sousa Carlos¹

Edilon Mendes Nunes²

RESUMO

A precarização do trabalho é caracterizada pela redução de direitos trabalhistas, instabilidade nas relações empregatícias e deterioração das condições laborais. Este artigo analisa os impactos negativos desse fenômeno nas organizações brasileiras, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que intensificou a informalidade, flexibilizou contratos e enfraqueceu os sindicatos. A precarização resulta em absenteísmo, turnover elevado, conflitos trabalhistas e desmotivação, comprometendo a produtividade e a competitividade organizacional. Por outro lado, soluções como o fortalecimento de políticas inclusivas, investimento em capacitação e promoção de condições de trabalho dignas podem reverter esses impactos. A pesquisa baseia-se em dados da PNAD e IBGE e

contribui para a compreensão das dinâmicas da precarização e seus desdobramentos econômicos e sociais.

Palavras-chave: precarização o trabalho; reforma trabalhista; impactos organizacionais; direitos trabalhistas; informalidade.

ABSTRACT

Work precarization is characterized by the reduction of labor rights, instability in employment relations, and the deterioration of working conditions. This article analyzes the negative impacts of this phenomenon on Brazilian organizations, particularly after the 2017 Labor Reform, which increased informality, flexible contracts, and weakened unions.

Precarization leads to absenteeism, high turnover, labor disputes, and demotivation, compromising productivity and organizational competitiveness. On the other hand, solutions such as strengthening inclusive policies, investing in training, and promoting decent working conditions can reverse these impacts. The research is based on data from PNAD and IBGE and contributes to understanding precarization dynamics and its economic and social implications.

Keywords: work precarization; labor reform; organizational impacts; labor rights; informality.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira é constituída de problemas sociais como desigualdade na economia, educação, habitação, saúde e segurança pública. Dados divulgados pelo PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua demonstram que a taxa de analfabetismo em 2016 era de 6,7%, um índice elevado se comparado com os anos anteriores, e, em dados divulgado pela UNINASSAU (Centro Universitário Maurício de Nassau), ainda em 2016, o brasileiro lê em média 2,43 livros por ano, um dado “assustador” segundo o portal de notícias.

Esses dados estão amplamente ligados ao tema que será debatido no presente artigo por pelo menos três razões. A primeira é que a ausência de leitura empobreceu o debate sobre a legislação trabalhista de 2017 e seus impactos negativos na organização, deixando os brasileiros à mercê da mídia e suas conjecturas tendenciosas e ocasionalísticas. A segunda razão é gerada pela primeira, a ampla disseminação de fake news que giraram e giram em torno do tema precarização do trabalho e principalmente do fundamento empírico e imagético de como possa funcionar a relação entre um empregado e seu empregador. E por fim, a terceira razão é, intensamente conectada aos problemas da sociedade brasileira, o não conhecimento dos direitos trabalhistas e a necessidade do trabalho frente à inflação, fome, saúde e outros desdobramentos sociais e políticos.

Por sua vez, a precarização do trabalho nas organizações é um reflexo direto das transformações econômicas, políticas e sociais que ocorreram no Brasil ao longo das últimas décadas. Essa precarização é caracterizada pela deterioração das condições de trabalho, pela redução dos direitos trabalhistas e pela intensificação da instabilidade nas relações entre empregadores e empregados.

Após a reforma trabalhista de 2017, observa-se um aumento na flexibilização das leis trabalhistas, o que, para alguns, foi promovido sob o argumento de modernizar as relações de trabalho e estimular a criação de empregos. No entanto, na prática, essa reforma trouxe impactos profundos e controversos. A flexibilização contribuiu para o aumento de contratos intermitentes, terceirizações e trabalho informal, ao mesmo tempo em que enfraqueceu as estruturas de proteção ao trabalhador, como os sindicatos, que já vinham enfrentando um declínio em sua representatividade e força política.

A precarização também se manifesta no aumento da exploração do trabalhador por meio de jornadas excessivas, salários baixos e ausência de benefícios básicos, como acesso à previdência social e assistência médica.

Além disso, a introdução de modalidades de trabalho como o home office e o trabalho por aplicativos ampliou a sensação de insegurança e vulnerabilidade entre os trabalhadores. Esses modelos de trabalho, muitas vezes apresentados como inovações ou oportunidades de autonomia, frequentemente mascaram relações assimétricas de poder e deixam os trabalhadores à mercê de demandas abusivas e sem garantias mínimas de estabilidade ou proteção jurídica.

Outro fator que intensifica a precarização é o descompasso entre a legislação e as novas dinâmicas de mercado. A reforma trabalhista, ao mesmo tempo em que reduziu a atuação dos sindicatos, impôs dificuldades para que os trabalhadores negociassem diretamente com os empregadores em condições de igualdade. Isso reforçou a fragilidade do trabalhador diante das empresas, especialmente em um contexto de alto desemprego e crescente informalidade.

Além disso, a disseminação de fake news e a baixa capacidade de leitura crítica da população, como apontado anteriormente, dificultam a conscientização sobre os impactos negativos da flexibilização e sobre os direitos que ainda permanecem garantidos. Essa desinformação cria um ciclo de vulnerabilidade: trabalhadores que desconhecem seus direitos são mais suscetíveis a aceitar condições precárias de emprego, perpetuando as desigualdades e as injustiças no mercado de trabalho.

O presente artigo se baseará em três seções. A primeira, uma busca acadêmica histórica para a contextualização geral dos fatores que intensificaram a precarização do trabalho no Brasil. A segunda, uma análise da legislação trabalhista 13.467 de 13 de julho de 2017 e seus impactos na sociedade brasileira, mesclada à análise documental e pesquisas quantitativas divulgadas pelo PNAD e IBGE. Na terceira, os impactos negativos da precarização do trabalho nas organizações.

2 DEFINIÇÕES E CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

2.1 O que é a precarização do trabalho?

A precarização do trabalho pode ser compreendida como o processo de deterioração das condições laborais, caracterizado pela perda ou redução de direitos trabalhistas, instabilidade nas relações empregatícias e aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores. Esse fenômeno ocorre em resposta às transformações econômicas e políticas que favorecem a flexibilização das leis trabalhistas e promovem uma relação assimétrica entre empregadores e empregados.

Nesse contexto, a precarização é marcada por elementos como a informalidade, a terceirização, a intensificação do trabalho, a redução de salários, a instabilidade contratual e a ausência de garantias sociais, como acesso à previdência e benefícios trabalhistas. Esses aspectos tornam os trabalhadores mais suscetíveis a condições laborais desumanas, fragilizando a proteção social que deveria ser assegurada pelas legislações (Antunes, 2009; Druck, 2011).

Além disso, a globalização e a adoção de políticas neoliberais têm sido apontadas como fatores determinantes para a expansão da precarização, ao priorizarem a competitividade e a redução de custos pelas empresas em detrimento das condições de trabalho dignas. A flexibilização laboral, muitas vezes apresentada como um caminho para a modernização e a criação de empregos, frequentemente resulta na intensificação da exploração da força de trabalho, especialmente em economias periféricas (Harvey, 2005).

A precarização do trabalho também está ligada à fragilização do movimento sindical, que perdeu força e representatividade diante de mudanças legislativas e da reconfiguração do mercado de trabalho, especialmente após a crise econômica de 2015 e a reforma trabalhista de 2017 no Brasil (Galvão et al., 2019). A ausência de uma atuação sindical eficaz dificulta a mobilização dos trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho e combater a exploração.

2.2 Destabilização do movimento sindical trabalhista e suas consequências

A crise sindical pode ser atribuída, em grande medida, às mudanças estruturais no mercado de trabalho e às políticas neoliberais que começaram a ganhar força nos anos 1990 e se consolidaram no início do século XXI.

Historicamente, o sindicalismo brasileiro desempenhou um papel importante na conquista de direitos trabalhistas e na luta por melhores condições de trabalho. Durante o período de redemocratização (anos 1980), os sindicatos se fortaleceram, atuando como importantes atores políticos e sociais. Contudo, esse cenário começou a mudar com o avanço das políticas de flexibilização e desregulamentação do trabalho, que foram impulsionadas pelas pressões do mercado globalizado e pela necessidade de redução de custos das empresas (Antunes, 2009).

Entre 2004 e 2014, os sindicatos brasileiros desfrutaram de um período de relativa estabilidade e força, impulsionados por um contexto econômico favorável e pela proximidade com o governo federal, especialmente durante os mandatos do Partido dos Trabalhadores (PT). No entanto, essa proximidade também gerou críticas, associando o movimento sindical à agenda política governamental, o que contribuiu para sua fragilização nos anos seguintes. Com a crise econômica de 2015 e o impeachment da presidente Dilma Rousseff em 2016, o movimento sindical enfrentou um cenário de desconfiança e afastamento por parte de amplos segmentos da classe trabalhadora (Galvão et al., 2019).

A reforma trabalhista de 2017 foi um marco significativo na destabilização sindical. Essa reforma eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical, principal fonte de financiamento das entidades, e flexibilizou regras que permitiam acordos individuais sobrepor-se a convenções coletivas. Como resultado, os sindicatos perderam não apenas recursos financeiros, mas também poder de negociação e capacidade de organização. Esse

enfraquecimento permitiu que relações de trabalho mais precárias se expandissem, dificultando a resistência a práticas abusivas e prejudiciais aos trabalhadores (Druck, 2018).

Além disso, a disseminação de informações incorretas e a desinformação, muitas vezes disseminadas pelas redes sociais e por discursos políticos, contribuíram para a percepção negativa dos sindicatos. Essa percepção, associada à fragmentação da classe trabalhadora diante do aumento da informalidade e do desemprego, dificultou ainda mais a coesão do movimento sindical (Antunes, 2020).

As consequências da destabilização sindical são profundas e multifacetadas. Entre elas destacam-se a ampliação da precarização do trabalho, a redução da capacidade de negociação coletiva, o enfraquecimento das políticas públicas de proteção ao trabalhador e a diminuição do poder de reivindicação da classe trabalhadora. Essas mudanças não apenas impactaram diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também ampliaram as desigualdades sociais e econômicas no país.

3 ANÁLISE DA LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A INTENSIFICAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo declarado de modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de empregos. No entanto, seu impacto real foi amplamente debatido por especialistas, magistrados e acadêmicos, que apontam suas contribuições para a intensificação da precarização do trabalho. A seguir, analisa-se detalhadamente os principais artigos da reforma e suas implicações.

3.1 Artigo 444 – Prevalência do Negociado sobre o Legislado

O Artigo 444 da CLT foi alterado para permitir que acordos individuais entre empregador e empregado prevaleçam sobre a legislação em temas como jornada de trabalho e banco de horas, desde que o trabalhador tenha diploma de nível superior e receba salário superior a duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Essa medida foi apresentada como uma tentativa de modernizar as relações de trabalho, oferecendo maior autonomia aos profissionais altamente qualificados e bem remunerados. Contudo, especialistas em Direito do Trabalho têm levantado questões críticas a respeito. O Direito do Trabalho é historicamente fundamentado no princípio da proteção, que visa equilibrar a relação assimétrica entre empregadores e empregados. A alteração do Artigo 444 tem sido vista como um enfraquecimento desse princípio, privilegiando a autonomia privada em um cenário de desigualdade estrutural. De acordo com o ministro

Maurício Godinho Delgado, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), essa mudança rompe com princípios basilares do Direito do Trabalho, pois amplia a liberdade de negociação em contextos onde a desigualdade de poder entre as partes ainda é significativa (Delgado, 2018).

Os impactos negativos dessa alteração são diversos e incluem:

1. **Desigualdade na negociação:** Mesmo entre profissionais de alta qualificação e renda, podem existir pressões que limitem sua capacidade de negociar em condições de igualdade com os empregadores. Isso é particularmente relevante em setores com alta concentração de mercado ou em situações de alta competitividade.
2. **Erosão do papel dos sindicatos:** A prevalência dos acordos individuais reduz a relevância das negociações coletivas, enfraquecendo a representatividade sindical e diminuindo a capacidade de defesa dos direitos dos trabalhadores como um grupo.
3. **Risco de precarização:** A negociação direta pode resultar em condições menos favoráveis para o trabalhador, como jornadas de trabalho extensas ou sistemas de banco de horas prejudiciais, caso não haja um equilíbrio real de poder.
4. **Aumento de litígios:** A abertura para negociações individuais pode gerar interpretações divergentes sobre os limites da autonomia privada, resultando em maior insegurança jurídica e no aumento de disputas trabalhistas.
5. **Precedente perigoso:** O conceito de hipersuficiência pode ser ampliado para outras categorias, levando a uma flexibilização mais ampla das garantias trabalhistas e à redução de direitos historicamente conquistados.

A autonomia negociada, embora possa trazer benefícios para alguns, não pode ser desassociada das condições estruturais que limitam a liberdade de muitos trabalhadores. Essa mudança, longe de ser apenas uma

flexibilização, representa um ponto de tensão entre a modernização das relações de trabalho e a manutenção de princípios históricos de proteção laboral.

3.2 Artigo 611-A – Valorização da Negociação Coletiva

O Artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), estabelece que convenções e acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a legislação em uma série de matérias, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, e regulamentos empresariais, desde que respeitados os limites constitucionais. Embora essa norma tenha sido apresentada como uma forma de flexibilização e modernização das relações trabalhistas, ela tem gerado críticas significativas devido aos seus impactos negativos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Um dos principais problemas é a possibilidade de redução de direitos mínimos protegidos por lei. A prevalência dos acordos coletivos pode resultar em retrocessos nas garantias trabalhistas, especialmente em contextos de baixa representatividade sindical. Segundo Delgado (2018), essa flexibilização pode ser usada para reduzir direitos históricos, como o intervalo intrajornada e a limitação da jornada, comprometendo a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Outro ponto crítico é o enfraquecimento do papel do Estado como garantidor dos direitos trabalhistas. Para Barros (2017) a transferência da regulação de temas sensíveis para a esfera privada fragiliza a estrutura protetiva do Direito do Trabalho, deixando os trabalhadores vulneráveis às pressões do mercado e às desigualdades de poder entre as partes. Essa desigualdade é agravada pela presunção de que empregados e empregadores negociam em condições de igualdade, o que raramente ocorre na prática, conforme destacado por Maior (2018).

Ademais, a fragmentação dos direitos trabalhistas é outro impacto negativo relevante. A possibilidade de negociações distintas por empresa ou setor pode levar a uma aplicação desigual das normas, promovendo insegurança jurídica e desestruturando o sistema de proteção coletiva. Isso é especialmente preocupante em relação à redução do intervalo intrajornada, que pode ser negociado para um mínimo de 30 minutos. Segundo Carrion (2020) essa redução pode aumentar os riscos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

A norma também abre margem para abusos na criação de regulamentos empresariais, permitindo que empregadores imponham regras que limitem a autonomia dos trabalhadores sem uma efetiva supervisão sindical. Segundo Barros (2017), a ausência de um controle adequado pode resultar em regulações que desfavoreçam os empregados e comprometam sua condição de trabalho.

Em síntese, o Artigo 611-A representa uma ruptura com princípios históricos do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, e coloca em risco direitos conquistados ao longo de décadas. Embora a flexibilização possa ser benéfica em contextos específicos, sua aplicação indiscriminada pode comprometer a segurança jurídica e a igualdade nas relações laborais.

3.3 Artigo 59-A – Regime de Trabalho Intermitente

O Artigo 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), regulamentou o regime de trabalho intermitente, permitindo a contratação de trabalhadores para prestação de serviços de forma não contínua. Nesse modelo, o trabalhador alterna entre períodos de trabalho e inatividade, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Embora tenha sido defendido como uma alternativa para aumentar a empregabilidade, esse regime tem sido amplamente criticado por seus impactos negativos na segurança econômica e nos direitos trabalhistas.

Um dos principais problemas apontados é a precarização das condições de trabalho. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) argumenta que o trabalho intermitente institucionaliza a insegurança financeira, dificultando o planejamento econômico dos trabalhadores e reduzindo sua capacidade de acessar direitos como férias remuneradas, 13º salário e contribuição previdenciária. Segundo Filho (2018), “o trabalho intermitente consolida uma relação desigual em que o empregador se isenta de riscos e transfere integralmente a instabilidade ao trabalhador”. Tal situação coloca o empregado em uma posição de vulnerabilidade exacerbada.

Outro ponto de crítica é o impacto sobre a dignidade do trabalhador, considerando que o modelo dificulta a previsão de renda e a manutenção de padrões mínimos de subsistência. Essa instabilidade afeta diretamente o acesso a bens e serviços básicos, comprometendo o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador e de sua família. Estudos indicam que o trabalho intermitente pode fomentar um ciclo de pobreza, agravado pela falta de garantias mínimas de continuidade do trabalho.

Além disso, o regime intermitente também apresenta desafios para a fiscalização e cumprimento dos direitos trabalhistas. A flexibilização das jornadas e dos pagamentos dificulta o monitoramento de irregularidades, criando brechas para abusos por parte dos empregadores. Como observa Souto Maior (2018), a adoção de regimes altamente flexibilizados tende a fragilizar as relações de trabalho, transferindo os custos da instabilidade do mercado diretamente para os trabalhadores.

Em síntese, o Artigo 59-A apresenta um retrocesso em termos de proteção social e trabalhista, ao priorizar a flexibilização em detrimento da segurança econômica e da estabilidade do trabalhador. Embora o regime intermitente possa atender às necessidades de alguns setores econômicos, seus impactos negativos sobre a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador demandam revisão e regulamentação mais rigorosa.

3.4 Artigo 510-D – Comissões de Representantes dos Empregados

O Artigo 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), estabelece a possibilidade de criação de comissões de representantes dos empregados nas empresas, independentemente da atuação sindical. Embora defendida como um mecanismo para ampliar a participação dos trabalhadores nas negociações e no diálogo com os empregadores, essa medida tem gerado controvérsias devido ao seu potencial impacto negativo sobre a estrutura sindical e a representatividade dos trabalhadores.

Um dos principais problemas apontados é o risco de enfraquecimento dos sindicatos. A criação de comissões de empregados pode ser usada como estratégia para reduzir a atuação das entidades sindicais, substituindo-as por organismos com menor capacidade de articulação e poder de barganha. Maurício Godinho Delgado (2018) alerta que “a comissão de empregados, sem a devida estrutura sindical, dificilmente terá força para enfrentar as pressões patronais em negociações mais complexas”. Tal configuração pode desestruturar a defesa coletiva dos trabalhadores, promovendo retrocessos nos direitos conquistados.

Outro aspecto crítico é a fragilidade estrutural das comissões. Diferentemente dos sindicatos, essas comissões não possuem autonomia financeira nem amparo legal para resistir às pressões externas, tornando-se mais vulneráveis a interferências patronais. Como observa Souto Maior (2018), a falta de uma estrutura robusta compromete a efetividade dessas comissões como instrumentos de representação, deixando os trabalhadores mais expostos às desigualdades nas relações de poder.

Ademais, a coexistência das comissões de representantes com os sindicatos pode gerar conflitos e fragmentação na representação dos trabalhadores, dificultando a unificação de pautas e enfraquecendo a luta por melhores condições de trabalho. Isso pode ser especialmente

prejudicial em contextos onde os sindicatos já enfrentam dificuldades financeiras e operacionais decorrentes da retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical.

O Artigo 510-D embora apresente potencial para fomentar o diálogo entre trabalhadores e empregadores, também apresenta riscos significativos para a estrutura sindical brasileira. A fragilidade das comissões, aliada ao risco de substituição das entidades sindicais, pode resultar em uma representação menos efetiva e na perda de direitos trabalhistas historicamente conquistados. A regulamentação e supervisão adequadas dessas comissões são essenciais para evitar que se tornem instrumentos de enfraquecimento dos trabalhadores.

3.5 Artigo 223-G – Danos Morais no Trabalho

O Artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), estabeleceu uma tabela para limitar os valores das indenizações por danos morais no âmbito laboral, vinculando-os à remuneração do trabalhador. Embora tenha sido defendido como uma medida para garantir previsibilidade jurídica, essa alteração foi amplamente criticada por seus impactos discriminatórios e pela afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A principal crítica refere-se à desigualdade gerada pela vinculação das indenizações ao salário. Trabalhadores com remunerações mais baixas acabam recebendo indenizações proporcionalmente menores, independentemente da gravidade da ofensa sofrida. A ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), argumenta que “a limitação dos danos morais com base no salário é uma afronta à dignidade da pessoa humana, que não pode ser precificada ou hierarquizada” (Arantes, 2019). Essa abordagem desconsidera que a dignidade e os direitos fundamentais devem ser igualmente protegidos para todos os trabalhadores, independentemente de sua renda.

Outro problema identificado é o enfraquecimento do papel pedagógico das indenizações por danos morais. Ao limitar os valores com base na remuneração, o dispositivo reduz o impacto financeiro das penalidades para os empregadores, diminuindo o efeito dissuasório e, potencialmente, aumentando os casos de violação aos direitos dos trabalhadores.

Conforme observa Souto Maior (2018), “a limitação das indenizações pode ser interpretada como um incentivo à prática de condutas abusivas, na medida em que os custos se tornam previsíveis e, muitas vezes, irrisórios”.

Além disso, a tabela prevista no Artigo 223-G contraria o princípio da individualização das penas, previsto no ordenamento jurídico brasileiro. Cada situação de dano moral possui especificidades que devem ser analisadas de forma particular, levando em conta a extensão do dano, as circunstâncias do caso e a conduta do ofensor. A padronização imposta pelo artigo desconsidera essas variáveis, gerando decisões que podem ser injustas e desproporcionais.

Em suma, o Artigo 223-G representa um retrocesso na proteção aos direitos fundamentais do trabalhador, ao estabelecer limites que desconsideram a igualdade e a dignidade humana. Para assegurar a justiça nas relações de trabalho, é necessário rever a aplicação desse dispositivo e garantir que as indenizações sejam proporcionais à gravidade dos danos sofridos.

4 METODOLOGIA

Este estudo foi desenvolvido por meio de uma abordagem bibliográfica e documental, com o objetivo de analisar a precarização do trabalho e seus impactos nas organizações, integrando perspectivas teóricas, legais e estatísticas. A metodologia adotada priorizou o rigor acadêmico e a transparência, garantindo que os procedimentos pudessem ser replicados ou adaptados em futuras pesquisas.

Para fundamentar a análise, combinou-se a revisão sistemática da literatura científica — incluindo artigos, livros e teses sobre precarização

laboral e gestão organizacional — com a investigação documental de leis trabalhistas brasileiras (como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e reformas recentes) e dados secundários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em especial a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e relatórios sobre emprego e renda. A seleção das fontes seguiu critérios de relevância temática e atualidade, priorizando documentos legais pós-2010 e dados socioeconômicos dos últimos dez anos, para capturar tendências recentes.

A coleta de dados ocorreu em duas frentes: (1) a compilação e interpretação crítica da legislação trabalhista, com foco em normas que impactam a flexibilização das relações laborais, e (2) a extração e tabulação de dados quantitativos do IBGE, utilizando o sistema Sidra para acesso a indicadores como informalidade, desemprego e renda média. Paralelamente, realizou-se uma busca em bases de dados acadêmicas (SciELO, CAPES e Google Scholar), empregando termos como “precarização do trabalho” e “impactos organizacionais”, para contextualizar as discussões teóricas.

Na análise qualitativa, confrontaram-se as interpretações da legislação com teorias acadêmicas, utilizando a triangulação de dados para validar as conexões entre mudanças legais, práticas organizacionais e realidades socioeconômicas. Já na análise quantitativa, os dados do IBGE foram organizados em planilhas Excel, gerando gráficos e tabelas que evidenciaram tendências, como o crescimento do trabalho informal e a redução de postos formais.

É importante ressaltar que o estudo limitou-se a fontes secundárias, o que implica restrições quanto à profundidade de contextos locais ou subnotificações nos dados oficiais. Para mitigar parcialmente essas limitações, os resultados foram validados por revisão interna e cruzados com relatórios complementares, como os do Ministério do Trabalho. Do ponto de vista ético, respeitaram-se as normas de citação (ABNT) para

evitar plágio, e os dados do IBGE, por serem públicos e anonimizados, dispensaram aprovação por comitê de ética.

Essa estrutura metodológica, ao articular métodos mistos e fontes diversificadas, buscou oferecer uma visão multidimensional do fenômeno estudado, assegurando robustez analítica e contribuindo para debates acadêmicos e políticos sobre o futuro do trabalho.

5 IMPACTOS NEGATIVOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

Os dados da PNAD Contínua, divulgados pelo IBGE, reforçam a dimensão da precarização. Em 2019, o Brasil registrou uma taxa de informalidade de 40,4%, indicando que cerca de 38 milhões de trabalhadores não tinham acesso a direitos básicos, como previdência social e proteção trabalhista. Além disso, o crescimento de modalidades como o trabalho intermitente e a terceirização, impulsionado pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), contribuiu para a disseminação de contratos frágeis, marcados por baixos salários e ausência de garantias mínimas.

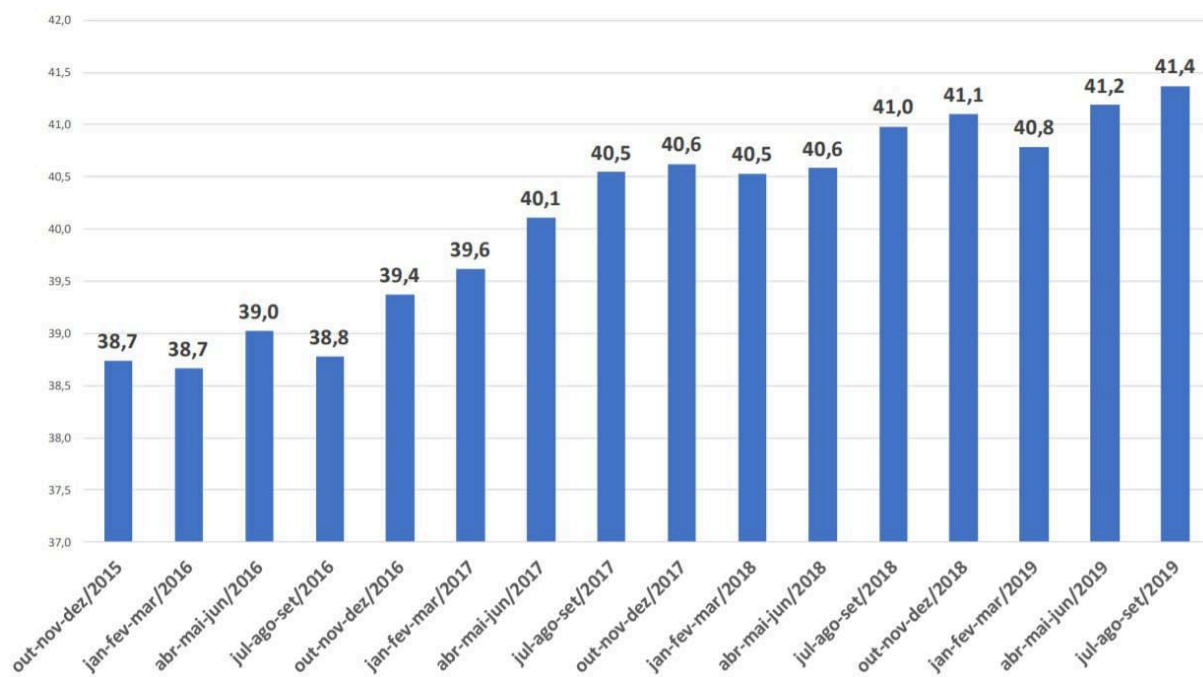


Gráfico 1: Representação gráfica do índice de informalidade em 2015-2021.

Para as organizações, a precarização tem efeitos adversos em diversas frentes. Primeiramente, a redução dos direitos trabalhistas e a intensificação das jornadas de trabalho podem levar a um aumento do absenteísmo e do turnover, uma vez que trabalhadores submetidos a condições precárias tendem a buscar alternativas mais estáveis. Estudos mostram que ambientes de trabalho inadequados impactam diretamente na produtividade e na qualidade do serviço prestado, prejudicando a competitividade empresarial no longo prazo (Antunes, 2020; Druck, 2018).

Outro aspecto crítico é a fragilidade na relação entre empregador e empregado. A intensificação da informalidade e a diminuição da representatividade sindical, destacada por Delgado (2018), geram um ambiente de desconfiança e insatisfação, dificultando a construção de uma cultura organizacional sólida. Essa desestabilização pode afetar a imagem pública da empresa, especialmente em um cenário onde consumidores e investidores demonstram crescente preocupação com práticas de responsabilidade social.

Além disso, a desinformação sobre os direitos trabalhistas, como apontado no artigo, perpetua um ciclo de vulnerabilidade e exploração. Trabalhadores mal informados sobre seus direitos estão mais suscetíveis a aceitar condições desfavoráveis, o que, por sua vez, pode levar a conflitos trabalhistas e à judicialização de questões laborais. Essa judicialização, por sua vez, implica custos adicionais para as organizações, tanto financeiros quanto reputacionais.

Os efeitos negativos também se estendem ao nível macroeconômico. A precarização gera uma força de trabalho desmotivada e menos qualificada, dificultando a inovação e o desenvolvimento organizacional. Nesse sentido, Harvey (2005) argumenta que políticas neoliberais que priorizam a redução de custos em detrimento do bem-estar dos trabalhadores são insustentáveis no longo prazo, uma vez que comprometem a coesão social e a competitividade nacional.

No seguinte quadro, procura-se demonstrar de forma visual os impactos acima demonstrados:

--

Categoria de Impacto	Impacto Negativo	Consequência para as Organizações
Turnover e Desengajamento	Aumento da rotatividade de funcionários devido à falta de estabilidade e benefícios.	Custos elevados com recrutamento e treinamento, perda de conhecimento organizacional e redução da produtividade.
Saúde Física e Mental	Altos níveis de estresse, doenças ocupacionais e burnout.	Absenteísmo elevado, aumento de licenças médicas e redução da qualidade do trabalho.
Qualidade do Trabalho	Desincentivo à qualificação e falta de investimento em capacitação.	Comprometimento da competitividade e insatisfação dos clientes devido a serviços ou produtos de baixa qualidade.
Reputação Corporativa	Percepção negativa por consumidores e investidores.	Danos à imagem pública, dificuldade de atrair parceiros estratégicos e redução da preferência do consumidor.

Inovação e Competitividade	Trabalhadores desmotivados e inseguros têm menor disposição para inovar.	Redução da criatividade e do comprometimento, impactando a capacidade de competir no mercado global.
Judicialização de Conflitos	Aumento de disputas trabalhistas devido à violação de direitos básicos.	Custos financeiros com processos judiciais, instabilidade jurídica e desgaste na relação entre empregador e empregado.

Quadro 1: demonstração dos impactos da precarização do trabalho nas organizações.

Fonte: autores.

A seguir, procura-se demonstrar no quadro 2 as possibilidades de soluções e seus impactos nas organizações se adotadas:

Solução Proposta	Impactos Positivos na Organização
Fortalecimento de políticas de inclusão e diversidade	Aumento do engajamento dos trabalhadores, melhoria do clima organizacional e maior capacidade de inovação devido à diversidade de perspectivas.

Investimento em capacitação e qualificação profissional	Maior produtividade, redução de erros operacionais, melhora na qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade.
Promoção de condições de trabalho dignas (salários justos, benefícios e jornada equilibrada)	Redução do turnover, aumento da satisfação e lealdade dos empregados, fortalecimento da cultura organizacional e melhora na reputação da empresa.
Fortalecimento do diálogo social e negociação coletiva	Estabilidade nas relações trabalhistas, diminuição de conflitos judiciais e maior capacidade de adaptação às mudanças do mercado por meio de acordos coletivos estratégicos.
Adoção de práticas de compliance trabalhista e transparência	Prevenção de irregularidades trabalhistas, diminuição de custos com ações judiciais e fortalecimento da reputação da empresa perante consumidores e investidores.
Valorização do trabalhador através de programas de reconhecimento e bem-estar	Maior engajamento, redução de absenteísmo, melhora na saúde mental e física dos colaboradores e aumento da eficiência operacional.
Redução da terceirização e promoção de contratos formais	Construção de uma força de trabalho mais estável, alinhada com os objetivos da organização, e melhora do clima organizacional

	devido à redução de desigualdades internas.
Promoção da responsabilidade social corporativa (RSC)	Melhora na percepção pública da marca, maior fidelidade dos clientes e atração de talentos alinhados aos valores da empresa.
Investimento em tecnologia para automatizar tarefas repetitivas	Aumento da produtividade, redução do esforço físico dos trabalhadores, melhora na precisão dos processos e alocação dos colaboradores em atividades mais estratégicas.

Quadro 2: representação de possíveis soluções para mitigar os problemas da precarização do trabalho nas organizações.

Fonte: autores.

Portanto, para mitigar os impactos da precarização, é importante que as organizações adotem políticas que valorizem os trabalhadores, promovam o diálogo social e fortaleçam a proteção laboral. A precarização, embora muitas vezes apresentada como uma solução para reduzir custos e aumentar a flexibilidade, revela-se um retrocesso para as empresas e para a sociedade, comprometendo tanto os direitos humanos quanto a sustentabilidade econômica.

6 CONCLUSÃO

A precarização do trabalho é um fenômeno que reflete as mudanças econômicas, políticas e sociais que moldaram as relações laborais no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. A flexibilização das leis trabalhistas, embora apresentada como uma estratégia para

modernização e aumento da empregabilidade, resultou em consequências adversas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Entre os impactos observados, destacam-se a intensificação da instabilidade laboral, a redução de direitos trabalhistas, a diminuição do poder sindical e a ampliação da informalidade e da vulnerabilidade dos trabalhadores.

Para as organizações, essas transformações não só comprometem a produtividade e a qualidade dos serviços, mas também afetam a sustentabilidade econômica e a imagem institucional. Em nível social, a precarização agrava desigualdades, perpetua ciclos de pobreza e desinformação e limita as oportunidades de desenvolvimento humano.

Assim, conclui-se que a busca por soluções para mitigar os efeitos da precarização deve ser uma prioridade tanto para as organizações quanto para os formuladores de políticas públicas. Estratégias como o fortalecimento do diálogo social, a valorização dos trabalhadores e o investimento em condições de trabalho dignas mostram-se essenciais para promover relações laborais mais justas e equilibradas. Apenas por meio de ações integradas e responsáveis será possível reverter os impactos negativos da precarização, garantindo o respeito aos direitos humanos e a sustentabilidade econômica e social no longo prazo.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA (2018). “Críticas à Reforma Trabalhista”. *Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*

ANTUNES, R. (2020). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo Editorial.

ARANTES, D. A. M. (2019). “Os limites da indenização por danos morais na reforma trabalhista”. *Revista do TST*.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. “A dignidade da pessoa humana e os limites aos danos morais na reforma trabalhista”. In: *Direitos Fundamentais em Perspectiva*. São Paulo: LTr, 2019.

ARAÚJO, F. R. (2019). “A reforma trabalhista e a flexibilização das relações de trabalho”. *Revista de Direito do Trabalho*.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2020.

DELGADO, M. G. (2018). *A nova reforma trabalhista: análise crítica*. LTr.

DELGADO, Maurício Godinho. *Reforma Trabalhista no Brasil: Comentários e Críticas*. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, G. (2018). *A reforma trabalhista e seus impactos na precarização do trabalho no Brasil*. Boitempo Editorial.

GALVÃO, A., Silva, M., & Menezes, P. (2019). “Sindicalismo e crise no Brasil”. *Revista de Sociologia do Trabalho*.

IBGE (2015). Indicadores de Mercado de Trabalho. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*.

MAIOR, Souto. *A Reforma Trabalhista e o Retrocesso Social no Brasil*. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

MELO FILHO, H. (2018). “O trabalho intermitente e a precarização”. *Revista de Direito e Justiça do Trabalho*.

¹Discentes do Curso Superior de Administração do Instituto Federal do Estado do Amapá – IFAP, Campus Laranjal do Jari e-mail:

luisandiel123@gmail.com.

²Docente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá – IFAP, Campus Laranjal do Jari. Doutor em Desenvolvimento e Meio Ambiente (PRODEMA-UFPE). e-mail: edilon.nunes@ifap.edu.br.

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 29 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também clicando aqui,



Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:

(21) 97890-0986

WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:

contato@revistaf
t.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:

48.728.404/0001-
22

**Fator de
impacto FI=**

5.397 (muito alto)

Turismo

Acadêmico

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes.
Dr. João Marcelo
Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes

Jornalista

Responsável:

Marcos Antônio
Alves MTB
6036DRT-MG

Orientadoras:

Dra. Hevellyn
Andrade
Monteiro
Dra. Chimene



Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada
periodicamente

em

revistaft.com.br/

[xpediente](#) Venha

fazer parte de

nosso time de

revisores

também!

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -
2025

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil