UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUIZ FERNANDO PEREIRA LIMA

OS DEMENTADORES DA ERA MODERNA: uma análise da precarização do trabalho

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

LUIZ FERNANDO PEREIRA LIMA

OS DEMENTADORES DA ERA MODERNA: uma análise da precarização do trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

LUIZ FERNANDO PEREIRA LIMA

OS DEMENTADORES DA ERA MODERNA: uma análise da precarização do trabalho

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de LUIZ FERNANDO PEREIRA LIMA.

Data da Apresentação 25/06/2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Membro: Prof. Esp. Jânio Taveira Domingos, Unileão

Membro: Prof. Esp. Aldênio Romão de Oliveira, Unileão

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

OS DEMENTADORES DA ERA MODERNA: uma análise da precarização do trabalho

Luiz Fernando Pereira Lima¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos das gestões empresariais na precarização do trabalho no Brasil contemporâneo, inspirando-se na metáfora dos 'dementadores', criada por J.K. Rowling, é possível representar criticamente o papel de certas práticas empresariais modernas. Tais métodos não promovem a valorização do trabalhador, mas sim drenam seu vigor, autonomia e motivação, provocando impactos negativos em sua saúde física e emocional. A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, fundamenta-se em revisão bibliográfica sobre a evolução dos direitos trabalhistas, a transição para o assalariado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e os reflexos da reforma trabalhista de 2017. O estudo também aborda a “uberização” do trabalho e a pressão por produtividade imposta por plataformas digitais e modelos neoliberais, com destaque para os efeitos físicos e mentais sofridos pelos trabalhadores, este estudo questiona os modelos de gestão empresarial focados unicamente no lucro, chamando atenção para as consequências sociais e humanas da desvalorização do trabalhador e da perda de sua dignidade.

Palavras-chave: Precarização do trabalho; Reforma trabalhista; Gestão empresarial; Capitalismo.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por profundas transformações, resultado de fatores como a reestruturação econômica global, os avanços tecnológicos e a internacionalização dos mercados (Antunes, 2018). No Brasil, a precarização do trabalho tornou-se uma questão central no debate acadêmico e político, especialmente após as reformas trabalhistas de 2017, que flexibilizaram relações de emprego e fragilizaram a segurança dos trabalhadores (Dieese, 2018).

Este trabalho, que aborda como tema central “Os Dementadores da Era Moderna: Uma Análise à Precarização do Trabalho”, propõe uma reflexão crítica sobre as más gestões de grandes e pequenas empresas, ao adotarem práticas predatórias que contribuem para o avanço das tecnologias digitais que tem potencializado a exploração laboral e a perda de direitos conquistados ao longo de décadas. Inspirado na metáfora dos dementadores da saga Harry

¹ Luiz Fernando Pereira Lima. Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, fernandoolima.1044@gmail.com

² Rawlyson Maciel Mendes. Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, mestrando em direito_unoesc_rawlyson@leaosampaio.edu.br

Potter, o trabalho busca ilustrar como algumas empresas sugam a vitalidade e a dignidade dos trabalhadores, desumanizando as relações de trabalho Pfeffer (2018).

Ao se discutir essas mudanças, espera-se contribuir para o debate sobre como reverter a precarização e fomentar modelos de gestão que promovam a dignidade e o bem-estar social dos trabalhadores, reconhecendo-os como pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável e justo de uma sociedade (Antunes, 2018).

A globalização, embora amplamente defendida como um processo que favorece a integração dos mercados e a expansão das oportunidades econômicas, também está gerando efeitos colaterais contrários, sobretudo nas estruturas laborais. Pois, a partir dela, o capital passou a se mover com maior rapidez, buscando ambientes de menor custo e menor regulação (Harvey, 2005). Com isso, países em desenvolvimento, como o Brasil, tornaram-se palcos frequentes de experiências empresariais voltadas à maximização de lucros em detrimento das garantias sociais e trabalhistas (Antunes, 2018).

A precarização do trabalho é, nesse sentido, um fenômeno complexo que abrange a desregulamentação dos contratos, a terceirização excessiva, a informalidade, a intensificação do ritmo de produção e a desvalorização do trabalhador (Castel, 2005; Krein, 2013). Esses elementos, somados à pressão constante por metas muito altas, resultam em um ambiente psicologicamente tóxico e fisicamente exaustivo. Assim, os empregadores deixam de atuar como agentes de desenvolvimento social e passam a representar figuras que, metaforicamente, se assemelham aos dementadores da literatura ficcional criaturas que drenam a esperança e vitalidade dos que os cercam (Pfeffer, 2018).

Na era digital, o discurso empresarial voltado à modernização e à inovação tem sido amplamente utilizado para respaldar mudanças internas que comprometem direitos trabalhistas consolidados ao longo da história. Entre essas práticas, destaca-se a utilização frequente de contratos intermitentes e a substituição progressiva de vínculos celetistas por formas contratuais ditas autônomas, que, em muitos casos, ocultam relações de dependência econômica e subordinação direta entre trabalhador e empregador (Dieese, 2018).

Tal conjuntura é agravada por uma cultura gerencial que enaltece o empreendedorismo individual como solução universal para problemas estruturais, transferindo ao trabalhador a responsabilidade exclusiva por sua sobrevivência em um mercado cada vez mais hostil (Antunes, 2018). O discurso meritocrático, nesse contexto, é frequentemente instrumentalizado como forma de naturalizar desigualdades, legitimando a exploração sob a promessa ilusória de ascensão profissional (Souza, 2017). Esse modelo ignora, de forma

deliberada, as diferenças sociais, econômicas e educacionais que moldam o acesso às oportunidades.

Dessa forma, a precarização do trabalho não é um acidente de percurso, mas o resultado de escolhas políticas e econômicas que priorizam o lucro imediato em detrimento do bem-estar coletivo (Antunes, 2018). A análise proposta neste trabalho parte da compreensão de que a precarização laboral é uma manifestação concreta das contradições do sistema capitalista contemporâneo (Harvey, 2005).

As transformações de orientação neoliberal, que tiveram início nos anos 1990 e se intensificaram nos últimos tempos, resultaram na fragilização das políticas públicas voltadas à proteção do trabalho, criando um contexto favorável ao avanço de condutas abusivas (Krein, 2013). Diante dessa realidade, os trabalhadores encontram-se progressivamente desprotegidos, sem meios eficazes de representação ou voz ativa para enfrentar empregadores cada vez mais influentes e distantes.

É importante destacar que a precarização afeta de maneira ainda mais intensa determinados grupos sociais, como jovens, mulheres, negros e pessoas com baixa escolaridade (Souza, 2017). A sobreposição entre classe social, raça e gênero aprofunda a gravidade da exploração no trabalho, ao mesmo tempo em que contribui para torná-la ainda mais invisível. Portanto, discutir a precarização é também discutir justiça social, equidade e democracia no mundo do trabalho.

Diante desse panorama, este estudo tem como objetivo geral compreender de que forma as práticas empresariais atuais têm contribuído para a precarização das relações de trabalho no Brasil, utilizando a metáfora dos "dementadores" como ferramenta crítica e simbólica. Para alcançar esse propósito, estabelece-se como objetivos específicos: contextualizar historicamente as conquistas trabalhistas no país; discutir os impactos das reformas neoliberais, em especial a de 2017; descrever o fenômeno da "uberização" e sua relação com a informalidade juvenil; examinar os efeitos físicos e emocionais das práticas de gestão empresarial sobre os trabalhadores; e propor caminhos para a promoção de modelos de trabalho dignos, sustentáveis e socialmente justos.

Este estudo, portanto, busca fomentar uma reflexão crítica e positiva, que contribua para a construção de um mercado de trabalho mais justo, democrático e solidário. Em um mundo que se moderniza a passos largos, não se pode permitir que os avanços tecnológicos e gerenciais caminhem em caminho oposto dos direitos humanos e sociais. É preciso, acima de tudo, resgatar a centralidade do trabalho como elemento de dignidade e realização pessoal,

combatendo as figuras modernas dos "dementadores" que insistem em transformar o ambiente laboral em um espaço de medo, submissão e sofrimento (Pfeffer, 2018).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa se configura como uma pesquisa de caráter básica estratégica, a qual, segundo Gil (2023), sua essência reside no desenvolvimento do conhecimento científico, sem a preocupação imediata com sua aplicabilidade prática, sendo, portanto, um registro acadêmico que busca enriquecer o acervo da ciência.

Quanto ao objetivo, classifica-se como exploratória, posto que a presente investigação visa não apenas elucidar e reformular as concepções preexistentes, mas também proporcionar uma visão abrangente sobre o fenômeno da precarização (Gil, 2023).

A abordagem deste estudo é exploratória e qualitativa este estudo tem como objetivo, Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica que abrange temas como a globalização, o capitalismo e a reforma trabalhista, além de uma análise crítica de casos emblemáticos que ilustram a deterioração das condições laborais dos trabalhadores.

Por fim, caracteriza-se, ainda, como uma pesquisa bibliográfica, com uma análise detalhada de artigos e teses disponíveis no Google Acadêmico, promovendo assim uma fundamentação teórica, sólida e abrangente.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 O que são dementadores?

Os Dementadores são criaturas fictícias do universo de Harry Potter, criado pela autora J.K. Rowling. Eles representam forças sombrias que se alimentam das emoções humanas, especialmente da alegria, da esperança e dos momentos felizes. São descritos como seres altos, encapuzados, envoltos em mantos negros, que flutuam em silêncio e provocam uma sensação imediata de desespero e frio ao seu redor. Mais do que monstros, eles simbolizam metaforicamente a depressão, o trauma e a angústia elementos que a autora revelou terem sido inspirados em suas próprias experiências com depressão (Nerd ao cubo, 2022).

Na obra, os Dementadores habitam lugares escuros e úmidos, como a prisão de Azkaban, onde servem como guardiões, punindo os prisioneiros não com violência física, mas

ao sugar todas as suas lembranças felizes, deixando-os à beira da loucura. Eles também são capazes de aplicar um castigo extremo conhecido como o "Beijo do Dementador", que suga a alma da vítima, deixando-a em um estado vegetativo permanente. Apesar de serem seres fictícios, os Dementadores têm uma força simbólica poderosa, sendo frequentemente usados para representar sentimentos de impotência, medo e sofrimento invisível (Harry Potter wiki, 2023).

A única forma eficaz de repelir um Dementador é utilizando o Feitiço do Patrono (Expecto Patronum), um encantamento avançado que invoca uma forma de energia positiva capaz de afastá-los. Para realizar esse feitiço, o bruxo precisa se concentrar intensamente em uma lembrança feliz, forte o suficiente para alimentar a luz do Patrono. Essa técnica reforça o simbolismo da obra: para combater a escuridão interior, é preciso se agarrar aos momentos de luz e alegria. Assim, Rowling sugere que a esperança e as boas memórias são, mesmo diante das forças mais sombrias, uma poderosa forma de resistência (Warner Bros, 2023)

2.2.2 O início das garantias trabalhistas no Brasil

A história das garantias trabalhistas no Brasil está diretamente relacionada à própria formação do Estado moderno brasileiro e a passagem do trabalho escravo para o trabalho assalariado no Brasil ocorreu de forma abrupta e sem o amparo necessário, com a assinatura da Lei Áurea, essa mudança não foi acompanhada por políticas efetivas que garantissem aos ex-escravizados condições dignas de inserção no mercado de trabalho alguns sem acesso a direitos básicos, muitos permaneceram à margem da sociedade, enfrentando novas formas de exclusão e exploração no mercado de trabalho, de políticas públicas eficazes de integração dos ex-escravizados ao mercado de trabalho formal, o que gerou um longo período de desorganização das relações laborais e exploração indiscriminada da mão de obra (Fundação 1 de maio, 2023)

No início do século XX, o país ainda era majoritariamente agrário e suas estruturas sociais estavam fortemente marcadas pela herança escravista. As primeiras mobilizações em defesa de direitos trabalhistas vieram dos trabalhadores imigrantes, principalmente italianos e alemães, que trouxeram consigo ideias socialistas e anarquistas da Europa e passaram a organizar greves e sindicatos, especialmente nas regiões urbanas mais industrializadas, como São Paulo e Rio de Janeiro (Fausto, 1999).

As primeiras legislações trabalhistas surgiram de forma esparsa, impulsionadas por pressões sociais. Ainda durante a Primeira República (1889–1930), medidas tímidas foram

implementadas, como a regulamentação do trabalho de menores e mulheres, além de algumas normas sobre jornada de trabalho. No entanto, essas ações careciam de um sistema fiscalizatório eficaz e abrangente, o que permitia que muitas delas fossem desrespeitadas com impunidade. (Barros, 2011)

Foi com a Revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder que o Estado brasileiro passou a adotar uma postura mais ativa na institucionalização das garantias trabalhistas. Inspirado nas políticas trabalhistas da Itália fascista de Benito Mussolini, Vargas criou uma série de instrumentos jurídicos e institucionais voltados à mediação dos conflitos entre capital e trabalho, consolidando o que ficou conhecido posteriormente como “trabalhismo varguista” (Decca, 1987).

A atuação do Estado nas relações de trabalho passou a se consolidar com maior força a partir desse período, representando o início de um processo de formalização e regulação do trabalho por meio de políticas públicas e estruturas institucionais nos anos seguintes, uma série de leis foram promulgadas, incluindo a regulamentação da jornada de trabalho de 8 horas, o descanso semanal remunerado, as férias anuais, o salário mínimo, a carteira de trabalho e a proteção ao trabalho da mulher e do menor (Batistella, 2019).

O ápice dessa consolidação legal ocorreu com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943. Esse instrumento legal reuniu e organizou as normas trabalhistas vigentes na época, estabelecendo um marco regulatório que funcionou como um verdadeiro código das relações de trabalho no Brasil, a CLT representou um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores e se tornou um dos pilares da estrutura sindical e trabalhista do país (Brasil Escola, 2016)

Contudo, apesar dos avanços legais, o modelo varguista também trazia elementos de controle social. Os sindicatos eram submetidos à tutela do Estado, sendo obrigados a seguir diretrizes oficiais, como a unicidade sindical e a obrigatoriedade da contribuição sindical. Esse sistema, conhecido como "sindicalismo de Estado", enfraquecia a autonomia dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que os inseria em um modelo corporativista que visava manter a “harmonia” entre capital e trabalho sob a mediação estatal (Porto, 2014)

Ao longo das décadas posteriores, o sistema de relações de trabalho no Brasil experimentou diversas mudanças, marcadas por avanços e retrocessos, muitas vezes em resposta a contextos políticos e econômicos distintos. Durante a ditadura militar (1964–1985), houve retrocessos importantes nos direitos trabalhistas, como o enfraquecimento das greves e das representações sindicais. Porém, esse período também assistiu à consolidação de políticas

de previdência social e à ampliação da legislação trabalhista, ainda que dentro de uma lógica autoritária (Torres, 2012)

Com o processo de redemocratização e a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas foram substancialmente fortalecidos. O artigo 7º da nova Constituição ampliou as garantias dos trabalhadores, tanto urbanos quanto rurais, incorporando proteções como a estabilidade frente à demissão sem justa causa, a licença-maternidade com duração de 120 dias, a licença-paternidade, entre outras conquistas. A Carta Constitucional também elevou o trabalho à condição de direito social essencial e assegurou a liberdade de organização sindical (Antunes, 2004)

Portanto, a trajetória das garantias trabalhistas no Brasil reflete a complexa relação entre Estado, capital e trabalho, marcada por avanços e retrocessos, disputas políticas e resistências. A CLT e a Constituição de 1988 simbolizam os marcos mais relevantes dessa evolução histórica, sendo essenciais para compreender os desafios contemporâneos relacionados à precarização e flexibilização das relações laborais (Moura, 2010)

Esta tabela ilustra alguns dos acontecimentos para as garantias trabalhistas até a promulgação da constituição de 1988.

Quadro: Linha do Tempo das Garantias Trabalhistas no Brasil

Ano	Evento	Descrição / Direitos Garantidos	Fonte
1903	Criação das CAPs	Caixas de Aposentadoria e Pensões para ferroviários – embrião da previdência	FERRAZ (2002)
1917	Greve Geral	Reivindicações: jornada de 8h, fim do trabalho infantil, melhores condições	FAUSTO (2013)
1923	Lei Eloy Chaves	Institui CAPs para ferroviários – marco do sistema previdenciário	DELGADO (2020)
1930	Ministério do Trabalho	Getúlio Vargas cria órgão para mediar capital e trabalho	MTE (gov.br)
1932	Carteira de Trabalho	Decreto nº 21.175: registro oficial do vínculo empregatício	Senado Federal
1934	Constituição de	Jornada de 8h,	Constituição de

	1934	descanso semanal, férias, proibição do trabalho infantil	1934
1938	Criação do Salário Mínimo	Decreto-Lei nº 399: valor mínimo por região para garantir sobrevivência	FGV
1943	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Decreto-Lei nº 5.452: unifica normas, garante férias, licença, regulação de contratos	Planalto.gov.br
1988	Constituição Federal de 1988 – Art. 7º	Ampliação de direitos: licença-maternidade (120 dias), paternidade, proteção contra demissão injusta, liberdade sindical, entre outros	Constituição Federal de 1988

Fonte: Adaptado de Ferraz (2002), Fausto (2013), Delgado (2020), entre outros autores e documentos oficiais.

2.2.3 A degradação das garantias trabalhistas pós-constituição de 1988

Contudo, a partir dos anos 1990, esse conjunto de garantias começou a ser progressivamente enfraquecido por políticas de viés neoliberal que visavam flexibilizar as relações de trabalho sob a justificativa de modernização econômica (Antunes, 2005; Boito JR., 2018). Durante os governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, o Brasil adotou um modelo de abertura econômica, privatizações e redução do papel regulador do Estado. Nesse contexto, observou-se a expansão de contratos precários, a terceirização das atividades e o enfraquecimento da atuação sindical, contribuindo para a elevação da rotatividade e da informalidade no mercado de trabalho (Druck, 2021).

Nos anos 2000, os governos Lula e Dilma apresentaram avanços no combate ao desemprego e na geração de empregos formais, com a ampliação do crédito e programas sociais. No entanto, estruturalmente, não houve uma reforma significativa que ampliasse ou fortalecesse as garantias previstas na CLT. De maneira discreta, a terceirização e outros formatos flexíveis de contratação foram se espalhando pelo mercado de trabalho, abrindo caminho para as mudanças mais profundas que seriam oficializadas na reforma trabalhista da década seguinte (Delgado, 2017).

A promulgação da Lei nº 13.429/2017, que ampliou a possibilidade de terceirização inclusive para as atividades principais das empresas, tem sido amplamente criticada por especialistas do campo jurídico e sindical. Para esses críticos, a medida simboliza um retrocesso nas garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo das décadas. Ao permitir a substituição de funcionários contratados diretamente por mão de obra terceirizada, essa mudança abriu caminho para a redução de direitos, com salários inferiores, menor acesso a benefícios e maior exposição a condições laborais precárias, especialmente em setores mais vulneráveis (Delgado, 2018).

Ainda em 2017, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, promoveu uma das mais profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho desde sua criação em 1943. Entre as principais mudanças, destacam-se: a prevalência do negociado sobre o legislado, a criação do contrato de trabalho intermitente, a liberação da jornada 12x36 por acordo individual, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a limitação ao acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Essas medidas enfraqueceram a atuação dos sindicatos, aumentaram a insegurança jurídica e permitiram o surgimento de formas de trabalho altamente precarizadas (Oliveira, 2018).

Durante a pandemia da Covid-19, entre 2020 e 2022, o Estado flexibilizou ainda mais as normas trabalhistas, permitindo redução de jornada e de salários, suspensão temporária de contratos e a adoção em massa do teletrabalho, sem regulamentação clara. A crise sanitária impulsionou também a migração de milhões de brasileiros para a informalidade e para o trabalho por aplicativos, um fenômeno conhecido como “uberização” (Antunes, 2020).

O fenômeno conhecido como "uberização" representa uma expressão contemporânea da precarização do trabalho. Nesse modelo, os trabalhadores são enquadrados como autônomos, embora na prática dependam economicamente das plataformas digitais. Essa configuração dispensa vínculos empregatícios formais, exclui a cobertura previdenciária e suprime direitos trabalhistas básicos. Entregadores e motoristas de aplicativos, por exemplo, enfrentam jornadas exaustivas, remuneração instável, ausência de cobertura em caso de acidentes e nenhuma representação sindical efetiva. Essa nova dinâmica acentua a desigualdade e fragiliza ainda mais o tecido das garantias sociais trabalhistas (Pfeffer, 2020).

Nos últimos anos, o debate sobre a necessidade de regulamentar essas novas formas de trabalho tem ganhado destaque, tanto no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF), quanto nas pautas do Poder Executivo. No entanto, até o momento, as propostas de regulação ainda não resultaram em uma legislação robusta que assegure direitos mínimos a esses trabalhadores.

Desde a promulgação da Constituição de 1988, é possível observar um movimento progressivo de enfraquecimento das políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador. Reformas implementadas ao longo dos anos promoveram maior flexibilização nas normas trabalhistas, reduzindo a capacidade do Estado de assegurar condições mínimas de trabalho digno. Tal cenário revela uma tendência preocupante: os avanços obtidos historicamente pela classe trabalhadora vêm sendo colocados em xeque por forças econômicas e políticas que privilegiam a lógica do mercado, mesmo que isso represente retrocessos em termos de justiça social e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (Antunes, 2020).

2.2.4 A uberização do trabalho no Brasil e a preferência pela informalidade dos jovens

A uberização refere-se a um modelo de trabalho mediado por plataformas digitais, como aplicativos de transporte e entrega, onde os trabalhadores atuam como prestadores de serviço autônomos, sem vínculo empregatício formal. Esse fenômeno tem crescido significativamente no Brasil (Brasil, 2022).

Esse modelo oferece flexibilidade de horários, mas também impõe desafios, como a ausência de direitos trabalhistas, instabilidade de renda e falta de proteção social. A expansão da uberização tem sido impulsionada por fatores como o desemprego e a busca por alternativas de renda (Diario Tocantinense, 2025)

Desde a promulgação da Constituição de 1988, é possível observar um movimento progressivo de enfraquecimento das políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador, Ao longo dos anos, as mudanças nas leis trabalhistas tornaram as regras mais flexíveis, mas também enfraqueceram o papel do Estado na proteção dos direitos dos trabalhadores. Com isso, garantir condições básicas para um trabalho digno se tornou um desafio ainda maior, Tal cenário revela uma tendência preocupante: os avanços obtidos historicamente pela classe trabalhadora vêm sendo colocados em xeque por forças econômicas e políticas que privilegiam a lógica do mercado, mesmo que isso represente retrocessos em termos de justiça social e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores (Dieese, 2024). Essa tendência pode ser atribuída a alguns fatores podem ser observados como: flexibilidade - Muitos jovens valorizam a possibilidade de definir seus próprios horários, algo mais comum em trabalhos informais ou por aplicativos.

Para muitos jovens, conquistar uma vaga no mercado formal de trabalho ainda é um grande desafio. A exigência de experiência prévia e altos níveis de qualificação acabam funcionando como barreiras de entrada. Diante dessas dificuldades, muitos optam por

atividades informais, que, apesar da ausência de direitos, são vistas como uma forma de conquistar certa autonomia financeira e independência associados à ideia de independência e empreendedorismo (IPEA, 2021).

Além disso, a informalidade é mais prevalente em regiões como o Norte e Nordeste do Brasil, onde a estrutura econômica local e a busca por maior autonomia influenciam essa escolha (R7, 2024).

A preferência dos jovens pela informalidade e pela uberização do trabalho levanta questões importantes sobre a qualidade do emprego e a proteção social. Embora esses modelos ofereçam flexibilidade, eles também expõem os trabalhadores a riscos, como a falta de benefícios trabalhistas, instabilidade financeira e ausência de garantias legais (ESMPU, 2023)

É fundamental que políticas públicas sejam desenvolvidas para equilibrar a flexibilidade desejada pelos jovens com a necessidade de proteção e segurança no trabalho. Isso inclui a criação de mecanismos que reconheçam e regulamentem as novas formas de trabalho, garantindo direitos e benefícios adequados (UNICEF, 2024).

Além dos fatores já mencionados, a uberização representa uma nova configuração do trabalho precarizado, marcada por um discurso de autonomia que muitas vezes não se sustenta na prática. Embora as plataformas digitais promovam a imagem do trabalhador como “dono do próprio negócio”, estudos apontam que há uma relação de subordinação disfarçada, em que os algoritmos controlam horários, rotas e rendimentos, submetendo os trabalhadores a condições severas de exploração sem oferecer qualquer garantia legal (Silva, 2021).

De acordo com a Nota Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego (2025), os trabalhadores por aplicativo, apesar de juridicamente classificados como autônomos, estão sujeitos a jornadas extensas, ausência de benefícios e também a riscos à saúde física e mental. A nota aponta que a lógica algorítmica das plataformas intensifica a competição entre os trabalhadores e penaliza aqueles que não atendem às exigências de produtividade da empresa, configurando um ambiente de trabalho altamente estressante e inseguro (BRASIL, 2025).

Esse novo paradigma também impõe aos jovens uma falsa ideia de liberdade. Embora muitos vejam na informalidade uma alternativa aos ambientes corporativos opressivos, essa escolha frequentemente os conduz a situações marcadas por insegurança e fragilidade socioeconômica (BRASIL, 2025). Como alerta Ricardo Antunes, a uberização representa a “servidão voluntária” do século XXI, em que o trabalhador internaliza sua própria exploração, acreditando estar no controle de sua jornada, quando, na verdade, está preso à lógica impiedosa do lucro maximizado por meio do trabalho desregulamentado (Antunes, 2018).

Portanto, é fundamental compreender que a preferência dos jovens pela informalidade não pode ser analisada de forma simplista ou romantizada. Trata-se, muitas vezes, de uma escolha forçada pela ausência de políticas públicas de inclusão produtiva, pela fragilização da legislação trabalhista e pela insuficiência de alternativas dignas no mercado formal. Nesse cenário, torna-se urgente repensar os modelos de proteção social, adequando-os às novas realidades laborais, de modo a assegurar direitos básicos, mesmo em formatos de trabalho mediados por plataformas digitais (Diesse, 2024).

2.2.5 Gestões empresariais e seus impactos nas relações de trabalho

Contudo as gestões empresariais têm desempenhado um papel central no agravamento da precarização do trabalho nas últimas décadas. Quando a gestão está focada apenas em metas e desempenho, o lado humano do trabalho costuma ser deixado de lado. Esse tipo de abordagem pode acabar criando ambientes organizacionais que comprometem a saúde física e mental dos trabalhadores, ignorando seu bem-estar e qualidade de vida, aumento da rotatividade, intensificação do ritmo de produção e fragilização dos vínculos empregatícios (Dieese, 2018).

O sociólogo e professor norte-americano Jeffrey Pfeffer, em sua obra *Morrendo por um Salário* (2018), demonstra como as práticas modernas de gerenciamento, ainda que eficientes em termos de desempenho de curto prazo, geram efeitos devastadores sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo o autor, empresas que operam sob culturas de metas abusivas, jornadas imprevisíveis e pressão contínua promovem ambientes organizacionais adoecedores. Essas condições estão associadas a um aumento significativo de transtornos como ansiedade, depressão e burnout, além de contribuir para a mortalidade precoce de trabalhadores submetidos a estresse crônico (Pfeffer, 2018).

De forma semelhante, Richard Sennett, em *A Corrosão do Caráter* (1998), analisa como a perda da estabilidade no emprego e a imposição de flexibilidade extrema afetam a construção da identidade profissional dos indivíduos. A falta de previsibilidade e a ausência de vínculos duradouros transformam o trabalhador em uma peça descartável de um sistema produtivo que não valoriza a experiência ou a trajetória individual (Sennett, 1998).

Relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também alertam para os impactos negativos das más práticas gerenciais. Ambientes empresariais que negligenciam a saúde ocupacional, os direitos básicos e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional aumentam os índices de adoecimento ocupacional e diminuem a produtividade a longo prazo.

A OIT defende a implementação de modelos de gestão sustentáveis, com participação dos trabalhadores nas decisões e respeito às normas internacionais de proteção social (OIT, 2024).

No contexto brasileiro, análises do Dieese indicam que, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, diversas empresas passaram a adotar práticas de gestão com foco na contenção de despesas, promovendo maior flexibilização contratual, expansão da terceirização e intensificação da informalidade nas relações de trabalho. Essas medidas têm contribuído para enfraquecer os vínculos formais entre empregadores e empregados, comprometendo a proteção social e expondo os trabalhadores a cenários marcados por insegurança econômica e fragilidade jurídica (Dieese, 2018).

É importante destacar que nem toda flexibilização é, por si só, prejudicial. O problema reside na instrumentalização dessas práticas como mecanismos para burlar a legislação trabalhista, enfraquecer sindicatos e desresponsabilizar o empregador. A substituição de contratos celetistas por vínculos precários, como os de microempreendedores individuais (MEIs) ou de trabalho intermitente, é uma forma comum de má gestão disfarçada de inovação (Pfeffer, 2018).

Além disso, essas gestões fomentam uma cultura organizacional centrada na culpabilização individual. Discursos meritocráticos são utilizados para justificar metas abusivas e esconder desigualdades estruturais. Nessa lógica, a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso recai exclusivamente sobre o trabalhador, ignorando fatores como condições de trabalho inadequadas, assédio moral e ausência de apoio institucional (Souza, 2017; Sennett, 1998).

Portanto, denunciar e combater as más práticas de gestão é essencial para a construção de um mercado de trabalho mais justo. Modelos empresariais baseados em respeito, transparência, valorização da saúde mental e participação dos trabalhadores são fundamentais não apenas para o bem-estar individual, mas também para o desenvolvimento econômico e social sustentável (OIT, 2024; Pfeffer, 2018).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar os impactos das gestões empresariais na precarização do trabalho no Brasil contemporâneo, à luz das transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas nas últimas décadas. Com enfoque qualitativo de natureza exploratória, o estudo investiga como fenômenos contemporâneos como a globalização, a reforma trabalhista de 2017, a economia de plataformas e modelos de gestão corporativa têm

colaborado para a erosão de direitos laborais adquiridos ao longo da história, culminando em um ambiente de trabalho marcado pela instabilidade, insegurança e perda de dignidade.

A imagem dos "dementadores", extraída da ficção de J.K. Rowling, serve como metáfora crítica das práticas empresariais que, em vez de promoverem a valorização do trabalho, acabam por esgotar emocional e psicologicamente os trabalhadores, comprometendo sua autoestima e autonomia profissional, tal como as criaturas sombrias da ficção, as novas formas de exploração no mundo do trabalho agem de forma discreta, mas devastadora. Elas esgotam o corpo e a mente dos trabalhadores, que se veem submetidos a jornadas excessivas e pressionados por metas muitas vezes impossíveis de alcançar baixa remuneração e ausência de proteção social.

Verificou-se no decorrer do estudo que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, juntamente com a Constituição de 1988, foram marcos relevantes na consolidação dos direitos dos trabalhadores no Brasil, consolidando direitos como jornada de 8 horas, férias, salário mínimo, licença-maternidade e paternidade, entre outros. No entanto, a partir da década de 1990, políticas alinhadas ao pensamento neoliberal têm impulsionado modificações legislativas que resultam na flexibilização e no retrocesso de diversas garantias trabalhistas. A Reforma Trabalhista de 2017 instituiu a prevalência das negociações diretas entre empregadores e empregados sobre dispositivos legais, o que, na prática, tem favorecido os interesses empresariais, reduzindo a segurança jurídica e as garantias laborais históricas.

Além do impacto econômico, observou-se o adoecimento crescente dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) associa o avanço da precarização ao aumento de doenças mentais como ansiedade, depressão e burnout. Tal como o "Beijo do Dementador", que retira a alma da vítima, o novo mundo do trabalho tem drenado a subjetividade e o bem-estar dos indivíduos, convertendo-os em engrenagens substituíveis de um sistema produtivo impiedoso.

É importante destacar que essa precarização atinge com maior intensidade os grupos historicamente marginalizados: jovens, mulheres, negros e pessoas com baixa escolaridade. Os dados analisados mostram que a informalidade e a ausência de vínculos formais são mais frequentes nessas parcelas da população, reforçando desigualdades estruturais. No entanto a juventude, em especial, tem demonstrado preferência por trabalhos informais e por aplicativos, muitas vezes por falta de alternativas viáveis no mercado formal.

Por outro lado, a metáfora do "Expecto Patronum", também inspirada no universo de Harry Potter, simboliza a esperança e a força interior necessária para enfrentar as adversidades. É uma representação da resistência diante das forças que ameaçam a dignidade

no ambiente de trabalho, No mundo real, essa resistência se manifesta por meio da organização coletiva, do fortalecimento dos sindicatos, da criação de políticas públicas que regulamente o trabalho digital, da fiscalização das condições laborais e da construção de uma cultura empresarial mais ética e humanizada. Iniciativas como a renda básica universal, o reconhecimento de vínculos em plataformas e os debates no STF sobre os direitos dos trabalhadores de aplicativo são exemplos concretos de enfrentamento à precarização.

Diante disso, este trabalho reafirma a necessidade de recuperar a centralidade do trabalho digno como pilar de uma sociedade democrática e justa. A luta por melhores condições laborais não pode ser dissociada da luta pelos direitos humanos. É urgente que o Estado reassuma seu papel de mediador nas relações de trabalho, garantindo o cumprimento das normas, protegendo os mais vulneráveis e coibindo práticas empresariais predatórias.

Além das reflexões já apresentadas, é imprescindível destacar que a precarização das relações laborais não se limita à perda de garantias formais, mas também afeta subjetivamente os trabalhadores, gerando sentimentos de desamparo, ansiedade e esgotamento. O fenômeno da “uberização” evidencia a urgência de novas regulamentações que consigam equilibrar a flexibilidade produtiva com a proteção dos direitos fundamentais. Este trabalho, ao denunciar as práticas gerenciais desumanizantes, busca também reafirmar a importância da construção de um novo paradigma de trabalho baseado na valorização da pessoa humana, no bem-estar coletivo e na justiça social. Cabe à sociedade, às instituições e ao próprio Estado refletirem e agirem para evitar que os trabalhadores continuem sendo drenados por sistemas produtivos que, como os Dementadores, sugam sua energia vital e os lançam à margem da dignidade.

Considera-se, portanto, que a precarização do trabalho não é uma fatalidade, mas sim o resultado de escolhas políticas e econômicas. Cabe à sociedade civil, à academia, ao Judiciário e ao Legislativo construir caminhos que resistam à desumanização do mundo do trabalho. Que se possa, coletivamente, conjurar nosso "Patrono" na forma de justiça social, equidade e solidariedade para afastar os dementadores da era moderna e restituir ao trabalho sua verdadeira essência: um instrumento de realização pessoal, dignidade e transformação social.

REFERÊNCIAS

WARNER BROS. **The Patronus Charm. Harry Potter** – Site Oficial, 2023. Disponível em: <https://www.harrypotter.com/pt/fact-file/spells/the-patronus-charm>. Acesso em: 28 jun. 2025.

HARRY POTTER WIKI. **Dementador**. Fandom, 2023. Disponível em:
<https://harrypotter.fandom.com/pt-br/wiki/Dementador>. Acesso em: 28 jun. 2025.

NERD AO CUBO. **O que são os Dementadores?** Spoiler – Nerd ao Cubo, 16 set. 2022.
Disponível em: <https://nerdaocubo.com.br/blogs/spoiler/o-que-sao-os-dementadores>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em:
<https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/o-privilegio-da-servidao-74487>. Acesso em: 14 maio 2025.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 2005.

DIEESE. **Balanco das mudanças na legislação trabalhista brasileira: um ano de reforma**. Nota Técnica, n. 199, 2018. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec199ReformaTrabalhistaUmAno.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2005.

KREIN, José Dari. **Reforma trabalhista no Brasil: avaliação e perspectivas**. Campinas: IE-Unicamp, 2013. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/327037>. Acesso em: 11 março 2025.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

DECCA, Edgar de. **O nascimento das classes trabalhadoras**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 maio 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

BOITO JR., Armando. **Reforma e crise política no Brasil**: os conflitos de classe nos governos do PT. Campinas: Unicamp, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, Graça. Terceirização e precarização: uma relação constitutiva do trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, n. 10, 2011.

OLIVEIRA, Rafael Dias de; CARVALHO, Iuri. **Reforma Trabalhista: a destruição dos direitos trabalhistas**. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

SILVA, Fabiana. **A Uberização do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2021.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 7 maio 2025.

IMAGINIE. A uberização do trabalho: entenda esse fenômeno atual. Disponível em: <https://blog.imagine.com.br/a-uberizacao-do-trabalho-redacao/>. Acesso em: 7 maio 2025.

EXAME. Desemprego entre jovens cai e chega a 2,4 milhões, mas IA e informalidade ainda preocupam. Disponível em: <https://exame.com/carreira/desemprego-entre-jovens-cai-e-chega-a-24-milhoes-mas-ia-e-informalidade-ainda-preocupam/>. Acesso em: 7 maio 2025.

REALTIME1. Apesar da queda no desemprego, 60% dos jovens da região Norte trabalham sem vínculo formal. Disponível em: <https://realtime1.com.br/apesar-da-queda-no-desemprego-60-dos-jovens-da-regiao-norte-trabalham-sem-vinculo-formal/>. Acesso em: 7 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Nota Técnica sobre uberização e saúde do trabalhador. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/onmt/pdf/meta-1-produto-5_2a-nota-tecnica_uberizacao-e-saude-do-trabalhador.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

DIEESE. Boletim Emprego em Pauta n. 27, mar. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoemPauta27.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

R7. **Número de jovens que não estudam e não trabalham cresce no Brasil, diz governo.** 28 maio 2024. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/numero-de-jovens-que-nao-estudam-e-nao-trabalham-cresce-no-brasil-diz-governo-28052024>. Acesso em: 21 abr. 2025.

DIEESE. **Balanco das mudanças na legislação trabalhista brasileira: um ano de reforma. Nota Técnica nº 262, 2018.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec262reformaTrabalhista/index.html?page=12>. Acesso em: 14 maio 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e saúde no trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. Acesso em: 14 maio 2025.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário:** como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018. Disponível em: <https://www.altabooks.com.br/produto/morrendo-por-um-salario/>. Acesso em: 14 maio 2025.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1998. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21708/12030252/A+Corrosao+do+Carater+-+Richard+Sennett+%282%29.pdf/104d0615-10ed-c127-1407-cda0d72acf50>. Acesso em: 14 maio 2025.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso:** da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário:** como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Morrendo_por_um_salário.html?id=qIbdzQEACAAJ. Acesso em: 20 maio 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e uberização:** a nova morfologia do trabalho no século XXI. Revista Fórum, 2020. Disponível em: <https://www.revistaforum.com.br/economia/richard-antunes-trabalho-uberizacao-20042020>. Acesso em: 20 maio 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Juventude e o mercado de trabalho:** desafios e alternativas. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38438. Acesso em: 20 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego entre jovens é mais que o dobro da média nacional.** Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36330>. Acesso em: 20 maio 2025.

UOL ECOA. **Jovens desistem da CLT e preferem viver de bicos ou empreender.** UOL, São Paulo, 24 mar. 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2023/03/24/jovens-desistem-da-clt.htm>. Acesso em: 20 maio 2025.

SILVA, Fabiana. **A uberização do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2021.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Nota Técnica sobre uberização e saúde do trabalhador.** 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/onmt/pdf/meta-1-produto-5_2a-nota-tecnica_uberizacao-e-saude-do-trabalhador.pdf. Acesso em: 10 Junho 2025.

DIEESE. **Boletim Emprego em Pauta n. 27, mar. 2024.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoemPauta27.pdf>. Acesso em: 10 Junho 2025.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO FINAL TCC II DO CURSO DE DIREITO

Eu, RAWLYSON MACIEL MENDES professor(a) titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) LUIZ FERNANDO PEREIRA LIMAA, do Curso de DIREITO, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de conclusão de curso do aluno supracitado, para avaliação desta Instituição durante o período de bancas, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título **OS DEMENTADORES DA ERA MODERNA: uma análise à precarização do trabalho**. Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 24/06/2025

RAWLYSON
MACIEL

MENDES:80768
350387

Assinado de forma
digital por RAWLYSON
MACIEL
MENDES:80768350387
Dados: 2025.06.30
09:30:35 -03'00'

Assinatura do professor