

AS IMPLICAÇÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO NOVO CONTEXTO SOCIAL E ORGANIZACIONAL

THE IMPLICATIONS OF PRECARIZING WORK IN THE NEW SOCIAL AND ORGANIZATIONAL CONTEXT

Milena Machado Mendes Novaes*

e-mail: milamnovaes@gmail.com

Ana Barreiros De Carvalho*

e-mail: abc@uefs.br

* Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, BA – Brasil

Resumo

O fenômeno da precarização do trabalho, isto é, a flexibilização das formas de trabalho e contratação, tem crescido no Brasil e culminado em um novo cenário do mundo do trabalho, onde estão inseridas a sociedade e as organizações. Este estudo aborda o desenvolvimento deste fenômeno no Brasil, suas implicações e perspectivas, visando entender como a precarização transforma e cria um novo contexto social na era digital, além de expor as decorrências deste fenômeno na sociedade e nas organizações brasileiras. Na confecção do estudo foi utilizada uma metodologia qualitativa por meio de um levantamento bibliográfico, realizado através de livros, artigos científicos e relatórios disponíveis no portal Scielo, Google Acadêmico, sites governamentais, entre outros. Pode-se obter enquanto resultados, a observação de que a precarização do trabalho, traz consequências negativas diretas e indiretas tanto para a sociedade, como para as organizações, sofrendo com mudanças como, a diminuição da qualidade de vida dos indivíduos, ambiente de crescentes incertezas e instabilidades, e trabalhadores sofrendo cada vez mais com adoecimentos mentais, o que, a longo prazo poderá determinar uma baixa produtividade organizacional.

Palavras-chave: Precarização; Relações de trabalho; Mundo do trabalho; Organizações.

Abstract

The phenomenon of precarious work, that is, the flexibilization of forms of work and hiring, has grown in Brazil and culminated in a new scenario of the world of work, where society and organizations are inserted. This study addresses the development of this phenomenon in Brazil, its implications and perspectives, aiming to understand how precariousness transforms and creates a new social context in the digital age, besides exposing the consequences of this phenomenon in Brazilian society and organizations. In the preparation of the study, a qualitative methodology was used through a bibliographic survey, conducted through books, scientific articles and reports available on the Scielo portal, Google Scholar, government websites, among others. It can be obtained as results, the observation that the precariousness of work, brings direct and indirect negative consequences for both society and organizations, suffering from changes such as the decrease in the quality of life of individuals, an environment of increasing uncertainty. and instability, and workers increasingly suffering from mental illness, which in the long run may lead to low organizational productivity.

Keywords: Precariousness; Work relationships; World of work; Organizations.

1. INTRODUÇÃO

Estudar sobre o trabalho, o seu mundo, e suas implicações na sociedade, é sobretudo um desafio, devido a sua complexidade, subjetividade, particularidades e a vasta abrangência de ciências que compõem o seu estudo, dos atores que influenciam ou são influenciados no processo de construção do universo do trabalho, dos campos de atuação, das relações, das forças, das políticas e dos sistemas econômicos, variáveis que, participam direta ou indiretamente no modo de institucionalização das práticas e da forma como o trabalho é concebido numa determinada sociedade.

Nessa linha de ideias, Antunes (2015; 2018), afirma que o mundo do trabalho vem sofrendo modificações desde a época do proletariado do taylorismo e do fordismo, dessa forma, as novas práticas do toyotismo têm buscado trazer respostas as cíclicas crises do capitalismo, a exemplo da multifuncionalização dos trabalhadores, trabalho em equipes para atender demandas, estoque mínimo, incentivos a produtividade, com menos mão de obra humana e mais robotização. Vale dizer que, uma parte do antigo proletariado, com as demissões em massa das indústrias, tornou-se a nova mão de obra do setor de serviços e comércio, muitos deles por meio do trabalho precário, a qual Antunes (2018) chamou de “precariado”, assim, perdendo força o sindicalismo em todas as partes do mundo e a consciência dos direitos do trabalhador.

A precarização, isto é, a flexibilização das formas de trabalho, contratação e direitos trabalhistas, resultando na redução de salário e benefícios, tende a suprir a expectativa das organizações em diminuir seus custos com mão de obra e deter menores responsabilidades quanto aos trabalhadores. Se por um lado, há a preocupante ascensão da precarização, por meio de contratos temporários, terceirizações, há em contrapartida, a crescente corrente individualista, na qual os trabalhadores não reconhecem a si mesmos enquanto classe detentora de poder para unirem-se e lutarem pela conquista e vigência dos seus direitos. Por conseguinte, o mundo do trabalho tem sido um palco de inseguranças, incertezas no emprego, perda de direitos, baixos salários e tempos de trabalhos descontínuos e flexíveis. (ANTUNES, 2015; 2018; SÁ, 2010)

Diante do exposto, o presente trabalho consiste em uma pesquisa bibliográfica que objetiva responder a seguinte reflexão: se o mundo do trabalho está em constante transformação e mudanças, visando acompanhar a globalização e os avanços do capitalismo, quais as implicações da precarização do trabalho no contexto social e organizacional brasileiro, na contemporaneidade?

2. OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICO

2.1 OBJETIVO GERAL

- Buscar respostas na literatura que versa da Sociologia do Trabalho e da Administração a respeito do estado do mundo do trabalho na moderna evolução do “precariado”, as transformações na sociedade e nas organizações advindas com a precarização, como também, as consequências e perspectivas deste fenômeno no Brasil.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar o impacto da precarização do cenário moderno do mundo do trabalho;
- Entender como a precarização transforma e cria um novo contexto social;
- Expor as decorrências deste fenômeno na sociedade e nas organizações brasileiras.

3. JUSTIFICATIVA

O fenômeno da precarização trouxe consigo uma nova forma de moldar a sociedade, as organizações e o universo do trabalho. Esta tendência à fragilização do trabalho e do coletivismo suprime direitos dos trabalhadores e benefícios, tendo como possíveis consequências: a insegurança no emprego, redução dos salários, tempos de trabalho descontínuos, traduzindo-se em uma sociedade com baixa qualidade de vida, pobre, e cruelmente explorada. Além de organizações que desvalorizam seu principal ativo: o capital intelectual, e perdem em produtividade, qualidade do trabalho, entre outros. (SÁ, 2010; CHIAVENATO, 2014)

Diante dos fatos expostos, a escolha da temática justifica-se pela importância de argumentar e questionar a ameaça onipresente da precarização do trabalho como alternativa as crises do capitalismo, e as consequências para a sociedade, trabalhadores e para as organizações da adoção desse sistema individualista e extrativista, no qual desestrutura décadas de conquistas dos direitos trabalhistas, e o papel do Estado, que vem mostrando-se omissos quanto ao seu dever de proteger o trabalhador da ferocidade do sistema capitalista. Sendo assim, é de eminente relevância para o âmbito acadêmico, sociedade, trabalhadores, e organizações que este tema seja amplamente abordado, debatido e difundido, para que contribua com profundas reflexões e perspectiva de alteração neste cenário de ascensão da precarização do trabalho.

4. O MUNDO DO TRABALHO E A ASCENSÃO DA PRECARIZAÇÃO

O trabalho encontra-se presente em todas as sociedades ao longo da história, com seus diferentes sistemas econômicos, e modos de produção, a exemplo do patriarcado, escravidão, estamentos, e classes, seja para a produção de mercadorias ou serviços. Mercadorias com “valor de uso”, segundo com a literatura de Karl Marx, é quando a utilidade da mercadoria faz-se visível, pois está atrelada as necessidades humanas, como os alimentos, vestuário, portanto, valor de uso para Marx, é o real proveito e serventia de um produto. (ANTUNES, 2015; MARX, ENGELS, 2010)

Como os produtos podem ser vendidos no mercado, Marx afirma que estes adquirem “valor de troca”, isto é, valor em termos monetários, de acordo com o tempo de trabalho empregado em sua produção. Através da indução de desejos, por meio de estratégias de marketing e propaganda e da ideologia do consumo, há o distanciamento do valor de uso dos produtos, ou seja, da real necessidade de obtê-los, refletindo os valores do capitalismo imbricados na sociedade atual. Este desejo de consumir, aliado a necessidade de viver do trabalho para suprir as carências básicas do indivíduo, mascara a condição de refutar aquilo que se é imposto, não restando opção, a luta segue

pela sobrevivência, e não mais por melhores condições de trabalho. (ALBORNOZ, 2008; ANTUNES, 2015; MARX, ENGELS, 2010)

Nesta conjuntura, Antunes (2015), explica que o mundo do trabalho vem sofrendo modificações desde a época do proletariado do taylorismo e do fordismo, sendo este primeiro, com base em Chiavenato (2003), o sistema precursor da ciência da Administração, na qual visava eliminar o desperdício de tempo e de movimentos na execução das atividades na produção das fábricas, por meio de uma organização do trabalho, com a especialização dos trabalhadores e a divisão do trabalho. Assim, de acordo com Bauman apud Lipietz (2001), o aspecto intelectual afastava-se do manual, objetivando o controle da Administração sobre os trabalhadores.

Já o fordismo, modelo criado por Henry Ford, diligenciava a produção em larga escala dos automóveis, com maior qualidade e menores custos de fabricação (CHIAVENATO, 2003), baseado no sistema de ordem, o que para Bauman (2001) caracteriza-se como “monotonia, regularidade, repetição e previsibilidade”, segundo o sociólogo, a sociedade descarta tudo aquilo que não está em ordem, e para se obter reconhecimento é preciso “servir à manutenção e perpetuação do todo ordenado”, destarte, o fordismo mantinha explicitamente a “separação entre projeto e execução, iniciativa e atendimento a comandos, liberdade e obediência, invenção e determinação” (BAUMAN, 2001).

Contudo, estes sistemas precisaram de novas adaptações para atender as demandas modernas, assim, o toyotismo e as suas novas práticas têm buscado trazer respostas as cíclicas crises do capitalismo, a exemplo da multifuncionalização dos trabalhadores, trabalho em equipes para atender demandas, estoque mínimo, incentivos a produtividade, com menos mão de obra humana e mais robotização. Em vista disso, uma parte do antigo proletariado, com as demissões em massa das indústrias, devido à crise do fordismo e a robotização, tornou-se a nova mão de obra do setor de serviços e comércio, muitos deles por meio do trabalho precário, e também, um contingente de novos desempregados, assim, perdendo força o sindicalismo em todas as partes do mundo e a consciência dos direitos do trabalhador. (ANTUNES, 2015; FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010)

Antunes (2018) em seu livro *O Privilégio da Servidão*, alerta para as progressivas tendências de trabalho precarizado advindas com as inovações tecnológicas, plataformas digitais e aplicativos de celular, tendências as quais o autor chama de “uberização”, em referência a plataforma Uber, que segundo Antunes (2018), mascara o assalariamento dos motoristas com a prerrogativa de que apenas realiza a interface entre clientes e motoristas. Esta nova modalidade de trabalho, sem direitos trabalhistas, sem seguridade, e com o trabalhador arcando com seus próprios custos e despesas com alimentação, manutenção e limpeza do automóvel, é uma tendência global, e uma saída para aqueles indivíduos que resistem ao desemprego completo.

Além da prática da “uberização”, Antunes (2018) também cita a “pejotização”, isto é, ‘Trata-se de referência à pessoa jurídica (PJ), que é falsamente apresentada como “trabalho autônomo” visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes e, desse modo, burlar direitos trabalhistas.’ (ANTUNES, 2018, p. 29). Como exemplo de trabalhadores “pejotizados” podemos citar “médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadoras e trabalhadores do *care* (cuidadores)” (ANTUNES, 2018, p. 42). Outra prática em destaque é o fomento ao empreendedorismo, onde o indivíduo se torna um empregado de si mesmo, difundindo-se assim, a flexibilização de horários, salário, bem como intensificação de tarefas, incertezas, inseguranças, com possibilidade de fracasso, e sem acesso a direitos trabalhistas e a seguridade social.

A precarização, ou seja, a flexibilização das formas de trabalho, contratação e direitos trabalhistas, bem como a redução de salário e benefícios, busca responder a expectativa das organizações em diminuir seus custos com mão de obra e deter menores responsabilidades quanto aos trabalhadores. Se por um lado há a preocupante ascensão da precarização, por meio de contratos temporários, terceirizações, há em contrapartida, a crescente corrente individualista, na qual os trabalhadores não reconhecem a si mesmos enquanto classe detentora de poder para unirem-se e lutarem pela conquista e vigência dos seus direitos. O individualismo é um dos valores da sociedade capitalista neoliberal, sustentado na propriedade privada, e ideais de vida pautados na superação da concorrência e das vicissitudes do mercado. (ANTUNES, 2015; MARX, ENGELS, 2010)

O individualismo é uma explicação da evolução social e da crise das relações sociais de trabalho e até mesmo das relações sociais em geral. [...] Em outros termos, o individualismo é tipicamente uma formação que pertence ao imaginário social e que contribui para lhe dar suas formas contemporâneas. [...] por todo o imaginário, o individualismo com sua função alienante e de ocultação das relações sociais, desempenha, neste sentido, uma desapropriação da inteligibilidade e do poder sobre o ato. (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 2015, p. 59)

Os prejuízos para o trabalhador não se findam somente no plano físico e social, mas também no plano psicológico, com adoecimentos como a depressão, estresse, ansiedades, doenças psicossomáticas, síndrome de Burnout, e até mesmo o suicídio. O novo contexto social do trabalho firma “no imaginário social a noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e da competição de todos contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da perspectiva de carreira” (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010, p.232), e dessa forma irá proporcionar cada vez mais adoecimentos e debilitação da saúde mental dos trabalhadores.

Observa-se que na história, o trabalho escravo era utilizado com instrumento de dominação de povos para obter-se mão de obra sem custos, a exemplo do Brasil, que só aboliu a sua escravidão em 1888, porém, a escravidão permaneceu velada. O Brasil, país marcado pelo trabalho informal, com seu processo de industrialização tardio, não experimentou o auge das revoluções dos trabalhadores na Europa, e sua luta pelo direito a dignidade e melhores condições de vida e trabalho no século XIX. No século XX, as lutas dos movimentos sindicais, beberam da essência das revoluções europeias para conquistarem direitos, que hoje estão sendo suprimidos, ao invés de obterem melhores condições. Os direitos do trabalho estão definhando com as novas práticas do mercado neoliberal e a absolvição das mesmas pela política, com a nova reforma trabalhista. (ALBORNOZ, 2008; ANTUNES, 2015)

4.1 A REFORMA TRABALHISTA: LEI Nº 13.467

A lei nº 13.467 que altera o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada em 2017, altera pontos referentes aos benefícios do trabalhador, tais como férias, jornada de trabalho, remuneração, além de legalizar modalidades de trabalho intermitente e home office, estabelece a contribuição sindical enquanto opcional, e também, permite a terceirização para atividades-fim, entre outras alterações.

Esta reforma visa atender a expectativa dos empregadores, de abaixar os seus custos com mão de obra, e assim, com a prerrogativa da diminuição do desemprego e o anseio do mercado pela

modernização da legislação, garantindo flexibilidade nas contratações. A reforma trabalhista teve início no governo do ex-presidente Michel Temer em 2017, desestruturando os vínculos empregatícios, e assim, enfraquecendo a classe trabalhadora como também, a luta pelos seus direitos. (ANTUNES, 2015)

A ameaça do desemprego e o aumento da pobreza, induz a aceitação dos indivíduos às condições de precarização dos empregos, já que o esforço pela sobrevivência sobrepõe-se a capacidade de pensar e elucidar fatos acerca de sua própria realidade, e combater interesses daqueles que exploram a sua força física e intelectual de trabalho, por valores vis e insignificantes, abrindo as portas para reformas como esta. É a liquidez da modernidade ganhando legitimidade nos espaços organizacionais e no contexto social, através das relações de trabalho. (MARX, ENGELS, 1999; BAUMAN, 2001; ANTUNES, 2015)

No que tange a ciência da Administração, para Chiavenato (2014), o desemprego no Brasil é causado pela desqualificação profissional, falta de mão de obra especializada, programas sociais e incentivos a educação e profissionalização, como também devido as leis trabalhistas obsoletas. Fatores também devem ser considerados, como a atual crise econômica e política do país.

Assim, o fenômeno da precarização é visto como inevitável e necessário para a Ciência da Administração, já que, o mundo do trabalho, outrora regido por valores da Administração Científica de Taylor, passa por inúmeras transformações e revoluções nos cargos e modelos de gestão, através de inovações tecnológicas. Empregos antigos são descartados, enquanto outros novos surgem, cada vez requerendo mais conhecimentos e habilidades com a tecnologia. Sendo explicado por Paul Krugman (apud Chiavenato, 2014) em

[...] a modernização é reaccelerada pela globalização nas duas mãos, está inventando empregos novos com a mesma velocidade com que elimina empregos antigos. Com uma vantagem: os empregos que surgem são melhores e com salários maiores que os empregos que somem. Assim, a modernização promove no conjunto da economia a precariedade do trabalho (e da renda) da pequena minoria de demitidos em troca do enobrecimento do emprego (e do salário) da maioria dos que permanecem a bordo das empresas que se modernizam. (KRUGMAN apud CHIAVENATO, 2014, p. 97)

Há, portanto, uma dicotomia entre a Sociologia do Trabalho, estudando o fenômeno da precarização sob a ótica dos trabalhadores e suas decorrências na sociedade como prejudicial, e a Administração, a qual analisa esse fenômeno como positivo à continuidade organizacional e a competitividade no mercado. Para Chiavenato (2014), ao invés de se preocuparem com o desemprego, os trabalhadores podem resistir ao fenômeno da precarização se acompanharem as premissas competitivas do mercado buscando a contínua capacitação intelectual.

O desenvolvimento de conhecimentos e habilidades é o melhor antídoto contra o desemprego e a precarização das relações de trabalho (trabalho temporário, trabalho em tempo parcial). É a velha negentropia. No ambiente de hipercompetitividade, somente sobreviverão as empresas mais ágeis e capazes de se antecipar no processo de mudanças e que tenham a seu favor o fator surpresa. Essas vantagens competitivas não são permanentes e necessitam ser criadas de forma contínua. As precondições para tanto são a visão e a antecipação do futuro dos negócios e o comprometimento das pessoas nessa construção. Desse ponto de vista, a única vantagem competitiva autossustentável são os ativos humanos. (CHIAVENATO, 2014, p. 354)

4.2 PERSPECTIVAS ACERCA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Na conjuntura vigente, em virtude da flexibilização nas contratações e nos modelos de trabalho, a instabilidade do mercado, crescimento da informalidade e o risco do desemprego, há o aumento da insegurança laboral, como também, da incapacidade do indivíduo planejar seu próprio futuro, adquirir independência financeira, ter filhos e constituir uma família estruturada. Desta maneira, os ideais individualistas do neoliberalismo, assumem o papel de controle na sociedade do consumo, perdendo espaço a consciência coletiva, estabelecendo interesses e estratégias individuais de sobrevivência. (SÁ, 2010; ANTUNES, 2018)

Além do trabalhador precarizado, há o surgimento de um novo tipo de trabalhador, aquele que deve constantemente se adequar aos modernos padrões de mudanças, flexibilizações e competitividade da organização, ampliando seus conhecimentos e adquirindo inúmeros papéis na empresa. “O novo trabalhador deve ser polivalente, sabendo realizar de quase tudo um pouco. Não bastará ser capacitado. É preciso ser bem capacitado [...] Acabou a profissão de tamanho único.” (Chiavenato, 2014, p. 98). Esta indução à excelência, perfeição, capacitação e aprendizagem contínuos, induzidas pelas empresas, legitimada através da ameaça do desemprego, é uma manipulação perversa, ao passo que desconsidera as limitações físicas e psicológicas do indivíduo, conduzindo ao cansaço e adoecimentos mentais. (SÁ, 2010; FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010)

Deste modo, metas inalcançáveis, autoritarismo patronal, clima de desconfiança e competição entre colegas de trabalho, pressão das obrigações e determinações, a falta de perspectiva de crescimento profissional, insatisfação com as condições de trabalho, entre outras premissas do cenário de precarização, elevam as cargas de estresse laboral, e consequentemente acarretam em sofrimento psíquico, e quadros de depressão e ansiedade se tornam cada vez mais frequentes no mundo do trabalho. (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010; CHIAVENATO, 2014)

As perspectivas giram acerca de uma nova cultura social do trabalho. A sociedade, outrora imbricada em valores sociais referentes ao trabalho, onde o mesmo sustentava as aspirações e equilíbrio psicológico do indivíduo, ao se sentir reconhecido e útil na sociedade, agora, ascenderá uma nova cultura através de ambientes instáveis, adoecimentos psíquicos, trabalhadores polivalentes, relações de trabalho voláteis. Ademais, o aumento da pobreza, como também uma classe de trabalhadores cada vez mais enfraquecida, submissa a imposições unilaterais. (SÁ, 2010; FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010)

Consequentemente, diante de um cenário turbulento e flutuante trazido pela precarização, nas organizações se ampliará a rotatividade, absenteísmo, haverá a queda da qualidade do trabalho e da produtividade, comunicação ineficaz, relações de trabalho cada vez mais agressivas, conflitos interpessoais, conforme explicado na tabela a seguir, que trata das decorrências da precarização do trabalho e os impactos para os indivíduos dentro das empresas e para as organizações. (CHIAVENATO, 2014).

Quadro 1 As decorrências da precarização para os trabalhadores e para as organizações

ACARRETAMENTOS DA PRECARIZAÇÃO	IMPLICAÇÕES	
	INDIVÍDUO	ORGANIZAÇÕES
INSEGURANÇA LABORAL	A ameaça da demissão e/ou precarização, perda de direitos, e seguridade social, conduz o indivíduo ao medo, ansiedade, desconforto.	Indivíduos fragilizados e desmotivados acarretam em um clima organizacional negativo, instável e baixo rendimento no trabalho.
REDUÇÃO DE SALÁRIO	Diminuição da qualidade de vida e bem-estar, e possível aumento das condições de miserabilidade e pobreza.	Redução da qualidade de vida no trabalho.
TEMPOS DE TRABALHO DESCONTÍNUOS	Falta de descanso apropriado, impedimento ao lazer, e cuidado com a saúde, acarretando em estresse, irritabilidade, mal-estar, sentimento de autodesvalorização e fracasso. (FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010)	Funcionários cansados, afadigados, estressados, e consequente queda do desempenho de trabalho, absenteísmo, mais acidentes, erros, falhas.
AMBIENTE DE INCERTEZAS	Incapacidade de planejar o próprio futuro, constituir família, perseguir interesses e aspirações pessoais, adquirir independência financeira, necessidade de adaptação contínua.	Aumento da rotatividade, absenteísmo, baixa qualidade de trabalho e desempenho.
INDIVIDUALISMO	Crescimento das competições entre os funcionários, conflitos interpessoais, perda da consciência coletiva, clima de desconfiança.	Ambiente de trabalho desagradável, baixa produtividade, comunicação fraca e ineficaz entre colegas de trabalho e superiores.
POLIVALÊNCIA NO EMPREGO	Múltiplas funções, metas inalcançáveis, pressões e cobranças, necessidade constante de capacitação e aprendizagem, inserção contínua de novas tecnologias, falta de reconhecimento podem ferir a dignidade e acarretar em preocupação, culpa, adoecimentos físicos e	Funcionários com pouca concentração, erros de decisão, sacrifício da ética, decaimento na criatividade e inovação, interferência negativa na quantidade e na qualidade do trabalho, aumento do absenteísmo, rotatividade e

	psíquicos, como estresse, depressão, ansiedade, síndrome de Burnout, patologias psicossomáticas, e até mesmo suicídio.	predisposição a queixas, reclamações, insatisfação e greves. (CHIAVENATO, 2014)
--	--	---

Fontes: CHIAVENATO, 2014; FRANCO, DRUCK, SILVA, 2010; SÁ, 2010; ANTUNES, 2015; 2018.

5. METODOLOGIA

Na confecção do presente estudo, foi utilizada uma metodologia qualitativa, e para o levantamento de informações utilizou-se a pesquisa bibliográfica exploratória, realizada através de livros, artigos científicos e relatórios disponíveis no portal Scielo, Google Acadêmico, sites governamentais, entre outros.

6. RESULTADOS

Buscou-se com este trabalho tecer uma relação entre estudos do campo da Sociologia do Trabalho e da Ciência da Administração, para encontrar respostas acerca das implicações da precarização do trabalho na modernidade, no que tange ao contexto social e organizacional. O estudo deu-se início retratando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, passando do proletariado taylorista-fordista para o novo contingente de trabalhadores da era digital, bem como da área de serviços e comércio, foi-se abordado também o crescimento do fenômeno da precarização, com novas tendências como a “pejotização”, trabalhos através de aplicativos digitais, o enfraquecimento de valores coletivos. Em seguida, tratou-se da reforma trabalhista e a questão do desemprego, e por fim, abordou-se as perspectivas para o cenário atual e futuro com a ascensão da precarização, gerando um ambiente inseguro e instável, onde encontram-se os indivíduos e as organizações.

Uma pesquisa do PNAD divulgada pelo IBGE, afirma que no segundo trimestre de 2019, o número de trabalhadores subutilizados no Brasil, isto é, a soma dos desempregados, subocupados, desalentados, e os que não procuram mais por empregos por diversas razões, alcançou 28,5 milhões de pessoas, sendo o maior desde 2012. Neste período, o número de trabalhadores por conta própria sem CNPJ aumentou em 330 mil. De acordo com a pesquisa, foram um total de 24 milhões de trabalhadores por conta própria, com crescimento de 1,4% comparando-se ao trimestre anterior e de 5,1% em relação ao mesmo trimestre do ano de 2018.

Estas estatísticas refletem o cenário de precarização social e do trabalho no qual está inserida a população brasileira. Entre a maioria dos desempregados estão os jovens, mulheres, negros, grupo historicamente marcado por desigualdades sociais e econômicas. O desemprego conduz ao aumento do fenômeno da precarização, pois devido a necessidade de suprir suas carências básicas e a ameaça de inserção na pobreza, ou perpetuação desta condição, os indivíduos são induzidos a optar entre o desemprego completo ou aceitarem o privilégio da servidão, que segundo Ricardo Antunes (2018),

é a dívida de receber dinheiro em troca do exercício de trabalho, mesmo através da terceirização, informalidade, intermitência, ou de aplicativos digitais, com baixa remuneração e grande instabilidade.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo, enquanto resultados, aumentar o conhecimento científico no que tange ao mundo do trabalho, suas atuais vertentes e sobre crescimento do fenômeno da precarização do trabalho e suas decorrências, trazendo esclarecimento e informação, suscitando o debate e indagações entre os leitores, propondo soluções de mudanças.

Em vista disso, estudar sobre o mundo do trabalho, no entanto, é também analisar o papel do mesmo na sociedade, e de qual maneira ele é visto pelos trabalhadores, podendo contribuir para que intervenções micro ou micropolíticas possam ser feitas para que se reduzam os contratos e as insatisfações quanto ao trabalho, tornando-o um meio de diminuição da desigualdade social e obtenção de melhor qualidade de vida.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando responder a seguinte questão norteadora “Quais as implicações da precarização do trabalho no contexto social e organizacional brasileiro, na contemporaneidade?”, foi possível constatar com este estudo, a observação de que a precarização do trabalho, isto é, a flexibilização das formas de trabalho, contratação e direitos trabalhistas, implicando em redução de salário e benefícios, busca suprir a expectativa das organizações em diminuir seus custos com mão de obra, deter menores responsabilidades quanto aos trabalhadores e aumentar os seus lucros. Enquanto as organizações anseiam por satisfazer os seus interesses, este fenômeno traz consequências negativas diretas e indiretas tanto para a sociedade, como para as próprias organizações, sofrendo com mudanças como a diminuição da qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos dentro e fora do trabalho, ambiente de crescentes incertezas e instabilidades, baixa da produtividade e da qualidade do trabalho, além de trabalhadores que sofrem cada vez mais com adoecimentos psíquicos.

Destarte, é necessária a retomada da consciência coletiva, para que a sociedade cobre do Estado que a proteção ao trabalhador acompanhe as novas formas de trabalho, de maneira que a legislação trabalhista não seja modernizada e alterada em prejuízo ao trabalhador, mas que venha a salvaguardar os indivíduos de serem afetados pelas vicissitudes e tendências a exploração pelo sistema capitalista. O Estado deve promover o acesso à educação e capacitação profissional visando facilitar a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, reduzir empregos de baixa qualidade e a alta rotatividade.

O mundo do trabalho deve ser um ambiente de promoção a diminuição das desigualdades sociais e econômicas, e para isto, é necessário o apoio de todos os setores da sociedade, para que a precarização do trabalho não venha a reproduzir a si mesma, já que se traduz em diminuição do poder de consumo e qualidade de vida, reduzindo os horizontes e perspectivas de condições melhores de trabalho e emprego, induzindo os indivíduos a aceitabilidade de outras conjunturas precárias, formando-se assim o círculo vicioso de precarização.

Conjuntamente, é impreterível que não se criem meramente empregos, mas sim empregos de qualidade, que respeitem a dignidade do trabalhador. As empresas devem investir na qualidade de vida no trabalho para que, sobretudo se procure sanar os efeitos das instabilidades e inseguranças

sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, bem como, para que não afete o próprio desenvolvimento da organização. (DRUCK, 2011)

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 2008, 103 p.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo, Sp: Cortez Editora, 2015, p. 285.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão:** O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo, Sp: Boitempo, 2018. 328 p.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001, 258 p.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, Brasília,DF, de 13 de Jul. de 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/17728053/publicacao/17728664>> Acesso em 1 de Agosto de 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. 512 p.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho:** Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo, Sp: Atlas, 2015.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências:** novos e velhos desafios?. Caderno Crh, [s.l.], v. 24, n. 1, p.37-57, 2011. FapUNIFESP (SciELO).

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp.229-248.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã.** São Paulo: Martin Claret, 2010, 150 p.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo: Martin Claret, 2010, 144 p.

Renaux, Pedro. **Desemprego fica estável, mas população subutilizada é a maior desde 2012.**

IBGE – Agência de Notícias, 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24909-desemprego-fica-estavel-mas-populacao-subutilizada-e-a-maior-desde-2012>> Acesso em 2 de Agosto de 2018.

SÁ, Tereza. **“Precariedade” e “trabalho precário”:** consequências sociais da precarização laboral, Configurações, 7 | 2010, p. 91-105.

Recebido em: 20/08/2019

Aceito em: 10/09/2019

Endereço para correspondência:

Nome **Milena Machado Mendes Novaes**

e-mail milamnovaes@gmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)