

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: EVOLUÇÃO OU PRECARIZAÇÃO

THE FLEXIBILIZATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: EVOLUTION OR PRECARIZATION

Rodrigo Bernardo Rocha

Maria de Lourdes Santiago Luz

Resumo

A flexibilização das relações do trabalho é muito discutida, fazendo parte do contexto atual de diversas organizações e trabalhadores, assim os termos “Acumulação flexível” e “Flexibilização das relações do trabalho” são definidos e referenciados. No desenvolvimento a pesquisa traz a discussão do assunto por meio de uma revisão de literatura e os argumentos levantados através de artigos e bibliografias possibilitaram estabelecer um diálogo entre autores gerando confrontamentos e formação de ideias, que mostram os contrapontos entre “Trabalhador vs Organização” e “Brasil vs Mundo” no contexto da flexibilização das relações do trabalho. Com o desenvolvimento da discussão, a questão de que a flexibilização é uma evolução ou uma forma de precarização é respondida, com o foco na visão do trabalhador. Por ser um assunto que necessita uma discussão aprofundada para o seu esclarecimento completo, o trabalho traz uma discussão de forma sucinta, concluindo que as formas flexíveis de trabalho e suas relações também mais flexíveis, são sim uma evolução, mas uma evolução das formas de conseguir extrair o máximo do trabalhador sem olhar muito as consequências de suas ações.

Palavras-chave: *flexibilização; precarização; trabalho flexível.*

Abstract

The flexibilization of employment relationships is very much discussed, being part of the actual context of several organizations and workers, for theoretical basis the terms "flexible accumulation" and "flexibilization of employment relationships" are defined and referenced. In the development the research starts to discuss the topic through the literature review the arguments brought from articles and bibliographies made possible establish a dialog between authors generating confrontations and formation of ideas that show the counterpoints between "worker vs organization" and "Brazil vs World" in the context of the flexibilization of employment relationships. With the development of this discussion, the issue that the flexibilization is an evolution or a form of precarization is answered with the focus on the worker's vision. Because it is a subject that requires an in-depth discussion for its complete clarification, the research brings a discussion in a succinct form, concluding that the flexible forms of employment and its relationships also more flexibleas are indeed an evolution, but an evolution of the ways to be able to extract the maximum of the worker without looking too much at the consequences of their actions.

Key-words: *flexibilization; precarization; flexible work.*

1. Introdução

O atual panorama do mercado de trabalho e dos estudos de engenharia do trabalho ainda tem fortes raízes em modelos de produção e organização do trabalho fundamentado na rigidez do fordismo e do taylorismo, ou seja, a produção em série, as longas jornadas de trabalho, a divisão do trabalho, que são características destes modelos. A partir disso, Figueiredo (2001) afirma que um “modelo de acumulação flexível” seria uma contraposição à direta rigidez imposta por estes modelos, e se apoiaria na flexibilidade dos processos, do trabalho, dos mercados dos produtos e dos níveis de consumo.

O conceito da flexibilização das relações de trabalho surge com o advento de novas tecnologias nas indústrias e da forte tendência da automação de processos visando maior produtividade. Segundo Antunes (1995), novos processos de trabalho surgem para substituir o cronômetro e a produção em série e de massa por meio da flexibilização da produção, por novos padrões de busca de produtividade e por novas formas de adequação da produção à lógica de mercado.

Segundo este mesmo autor, a flexibilização nasce de uma evolução do capitalismo, pós crise do fordismo. Ela apresenta aspectos para que o empregador possa ter mais liberdade na decisão das ações de seus empregados. As empresas adotam essa flexibilidade em suas políticas, de forma a manter a competitividade e o aumentar o lucro.

Diversas são as definições do que venha ser flexibilidade organizacional das empresas [...]. Independentemente da sua natureza elas contemplam três requisitos básicos.

O primeiro diz respeito à busca da flexibilidade de adaptação interna, referente à capacidade das empresas em promover mobilidade vertical e horizontal dos trabalhadores, bem como o uso de um banco de horas e utilização de emprego temporário. Em outros termos, dada sua força de trabalho, ela deve maximizar a eficiência na utilização dos recursos humanos, por meio de realocações internas. O segundo atende à questão da flexibilidade de adaptação externa, decorrente da necessidade de ajustamento e adaptação do sistema organizacional oriundos de acontecimentos fora da empresa. Por fim, tem-se o requisito da flexibilidade para enfrentar rupturas abruptas, pois, além de mudanças que ocorrem continuamente, e com certa previsibilidade e antecipação, existem rupturas que a empresa deve enfrentar, e que ocorrem repentinamente (CHAHAD, 2002, p. 44-45).

Por outro ângulo, “espera-se que os trabalhadores sejam mais ágeis, abertos a mudanças no processo de trabalho e predispostos a assumir riscos, sem aquela cega obediência a leis e procedimentos formais da época do fordismo” (SILVA, 2006, p. 1).

Neste contexto, este trabalho propõe um levantamento bibliográfico, por meio da metodologia de revisão de literatura e uma discussão sobre os autores que abordam o tema de

flexibilização do trabalho. Sua elaboração tem como inspiração trazer discussões sobre o tema da flexibilização das relações de trabalhos, discutindo a questão “quão boa é a flexibilização para a empresa e para o trabalhador?” E trazer uma perspectiva nacional do Brasil no âmbito da flexibilização. Através dos estudos realizados em torno do conceito de flexibilização das relações de trabalho, serão construídas discussões com o intuito de trazer contrapontos das perspectivas “Flexibilização: Trabalhador vs Organização” e “Flexibilização: Brasil vs Mundo” citando e dialogando diversos autores no processo. O objetivo nestas discussões é apresentar um cunho crítico e com foco no trabalhador, para o tema flexibilização das relações de trabalho, para isso será desenvolvido um corpo teórico sobre o tema flexibilização, o confrontamento da percepção sobre o tema entre os autores selecionados e a análise e discussão das bibliografias apresentando assim os resultados.

2. Revisão de literatura

2.1. Evolução da organização do trabalho

Martins e Pires (2015) apresentam a ideia de que a evolução das maneiras de se organizar, pensar e realizar o trabalho partem de pressupostos intrínsecos ao homem desde o começo da história, porém atualmente as mudanças nessa área permeiam questões que envolvem os interesses das organizações e dos trabalhadores.

A forma como o trabalho é exercido nas diversas sociedades e períodos históricos diz muito sobre as condições nas quais os direitos humanos são (ou deixam de ser) respeitados. As condições atinentes à dignidade humana impõem certo padrão mínimo relativamente às condições de trabalho [...] (MARTINS, PIRES, 2015, p. 2).

O trabalho, a partir do modelo industrial, de produção em massa e fordista, começa com o contrato padrão de trabalho, com remuneração fixa, por tempo indeterminado, em período integral e sob supervisão presencial do empregador. Essa relação foi comumente batizada de trabalho padrão ou convencional. No Brasil o mesmo aconteceu com a da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) em 1943 (AZEVEDO, TONELLI, SILVA 2015).

Com a industrialização ganhando força, Taylor estabelece a administração científica no final do século 19 e o modelo fordista se impõe, concomitantemente surge uma espécie de acordo entre empresa e trabalhador na hora da contratação, onde a estabilidade no trabalho era oferecida em troca do comprometimento dos funcionários às organizações (MAXIMILIANO, 2000).

A partir da década de 20 com a Escola das Relações Humanas se iniciam novas formas de organizar o trabalho que, segundo Fleury e Vargas (1983), aparecem a fim de trazer soluções às restrições que a administração científica traz. A solução segue ordens e diferenças de perspectivas, o foco no enriquecimento de cargos aparece na década de 40, o que traria oportunidades novas ao trabalhador, porém o teor técnico dessa perspectiva mostra que ficaria mais difícil ao trabalhador alcançar novos patamares, então surge a crítica ao enriquecimento de cargos com um foco mais social, porém não consegue sair muito da teoria. A partir destas perspectivas nasce a concepção Sócio-Técnica, apresentando a forma de trabalho com grupos Semi-Autônomos. Nesta fase também surge a abordagem contingencial nos estudos de organização de trabalho, porém em comum a todas essas revoluções na forma de se pensar e organizar o trabalho está a flexibilização das organizações e dos trabalhadores.

Harvey (2002) observa que, após as crises de 70/80 e uma intensificação das reestruturações produtivas na década de 90, ocorre uma grande redução de empregos formais nas grandes organizações.

Destas reestruturações produtivas dos anos 90, as principais foram referentes a melhoria da eficiência, produtividade e competitividade da empresa, dentre elas está o *Downsizing* um conjunto de atividades visando a melhoria na performance da organização, é uma estratégia implementada pelos gestores, afeta o tamanho do quadro de pessoal, os processos de trabalho e os custos. No mesmo sentido do *Downsizing* surge o *Rightsizing*, que diferente da reatividade, ele é uma abordagem proativa e contínua de reestruturação das organizações, visando manter o número correto de empregados, no presente e no futuro. A Reengenharia também ganha destaque nesta época, refere-se ao redesenho dos processos de negócio de forma a conseguir melhoria de desempenho tais como custo, qualidade, serviço e rapidez (CAMERON, FREEMAN, MISHRA, 1991; HAMMER, CHAMPY, 1993; MORRAL JR, 1998).

Essas mudanças implicaram em uma série de transformações nas estratégias de produção das organizações, contrastando o já estruturado modelo de produção em massa, centrado na hierarquização, padronização, rotineirização e na não inclusão do trabalhador nos processos de decisão (FARIA, RACHID, 2006).

2.2. Flexibilização dos processos e das relações de trabalho

Zupiroli (2007) apresenta que, devido à crise do modelo fordista na década de 80, as empresas foram forçadas a se adequarem à nova realidade do mercado e modificarem suas relações de trabalho.

O sistema de trabalho contemporâneo já não pode mais ser associado aos velhos regimes concentrados ou de especificações rígidas. Desde a década de 90, vê-se constantemente o surgimento de novas modalidades que transformam o modo como o operário, o profissional de nível médio ou superior e até mesmo os estudantes se encontram, se encaixam e se preparam para enfrentar as “novidades” do mercado de trabalho (ZUPIROLI, 2007, p. 1).

A flexibilidade assume um papel inevitável para o capitalismo, assumindo a referência sobre a menor divisão do trabalho, à demanda por funcionários polivalentes, à estruturação mais flexível dos funcionários pelas suas devidas funções e à introdução de máquinas mais dinâmicas dentro do processo produtivo (FARIA, 2005; BRESCIANI, 1997).

Para Schwartz (2001), uma definição genérica para a flexibilidade no trabalho é a liberdade que o funcionário tem para trabalhar em casa, ou trabalhar meio expediente ou para se ausentar se necessário. “A flexibilidade tornou-se um item de agenda universal quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) colocou-a em seu programa de ação no final da década de 80 ” (CHAHAD, 2002).

Faria e Rachid (2006) trazem alguns estudos com vários autores sobre uma separação das manifestações da flexibilidade em duas: qualitativa/funcional e quantitativa/numérica. A flexibilidade funcional se dá pelas variadas formas de organizar o trabalho. E é usada pelos empregadores com o intuito de conquistar o envolvimento do empregado, desenvolver suas competências e usar de maneira mais eficiente suas competências técnicas e interpessoais. Já a flexibilidade numérica retrata a diminuição dos obstáculos legais e a facilidade para a contratação, diminuindo também as garantias sociais dos trabalhadores.

A partir do fenômeno na flexibilidade numérica surgem os empregos alternativos, com denominações diferentes, tais quais, trabalho alternativo, periférico, contingente ou flexível. Neste contexto, Faria e Rachid (2006) apresentam a partir de uma coletânea de estudos de diversos autores sobre o tema, uma breve descrição de empregos alternativos:

- a) Tempo principal: Esquema em que o empregado tem autonomia para chegar mais cedo ou mais tarde no trabalho, desde que cumpra o tempo principal, certos horários exigidos pelo empregador e a carga horária semanal estabelecida;

- b) Maxiflexibilidade: Desde que se complete a jornada de trabalho estabelecida, o empregado pode escolher os seus horários, podendo variar os horários de uma semana para outra;
- c) Programa de horário flexível fixo: O empregado pode escolher horários alternativos pré-determinados para entrar e sair do emprego diferentes do “convencional”, no caso 44 horas semanais em média todos os dias úteis da semana no Brasil, desde que cumpra a carga horária semanal estabelecida;
- d) Semana de trabalho comprimida: Trabalha-se um número menor de dias, concentrando-se as horas trabalhadas em alguns dias, tendo um número estipulado de horas semanais para serem cumpridas;
- e) Banco de horas: As horas trabalhadas além da jornada estabelecida são colocadas como créditos e as trabalhadas a menos como débito para cada trabalhador;
- f) Emprego de horas reduzidas ou tempo parcial: O empregado trabalha um número de horas semanais menor do que a jornada convencional (44 horas no Brasil), e menor do que as estipuladas, com salário proporcional e benefícios em alguns casos. O máximo de horas trabalhada para essa modalidade de trabalho varia de um país para o outro, na legislação brasileira se estabelece o máximo de 25 horas semanais;
- g) Emprego compartilhado: As responsabilidades e os benefícios de uma posição em tempo integral são divididas com outro empregado;
- h) Telecomunicação ou Teletrabalho: Trabalha-se fora da sede da empresa, podendo ser inclusive na própria casa, usando de equipamentos eletrônicos. Combinam-se assim horário flexível, local flexível e comunicações eletrônicas;
- i) Terceirização: O empregado tem vínculo direto, seu contrato, com uma empresa na qual não desenvolve suas atividades diárias, sendo seu trabalho/serviço vendido para outra empresa contratante da empresa com a qual este empregado tem vínculo. Este terceiro pode ser contratado por tempo determinado ou indeterminado;
- j) Temporário: O empregado é contratado por tempo determinado, ou seja, com previsão de data para entrada e saída do emprego. Pode ser contratado diretamente pela empresa na qual vai trabalhar ou por empresas de terceirização de mão de obra;
- k) Contratos de termo fixado: Equipara-se ao temporário, sendo que esta terminologia refere ao contrato entre empregador e empregado ocorrer por tempo determinado. Assim um temporário é um empregado de contrato de termo fixado;
- l) Trabalho sazonal: Também similar ao temporário, esta nomeação traz a particularidade da contratação do trabalho por tempo determinado em épocas fixas do ano de alto

fluxo de produção e assim de trabalho. Informalmente, no Brasil, como no caso das usinas canaveiras, é comum se contratar em anos sequenciais os mesmos funcionários, criando uma certa previsibilidade de disponibilidade de emprego. O trabalhador sazonal não deixa de ser um empregado temporário;

- m) Consultorias: O consultor é um prestador de serviço sem vínculo com a empresa para a qual presta serviço, sendo legalmente uma pessoa jurídica, ou seja, empresa;
- n) Autônomo, freelancer ou pessoa jurídica: Prestam serviços para a empresa requisitante, sem estabelecer com esta vínculo empregatício. No Brasil, é bem comum nas atividades de jornalismo, mas está se estendendo para uma variedade de atividades.

Segundo Castells (1999), a individualização do trabalho na execução de tarefas, juntamente com a flexibilidade, é uma tendência motivada pela concorrência, pelos avanços tecnológicos, fundamentando a atual transformação dos esquemas de trabalho, compostos por quatro elementos: jornada de trabalho, estabilidade no emprego, localização e contrato social entre patrão e empregado.

2.3. A acumulação flexível

A partir de 1980 a busca por novos níveis de produtividades e qualidade trouxeram novos processos de trabalho onde o cronômetro e a produção em série e de massa são substituídos pela flexibilização. Antunes (1995) trata essas mudanças de forma crítica, afirmando que em várias partes de capitalismo globalizado:

[...] vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção (ANTUNES, 1995, p. 23).

Em um período de oscilação e estagnação da economia, nos anos 70 e início dos 80 surge, segundo Harvey (2002), um novo modo de acumulação de capital. Ele a chamou de acumulação flexível que é marcada, em primeira instância, como um confronto à rigidez do modelo fordista, que restringia se adaptar às mudanças de mercado que aconteciam na época. A acumulação flexível traz novas perspectivas de pensamento de processos que envolvam o crescimento produtivo e de capital através da flexibilização.

Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de

fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 2002, p. 140).

No contexto da acumulação flexível, Castel (1995) mostra que a internacionalização do mercado apresenta o trabalho como um alvo de dois tipos de redução de custos quanto aos requisitos da flexibilização: minimizar os preço da força de trabalho e maximizar sua eficácia produtiva. As consequências deste desdobramento da modernização salienta o problema do emprego através de três manifestações: o desemprego, a precarização do trabalho e a individualização.

3. Metodologia

A metodologia da revisão de literatura foi escolhida, pois assim as discussões são determinadas sob um ponto de vista teórico e contextual, e o caráter narrativo da revisão traz a liberdade na forma como são levantadas as referências, onde esses levantamentos constituem em análise de literatura e análise crítica do autor (ROTHER, 2007).

A forma como foi desenvolvida a revisão bibliográfica partiu do confronto entre bibliografias bases, maior parte de livros que tratam sobre flexibilização, e artigos que foram levantados através de três métodos: pesquisa por *strings* de busca pré definidas, análise de referencial e pesquisa pontual.

O intuito desta peculiaridade na forma como a metodologia foi desenvolvida é gerar uma discussão sobre o tema se baseando em literaturas já consagradas e trazendo artigos sobre o tema, para observar o diálogo entre os autores e assim se desenvolva o assunto.

Para melhor aderência dos artigos ao assunto discutido, os métodos de levantamento compartilham o objetivo de apresentar o tema da flexibilização do trabalho como foco principal, conseqüentemente referenciar teoricamente conceitos que nascem da discussão sobre a flexibilização, mostrar diferentes abordagens por diversos autores. Os aspectos de observação são:

- (a) Intervenção: Observar trabalhos que argumentem sobre o uso de flexibilização do trabalho;
- (b) População: Compilados teóricos sobre flexibilização do trabalho;
- (c) Resultados: Definição clara dos conceitos apresentados;
- (d) Comparação: Comparar diferentes perspectivas entre autores, sobre o mesmo tema.

As referências levantadas passaram por um crivo estruturado através de protocolos, no Quadro 1 é apresentado o protocolo referente as *strings* de busca, o Quadro 2 para a análise de referencial e o Quadro 3 para a pesquisa pontual.

Quadro 1 – Protocolo do levantamento bibliográfico por *strings* de busca

PROTOCOLO DO LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO POR <i>STRINGS</i> DE BUSCA	
SELEÇÃO DE FONTES	Bibliotecas digitais on-line, bases eletrônicas indexadas e anais de eventos da área.
STRINGS DE BUSCA	(“work organization” AND “flexible work”), (“precarização” AND “flexibilização”), (“flexible accumulation”) e (“trabalho flexível”).
LISTAGEM DE FONTES	(a) Portal Periódicos Capes (http://novo.periodicos.capes.gov.br);
TIPO DE REFERÊNCIAS	Serão considerados estudos de caso, pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e pesquisa explicativa.
IDIOMA DOS TRABALHOS	Português.
CRITÉRIOS DE JULGAMENTO DA REFERÊNCIA	Serão incluídos trabalhos que: (a) Estejam publicados e disponíveis na íntegra em bases de dados científicas on-line; (b) Sejam revisados por pares; (c) Publicados a partir de 1990. Serão excluídos trabalhos que: (a) Não possuam, em seu resumo, evidências focadas em flexibilização do trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 2 – Protocolo do levantamento bibliográfico por análise de referencial

PROTOCOLO DO LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO POR ANÁLISE DE REFERENCIAL	
SELEÇÃO DE FONTES	Bibliotecas digitais on-line, bases eletrônicas indexadas, anais de eventos da área, bibliotecas físicas.
MODO DE COLETA	A partir da leitura e estudo dos artigos levantados pelas <i>strings</i> de busca, alguns autores neles citados se mostraram significativos para o desenvolvimento da revisão, logo estes autores após lidos e estudados foram incluídos com base nos critérios.
LISTAGEM DE FONTES	(a) Portal Periódicos Capes (http://novo.periodicos.capes.gov.br); (b) <i>Google Acadêmico</i> (https://scholar.google.com.br); (c) Biblioteca central da Universidade Estadual de Maringá (BCE – UEM); (d) Acervo pessoal.
TIPO DE REFERÊNCIAS	Serão considerados estudos de caso, pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, pesquisa explicativa, livros teóricos e teses.
IDIOMA DOS TRABALHOS	Português.
CRITÉRIOS DE JULGAMENTO DA REFERÊNCIA	Serão incluídos trabalhos que: (a) Estejam publicados e disponíveis na íntegra em bases de dados científicas on-line; (b) Publicados a partir de 1990. Serão excluídos trabalhos que: (a) Não possuam, em seu resumo, evidências focadas em flexibilização do trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 3 – Protocolo do levantamento bibliográfico por pesquisa pontual

PROTOCOLO DO LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO POR PESQUISA PONTUAL	
SELEÇÃO DE FONTES	Bibliotecas digitais on-line, bases eletrônicas indexadas, anais de eventos da área, bibliotecas físicas.
MODO DE COLETA	Busca de temas e assuntos específicos que ajudem a desenvolver uma discussão dentro da revisão, este método tem o teor incremental para pesquisa.
LISTAGEM DE FONTES	(a) Portal Periódicos Capes (http://novo.periodicos.capes.gov.br); (b) <i>Google Acadêmico</i> (https://scholar.google.com.br); (c) Biblioteca central da Universidade Estadual de Maringá (BCE – UEM); (d) Acervo pessoal.
TIPO DE REFERÊNCIAS	Serão considerados estudos de caso, pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, pesquisa explicativa, livros teóricos e teses.
IDIOMA DOS TRABALHOS	Português.
CRITÉRIOS DE JULGAMENTO DA REFERÊNCIA	Serão incluídos trabalhos que: (a) Estejam publicados e disponíveis na íntegra em bases de dados científicas on-line; (b) Publicados a partir de 1990. Serão excluídos trabalhos que: (a) Não possuam, em seu resumo, evidências focadas em flexibilização do trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor.

4. Desenvolvimento

4.1. Resultado das coletas

Após as buscas usando as *strings*, todos os artigos foram lidos e estudados, no Quadro 4 então é mostrado o número de artigos levantados por cada *Strings*, e quantos artigos após análise foram referenciados na pesquisa.

Quadro 4 – *Strings* da pesquisa

String	Base de Dados	Artigos	Referenciados
work organization AND flexible work	Portal de Periódicos da CAPES	11	6
precarização AND flexibilização	Portal de Periódicos da CAPES	4	2
flexible accumulation	Portal de Periódicos da CAPES	2	0
trabalho flexível	Portal de Periódicos da CAPES	2	1

Fonte: elaborado pelo autor.

O Quadro 5 apresenta as bibliografias classificadas através do método de levantamento. Também as referências que não foram retiradas das *strings* de busca mostradas no Quadro 4 que foram levantadas por pesquisas pontuais a fim de achar definições ou trazer discussões para o assunto em pauta, ou por análise de referencial, as quais foram levantadas através das referências de artigos estudados para embasamento da pesquisa.

Quadro 5 – Classificação das bibliografias

Autor(es) e Título da Bibliografia	Citações	Método de Levantamento	Tipo	Ano
ALVES, G. A. P. - Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista	2	Strings de busca	Artigo	2011
ANTUNES, E. di D.; PINHEIRO, I. A. - Um Novo Referencial para Potencializar o Capital Intelectual: dos paradoxos à mudança de paradigma	1	Pesquisa pontual	Artigo	1998
ANTUNES, R. - Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho	1	Análise de referencial	Livro	1995
ANTUNES, R.; ALVES, G. - As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital	1	Pesquisa pontual	Artigo	2004
AZEVEDO, M. C. de.; TONELLI, M. J.; SILVA, A. L. - Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros	1	Análise de referencial	Artigo	2015
BARBOSA, A. M. e S. - Engajamento subjetivo e organização flexível do trabalho: o caso dos trabalhadores da indústria do alumínio primário paraense	1	Strings de busca	Artigo	2014
BORSOI, I. C. F. - Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado	5	Strings de busca	Artigo	2011
BOURDIEU, P. - Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal	4	Análise de referencial	Livro	1998
CARDOSO, A. C. M. - Organização e intensificação do tempo de trabalho	1	Strings de busca	Artigo	2013
CASTEL, R. - As metamorfoses da Questão Social: Uma crônica do salário	2	Análise de referencial	Livro	1995
CASTRO, B. G. de. - Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho na trajetória dos profissionais em TI.	1	Pesquisa pontual	Tese	2013
COCKELL, F. F.; PERTICARRARI, D. - Contratos de boca: a institucionalização da precariedade na construção civil	2	Strings de busca	Artigo	2010
DIEESE - A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil	1	Pesquisa pontual	Artigo	2017
FREITAS, M. E. de. - Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?	1	Análise de referencial	Artigo	2006
KREIN, J. D. - As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil	1	Análise de referencial	Artigo	2014
LIMA, J. C. - Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho	1	Strings de busca	Artigo	2007
LIMA, J. C.; OLIVEIRA, D. R. De. - Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional	1	Strings de busca	Artigo	2017
MAIOR, J. L. S. - PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos.	1	Pesquisa pontual	Artigo	2017
MARCELINO, P. - “As palavras e as coisas”: uma nota sobre a terminologia dos estudos de trabalho	1	Strings de busca	Artigo	2011
MONTEIRO, A. N. de A. L. - Flexibilização das Relações Trabalhistas no Brasil e seus efeitos nos processos de Recursos Humanos	1	Análise de referencial	Tese	2013
MONTEIRO, C. M. - Mary Shelley e a reforma trabalhista: um frankenstein a brasileira	1	Pesquisa pontual	Artigo	2017
MOTTA, P. C. D. - Nem tudo que reluz é ouro: o just-in-time e o mito da superação do taylorismo	2	Strings de busca	Artigo	1996
OLIVEIRA, E. A. - A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança	1	Análise de referencial	Artigo	2012

Fonte: elaborado pelo autor.

4.2. Análise de conteúdo e discussões

A flexibilização, como foi apresentada no referencial teórico, traz à atualidade a possibilidade de diversas discussões, onde todo o mercado de trabalho é interessado, porém os temas muitas vezes são apresentados da forma que mais convém ao capital e a geração de lucro, fazendo com que as consequências da flexibilização à classe trabalhadora não sejam debatidas e discutidas. Portanto, os tópicos 4.2.1 e 4.2.2 trazem esse tema em dois vieses de confronto, no primeiro caso é discutido sob o ponto de vista do trabalhador e da organização, em seguida é discutida a situação do Brasil no aspecto da flexibilização.

4.2.1. Flexibilização: trabalhador vs organização

Devido às diversas mudanças que as formas de produzir, organizar e explorar o trabalho sofreram, obrigaram as organizações a iniciarem uma busca incessante pelo novo. Freitas (2006) coloca como objetivo desta busca o “lugar da juventude eterna”. Como o desenvolvimento social e científico nas áreas produtivas é expressivo, as empresas parecem sempre estar a caminho da obsolescência. Cria-se então um organismo onde novas teorias administrativas são criadas para sanarem determinados problemas, mesmo que esse ciclo possa ser vicioso e as soluções sempre paliativas.

Em meio a este contexto, a flexibilização do trabalho se mostra como uma solução para as organizações, pois apresenta uma desconstrução da rigidez apresentada pelos modelos que estavam sendo praticados antes, e mais importante é que a flexibilização se faz atraente ao trabalhador também, ela o seduz com o discurso de que o trabalhador agora passa a ter um controle maior de seu tempo, responsabilidade e formas de trabalho. No entanto vai em desencontro aos direitos trabalhistas conquistados com lutas, pois os países que adotam em suas leis trabalhistas uma perspectiva mais flexível coloca uma carga de responsabilidade muito maior no trabalhador, facilitando assim para o empregador (BORSOI, 2011; BOURDIEU, 1998; CASTEL, 1995; COCKELL, PERTICARRARI, 2010).

Barbosa (2014) ao apresentar um estudo de caso em uma indústria metalúrgica instalada no Brasil, apresenta as contradições do aumento crescente da produtividade à diminuição do quadro de funcionários, confrontado com a insegurança que os trabalhadores passam devido à forte terceirização e a obrigação do trabalhador de se adequar às responsabilidades maiores, trazendo um senso de urgência que em alguns casos afeta a saúde do trabalhador. No contexto da terceirização, Alves (2011) tráz a tona o trabalho coletivo que o trabalhador terceirizado carrega ao ser contratado, e define como força produtiva social do

trabalho, situação em que o empregador ao ter em mãos essa força de trabalho individual e terceirizada, “obtem uma “renda relacional” que provém da força combinada não-paga do trabalhador combinado”.

Com a flexibilidade da produção redefine-se paradigmas e traz novos papéis para a empresa, como o abandono da verticalização, o foco no produto principal, estabelecimento de redes empresariais, busca por inovação tecnológicas e organizacionais e a redução de custos. Concomitantemente se flexibiliza a relação salarial com o trabalhador, quebrando a “rigidez” do contrato de trabalho por tempo indeterminado, assim como os custos que foram adicionados ao contrato, resultantes da conquista das lutas sindicais entre coletivo e capital, ou seja, a precarização do trabalho, com a retirada do amparo que antes os contratos de trabalho traziam (LIMA, 2007).

Essa precariedade é descrita por Bourdieu (1998) como uma situação permanente e generalizada de insegurança, onde o trabalhador é obrigado à aceitação e submissão da exploração, de certa forma se assemelha como o capitalismo selvagem das origens foi praticado. O conceito proposto por Bourdieu (1998) foi o da “flexploração”, um neologismo que mistura as palavras flexibilidade e exploração e traz à tona a realidade instaurada pela gestão da insegurança praticada pelas empresas a fim de manter a exploração maquiada de forma a conseguir aproveitar maior força de trabalho possível do trabalhador. Somando a essa situação, Castel (1995) fala da individualização dos comportamentos nas atividades do trabalho acarretada pelos impulsos da flexibilidade, tirando assim a força do coletivo, antes símbolo das conquistas trabalhistas. Borsoi (2011) discute que o trabalho *subumano* já não é mais o sinônimo de precariedade, pois o mundo laboral agora exige uma capacidade *sobre-humana* do trabalhador, a reflexão compara que eles não são mais a extensão da máquina, mas sim a máquina, pois agora os grandes rivais são os computadores e robôs. Essa competição entre estes e as máquinas está cada vez mais competitiva, trazendo as velhas consequências do trabalho precarizado: extenuante, carente de gratificação, sentido e prazer.

Cockell e Peticarrari (2010) evidenciam através de uma pesquisa realizada entre os meses de novembro de 2006 e março de 2007 na cidade de São Carlos (SP, Brasil), feita com 20 trabalhadores da construção civil, um exemplo clássico de trabalho com alto grau de flexibilidade e muito precário, mostrando a vulnerabilidade de sistemas que tem como foco agilizar mão de obra e flexibilizar processos. Essas ações são concretizadas através do sacrifício de condições trabalhistas que protegem minimamente o trabalhador trazendo para a construção civil, alta rotatividade, descartabilidade, desrespeito às leis trabalhistas e

previdenciárias, deixando o trabalhador que atua neste *métier* à margem dos sistemas de proteção social-trabalhista.

Em uma crítica ao modelo do Toyotismo, que é a base da acumulação flexível e referência maior para a onda de flexibilização da década de 90, Motta (1996) já apontava o fato de que a busca pela qualidade de vida no trabalho e por uma democracia industrial não são contemplados nos modelos atuais. As mínimas buscas por essas condições não têm se preocupado com aspectos relevantes como o reclamo dos trabalhadores a fim de participar mais significativamente dos processos decisórios da organização, assim assume-se que a maior participação do trabalhador nas organizações são apenas participações formais “e objetivamente programada para ser limitada a uns poucos aspectos do dia-a-dia da linha de produção” (MOTTA, 1996).

Antunes e Pinheiro (1998), ao discorrerem sobre os aspectos da contradição gerencial que surge em decorrência às reestruturações produtivas da década de 90, apresentam um paradoxo de programas gerenciais como o *total quality management, downsizing and rightsizing, competitive alliances, reengineering, lean production, benchmarking*, entre outros, que permitem a expressão dos empregadores do tipo “hoje fazemos muito mais com muito menos”, a incoerência evidenciada está em, aumentar a produtividade, ao eliminar os postos de trabalho, reduzindo assim o mercado consumidor. Surgindo o questionamento: ser competitivo para vender para quem?

Como desdobramento destas tendências de flexibilização global dos processos e relações do trabalho e suas consequências, Antunes e Alves (2004) apontam o crescimento do trabalho no “Terceiro Setor”, motivados pelas formas de trabalho voluntário, englobando um espectro grande de atividades, onde se destaca o caráter assistencial, sem fins diretamente lucrativos e que se desenvolvem à margem do mercado. Porém o fato de existir um problema de desemprego acarretado pelas vicissitudes atuais da flexibilização, o terceiro setor falha ao apresentar-se como alternativa, pois sua limitação em compensar o desemprego estrutural não se mostra uma opção efetiva e duradoura ao mercado de trabalho.

Marcelino (2011) acrescenta à discussão ao concluir que o termo flexibilização dos direitos dos trabalhadores é inadequado quando se refere às relações de contrato e emprego. O uso do termo é apenas uma convenção usada pela literatura, pois o que realmente acontece é a redução desses direitos. Porém, no que concerne os processos produtivos, esses sim estão de fato mais flexíveis, com plantas cada vez mais capazes de se adequar a demanda de produção, isso se dá através da gestão de aumento ou diminuição de máquinas ativas e de trabalhadores.

Condição possível pela polivalência imposta a estes trabalhadores, causando assim um processo de precarização, qualificado como um processo que ocorre a partir da década de 1970 e girando em torno das mudanças nas relações de trabalho e emprego desde aquela época.

4.2.2. Flexibilização: Brasil vs mundo

Oliveira (2012) descreve que o legado histórico brasileiro de trabalho negro e escravo, associado a perseguições políticas de lideranças de esquerda pelos governos ditatoriais, impediu o crescimento de uma organização sindical autônoma e que representasse os interesses da classe trabalhadora, resultando na exploração do trabalho e nos salários baixos pagos ao trabalhador, culminando no nascimento de uma classe trabalhadora brasileira sem muito peso político para reivindicação de seus direitos. Nos anos 1990, tendo em vista o início da nova constituição e de mudanças paradoxais em relação ao trabalho, as organizações começaram a pressionar o estado para que promovesse “reformas” flexibilizando a legislação. No entanto a flexibilização que surgiu como um discurso político para o enfrentamento da crise, desregulamentou em partes a legislação trabalhista e enfraqueceu as organizações representativas dos trabalhadores. Assim o estado se absteve da responsabilidade de criar políticas sociais aos trabalhadores e tornou o trabalho menos oneroso aos empregadores.

Um exemplo atual de desta desregulamentação foi a recente aprovação da PL 6787/16, que é um projeto de lei que institui uma reforma trabalhista. Em uma crítica a esta situação Monteiro (2017) afirma:

[...] a alteração despropositada da CLT, sem atenção à sua principiologia, suas nuances, sem reconhecer que o Direito do Trabalho funciona como um sistema coeso e que este deve ser mantido gerará uma aberração jurídica e esta se voltará contra seus criadores, causando o efeito contrário do que se tem gritado aos quatro cantos: haverá grandes transtornos e caos social (MONTEIRO, 2017, p. 106).

Ainda com um cunho crítico, Maior (2017) rebate um argumento apresentado de que a evolução tecnológica é um motivo para a aprovação e implementação da reforma, com a premissa da tecnologia ser aliada ao trabalhador, e não fazer com que ele perca seus direitos.

Só se esquece que o capitalismo industrial só foi possível graças a duas revoluções tecnológicas e que os Direitos Sociais surgem como forma de proteger a condição humana diante do avanço tecnológico. Então, o que resulta do argumento de que a tecnologia avançou é um reforço da importância da proteção jurídica trabalhista e não o inverso (MAIOR, 2017).

A questão a ser respondida com a chegada da onda de flexibilização era: “flexibilizar pode significar perder todas as conquistas dos trabalhadores ao longo de décadas de lutas?” (MONTEIRO, 2013, p. 15), apesar de muito discutida atualmente essa resposta ainda não foi encontrada, não só no Brasil, como no mundo.

Bourdieu (1998) indaga que a flexibilização permite que os trabalhadores sejam explorados, porém há uma resistência nos países onde as representações sindicais obtiveram importantes conquistas sociais e essas características são herdadas de uma história nacional. Já os trabalhadores dos países menos desenvolvidos socialmente acabam se rendendo a obediência e submissão, por mecanismos aparentemente naturais, que por sua vez é sua justificativa para essa situação ocorrer. O Brasil se enquadra nessa perspectiva de um país mais frágil socialmente.

Cardoso (2013) traz uma visão de que a flexibilidade é estreitamente ligada ao aumento da intensidade do trabalho, e por sua vez esta é relacionada ao tempo de trabalho, que é influenciado atualmente pelo grau de flexibilidade. A partir dos anos 1980 o capital se adaptou as diretrizes do mercado, adotando então novos comportamentos em relação à distribuição de tempo, a fim de torna-lo cada vez mais flexível. No Brasil o tempo de trabalho passa a ter como referência o ano e não mais o mês ou a semana, surgindo então a anualização, o banco de horas, a ampliação do tempo de trabalho em dias não úteis, e uma maior demanda por hora-extra e sobreaviso.

O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em 2012 trouxe uma pesquisa de um Observatório do trabalho no Paraná onde mostrou dados de trabalhadores que refletem um pouco a onda de flexibilização que vem tomando conta de todo o mercado de trabalho brasileiro. Com a nova reforma trabalhista que está em processo de aprovação no presente momento será mais comum ainda propostas flexíveis de trabalho, tais quais, alterações em horas extras, banco de horas, redução de direitos trabalhistas em seus contratos de trabalho, deixando o trabalhador cada vez mais refém das organizações (DIEESE, 2017). A Tabela 1 mostra o quantidade de empregos em relação ao tempo de trabalho semanal no Paraná. Analisando a Tabela 1 a maior parte dos trabalhadores estão trabalhando a carga máxima liberada pela legislação, que é 44 horas semanais. O que vale ressaltar é que a flexibilização do trabalho muitas vezes camufla esses dados, pois o “empregado ideal” para empresa que faz uso de alguns métodos de flexibilização é induzido de forma romântica a trabalhar da maneira que desejar, fazendo muitas vezes o trabalhador extrapolar as 44 horas semanais do seu trabalho.

Tabela 1 – Número de empregos formais por jornada contratual semanal segundo Mesorregiões do Paraná em 2012

Mesorregiões	Até 12hs	De 13 a 15hs	De 16 a 20hs	De 21 a 30hs	De 31 a 40hs	De 41 a 44hs	Total
Centro Ocidental Paranaense	376	62	2.631	2.162	9.027	49.271	63.529
Centro Oriental Paranaense	1.164	226	5.393	5.811	21.125	129.736	163.455
Centro-Sul Paranaense	598	78	1.715	4.709	6.211	58.677	71.988
Metropolitana de Curitiba	11.262	1.375	106.063	50.254	363.557	846.582	1.379.093
Noroeste Paranaense	953	133	4.338	4.412	16.391	139.983	166.210
Norte Central Paranaense	4.752	699	15.681	24.460	59.932	476.303	581.827
Norte Pioneiro Paranaense	1.854	78	4.432	3.413	12.427	80.639	102.843
Oeste Paranaense	3.078	640	11.322	13.983	42.415	242.443	313.881
Sudeste Paranaense	334	55	2.239	3.086	6.490	52.299	64.503
Sudoeste Paranaense	1.524	155	5.090	6.402	12.187	100.978	126.336
Total	25.895	3.501	158.904	118.692	549.762	2.176.911	3.033.665

Fonte: DIEESE, Observatório do Trabalho do Paraná (2012)

Outro dado importante retirado das mesmas fontes, se refere a rotatividade do funcionário, também em 2012 (Tabela 2). As relações flexíveis do trabalho permitem às empresas o uso mais descartável de seu funcionário, a fim de moldá-lo dentro dos parâmetros que a organização julgar melhor para ela. Essas mudanças um tanto quanto maquiavélicas trazem fragilidade ao mercado de trabalho, pois o funcionário nunca sabe quando estará empregado ou não, aumentando então a rotatividade dos funcionários. Krein (2014) apresenta como uma forma de flexibilidade os contratos atípicos, e neles ele afirma que no Brasil a partir a década de 90 houve uma explosão destes contratos, apesar de prevalecer as contratações por prazo indeterminado, essa forma flexível de contratação se destaca pelo fato de existir neles dois mecanismos flexibilizadores para as organizações:

[...] o vínculo de emprego pode ser facilmente rompido pelo empregador e, a título de experiência, o trabalhador pode ser dispensado sem diversos direitos (KREIN, 2014, p. 16).

Sabendo que a rotatividade é sinônimo de desemprego e instabilidade para o trabalhador os dados apresentados ilustram essa realidade, que a flexibilização, juntamente com outros fatores geraram. Cerca de 33% dos empregados em 2012 permaneceram de 6 a 24 meses no mesmo emprego, destacando que com 10 anos ou mais restringiu-se a cerca de 13% de toda a classe trabalhadora.

Tabela 2 – Número de empregos formais por tempo de permanência no emprego segundo Mesorregiões do Paraná em 2012

Mesorregiões	Até 2,9 meses	3,0 a 5,9 meses	6,0 a 11,9 meses	12,0 a 23,9 meses	24,0 a 35,9 meses	36,0 a 59,9 meses	60,0 a 119,9 meses	120 ou mais meses	Ignorada	Total
Centro Ocidental Paranaense	6.109	6.091	9.672	9.967	6.568	7.519	8.273	9.328	2	63.529
Centro Oriental Paranaense	17.799	16.454	23.386	27.969	17.212	17.945	20.986	21.667	37	163.455
Centro-Sul Paranaense	7.006	7.310	10.773	12.107	7.528	8.625	8.690	9.946	3	71.988
Metropolitana de Curitiba	151.072	126.065	234.143	214.327	132.522	139.027	183.063	198.535	339	1.379.093
Noroeste Paranaense	14.751	15.879	29.510	28.109	18.478	20.332	20.787	18.346	18	166.210
Norte Central Paranaense	67.350	59.678	92.498	101.340	61.894	65.852	65.987	67.116	112	581.827
Norte Pioneiro Paranaense	8.360	8.342	15.515	17.027	11.562	13.083	14.036	14.914	4	102.843
Oeste Paranaense	34.531	31.106	50.015	55.966	33.806	37.513	37.434	33.439	71	313.881
Sudeste Paranaense	5.828	5.687	9.727	11.158	6.731	8.262	8.359	8.735	16	64.503
Sudoeste Paranaense	12.819	13.263	21.796	22.827	13.975	14.705	14.739	12.191	21	126.336
Total	325.625	289.875	497.035	500.797	310.276	332.863	382.354	394.217	623	3.033.665

Fonte: DIEESE, Observatório do Trabalho do Paraná (2012)

A complexidade do trabalho é distinta para determinados setores de atividades, com a flexibilidade não é diferente, alguns setores naturalmente tem mais atividades flexíveis. De forma genérica, os setores onde se exige um trabalho mais intelectual são os mais flexíveis, dentre estes a indústria da informática e os trabalhadores digitais, como Lima e Oliveira (2017) definiram aqueles que trabalham com desenvolvimento de softwares e tecnologias informacionais.

Castro (2013) afirma que as atividades dos profissionais que atuam na área da tecnologia da informação são fundamentalmente flexíveis em dois aspectos: a reorganização do trabalho e da produção e a desregulamentação da CLT. Com isso trazendo como produto:

[...] jornadas de trabalho extensivas, a intensificação do trabalho por meio de tecnologias de comunicação portáteis e a proliferação dos chamados contratos atípicos, entre outros aspectos, são naturalizadas e tratadas como uma particularidade do setor (CASTRO, 2013, p. 7)

Porém, a realidade do mercado de trabalho é exigir funcionários com uma capacidade intelectual cada vez maior, trazendo assim cada vez mais atividades que permitem o uso de abordagens flexíveis em seu cotidiano, e como aborda Borsoi (2011), essas atividades elevam o trabalho a níveis *sobrehumanos*, causando precarização ao trabalho em uma nova forma. Portanto, os setores que hoje tem maiores perfis de flexibilidade são os da indústria da informática, porém a tendência é que haja um aumento da flexibilidade em todos os setores, pois junto haverá um aumento da exigência intelectual do trabalhador.

5. Considerações Finais

As discussões apresentadas que permearam pelos entendimentos de diversos autores, que concluíram com uma visão crítica os caminhos onde a flexibilização do trabalho passa, desde a precarização do trabalho, maior controle da organização sobre os trabalhadores, perda dos direitos e o avanço tecnológico apresentando as máquinas agora como concorrentes e rivais.

Em síntese a flexibilização das relações de trabalho, é sim uma evolução, porém uma evolução do capitalismo, que depois da crise de 1970 se adaptou de forma extraordinária a ponto de fazer os próprios trabalhadores defenderem condições onde eles mesmos são desfavorecidos, assim como Borsoi (2011) conclui que o processo de flexibilização:

[...] resultou numa situação de precariedade laboral, de certo jeito, mais “democrática”, uma vez que atinge praticamente todos os trabalhadores, independentemente do ramo de atividade, da categoria profissional ou ocupacional e da modalidade de vínculo laboral (BORSOI, 2011, p. 18).

O pressuposto da flexibilização como um benefício ao trabalhador parte do resgate pelo controle das organizações sobre a classe trabalhadora, porém as consequências destas propostas de flexibilização, terceirização e desindustrialização, como aponta Antunes (1995), geram desemprego, perda da força sindical e precarização

A precarização disfarçada atualmente na indústrias é muito similar às primeiras formas denunciadas no ápice do fordismo, porém suas características foram adaptadas a um ambiente de trabalho mais flexível, exigindo assim trabalhadores *sobrehumanos*, nas palavras de Borsoi (2011). Este ambiente criado se compara ao chão de fábrica das indústrias fordistas, porém a degradação e a precarização não é mais física e sim psicológica e mental, onde o trabalhador sempre tem que ter em mente que o seu emprego esta sendo ameaçado.

Por ser um tema onde a graduação em Engenharia de Produção não a explora de forma mais aprofundada, exigiu-se pesquisas que introduzissem o assunto de forma simples. No entanto, o tema é muito discutido por diversas ciências, como a sociologia, psicologia, filosofia, geografia. A engenharia de produção também começou a esboçar interesse no assunto, o que permite que futuros engenheiros tenham uma visão mais direcionada ao trabalhador, e surjam líderes da indústria que entendam que suas ações geram consequências. Estas condutas produzem uma imagem no profissional formado, mesmo com as dificuldades que o engenheiro se depara no ambiente organizacional, onde para alguns ele é visto como trabalhador e para outros como o empregador. Também é pertinente dizer que novos profissionais com um entendimento mais aguçado da flexibilização pode fazer com que o olhar da organização ignore o hipnotismo que o mercado impõe ao apresentar o conceito de flexibilidade e consiga ser sustentável com este entendimento.

6. Referências

- ALVES, Giovanni Antonio Pinto. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. **Estudos de Sociologia**, 2011.
- ANTUNES, Elaine Di Diego; PINHEIRO, Ivan Antônio. Um Novo Referencial para Potencializar o Capital Intelectual: dos paradoxos à mudança de paradigma. 22º Encontro da ANPAD, **Anais**, Foz do Iguaçu, CD-ROM (área 7–Organizações), v. 27, 1998.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Editora Cortez, 1995.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, 2004.
- AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José; SILVA, André Luis. Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 277-291, 2015.
- BARBOSA, Attila Magno e Silva. Engajamento subjetivo e organização flexível do trabalho: o caso dos trabalhadores da indústria do alumínio primário paraense. **Sociedade e Estado**, v. 29, n. 1, p. 225-252, 2014.
- BORSOI, Izabel Cristina F.. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergência**, Toluca, v. 18, n. 55, p. 113-133, 2011
- BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje por toda a parte. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, p. 119-127, 1998.
- BRESCIANI, Luís Paulo. Flexibilidade e Reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, jan./mar., p. 88-97, 1997.
- CAMERON, Kim S., FREEMAN, Sarah J., MISHRA, Aneil K. Best practices in whitecollar downsizing: managing contradictions. **Academy of Management Executive**, v.5, n.3, p.57-73, 1991.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 351-374, 2013.

CASTEL, R. **As metamorfoses da Questão Social**: Uma crônica do salário. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Bárbara Geraldo de. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho na trajetória dos profissionais em TL**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Unicamp. Campinas. 2013.

CHAHAD, João Paulo Zeetano. Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. II, n. 2, p. 37-70, 2002.

COCKELL, Fernanda Flávia; PERTICARRARI, Daniel. Contratos de boca: a institucionalização da precariedade na construção civil. **Caderno CRH**, v. 23, n. 60, 2010.

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. **Nota técnica**, n. 178, 2017.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares. **Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho e família no setor bancário**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. São Carlos, 2005.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares; RACHID, Alessandra. Gestão de pessoas em tempos de flexibilização do trabalho. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 10, n. 12, p. 86-95, 2006.

FLEURY, A., VARGAS, N. Aspectos conceituais. In: **Organização do Trabalho**: uma abordagem interdisciplinar: sete casos sobre a realidade brasileira. São Paulo: Atlas. 1983.

FIGUEIREDO, Marcelo Gonçalves. Modernidade, crise do trabalho e desafios para a Engenharia de produção no século XXI. In: ENEGEP, 21., 2001, Salvador. **Anais...** . Niterói: 2001. P. 1-8.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** 5. ed. São Paulo: FGV, 2006.

HAMMER, Michael, CHAMPY, James. **Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes**, da concorrência e das grandes mudanças da gerência. Rio de Janeiro: Campus, 1993.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 11. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

KREIN, José Darin. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. **Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, v. 2, n. 3, p. 6-25, 2014.

LIMA, Jacob Carlos. Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. **Estudos de Sociologia**, v. 11, n. 21, 2007.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Sociedade e Estado**, v. 32, n. 1, p. 115-143, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/pl-678716-sobreum- parecer-de-leigos-para-ignorantes-ou-deignorantes-para-leigos#_edn1>. Acesso em 04 dez. 2017.

MARCELINO, Paula. As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos de trabalho. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 16, n. 1, p. 55-70, 2011.

MARTINS, Juliane Caraveri; PIRES, Julio Manuel. O TRABALHO HUMANO NA AMÉRICA LATINA: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONDIÇÕES ATUAIS. **Cadernos PROLAM/USP**, v. 14, n. 27, p. 11-25, 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2000.

MONTEIRO, Anne Meyre de Almeida Leite. **Flexibilização das Relações Trabalhistas no Brasil e seus efeitos nos processos de Recursos Humanos**. Tese (Especialização em Gestão Estratégica) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2013.

MONTEIRO, Carolina Masotti. Mary Shelley e a reforma trabalhista: um frankenstein a brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 6, n. 61, p. 105-134, 2017.

MORRAL JR, Abraham. A human resource rightsizing model for the twenty-first century. **Human Resource Development Quarterly**, v.9, n.1, p.81-88, 1998.

MOTTA, Paulo Cesar Delayti. Nem tudo que reluz é ouro: o just-in-time e o mito da superação do taylorismo. **Caderno CRH: revista do Centro de Recursos Humanos**. Salvador. n. 24/25, p. 69-108, 1996.

OLIVEIRA, Ednéia Alves. **A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança**. 2012.

ROTHER, Edna Terezinha. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta paulista de enfermagem**, v. 20, n. 2, p. v-vi, 2007.

SCHWARTZ, Felice N. **Mulheres na gerência e os novos fatos da vida**. Rio de Janeiro: Campus, 2001. Harvard Business Review.

SILVA, Maria Emília Pereira da. A (De) Formação Humana e o Mundo do Trabalho: a produção de subjetividades flexíveis em tempos de acumulação flexível do capital. **Trabalho Necessário**. Ano 4, n. 4, 2006.

ZUPIROLI, Daniela Bonamigo. Jornadas flexíveis: conceito, aplicabilidade e contradição. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**. 2 ed., 2007.