

**PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: Um Estudo no Setor do Comércio em um Município do Rio Grande do Sul**

**LUCIANA ANDRÉIA DOS SANTOS**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL (UERGS)

**CARLOS ALBERTO FRANTZ DOS SANTOS**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL (UERGS)

# **PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: Um Estudo no Setor do Comércio em um Município da Costa Doce do Rio Grande do Sul**

## **1. INTRODUÇÃO**

As micro e pequenas empresas (MPEs) desempenham um papel significativo na economia brasileira e contribuem para a geração de empregos. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2023a), as MPEs são responsáveis por movimentar 30% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, o que reflete a importância dessas instituições na economia do país. As MPEs foram responsáveis pela abertura de 710 mil vagas de trabalho, correspondendo a aproximadamente 70% do total de empregos formais com carteira assinada, sendo de extrema importância para a geração de renda e a redução do desemprego (Sebrae, 2023a).

Apesar das MPEs serem essenciais para a economia, muitas têm adotado práticas trabalhistas cada vez mais precárias, visando lucro e produtividade, prejudicando os direitos e a segurança dos trabalhadores. Essa vulnerabilidade crescente da força de trabalho, leva os empregados a aceitarem condições de trabalho cada vez mais degradantes no ambiente laboral (Antunes, 2014). Nesse contexto, a precarização do trabalho, inclui vínculos frágeis, condições precárias de trabalho, impacto negativo na saúde do trabalhador e enfraquecimento do reconhecimento social. Essa precarização afeta a identidade individual, coletiva e a representação sindical, nas empresas, se manifesta através de práticas de gestão que intensificam o controle, insegurança, competição e individualismo (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010).

Essa realidade se evidencia de forma particular no setor do comércio varejista, considerado vital para a economia nacional por empregar cerca de 8,5 milhões de pessoas, o que corresponde a 25,8% dos trabalhadores com carteira assinada (Sebrae, 2023b). A alta concentração de mão de obra nesse setor torna-o especialmente relevante para a análise das dinâmicas de precarização, revelando como as transformações nas relações de trabalho afetam amplamente os vínculos profissionais e as condições laborais em um segmento central da economia brasileira. O setor enfrenta o contexto de precarização do trabalho, agravado pela lógica capitalista moderna, incluindo baixos salários, jornadas exaustivas e vínculos empregatícios instáveis, com destaque para a informalidade e terceirização (Antunes, 2011). Essa precarização, agravada pelas desigualdades estruturais e pela busca por competitividade e adaptação tecnológica, impacta negativamente os trabalhadores, que sofrem com a crescente vulnerabilidade em um sistema que prioriza a eficiência econômica em detrimento da segurança laboral (Antunes, 2018). Salienta-se ainda que uma prática comum no comércio é a escala 6x1, com jornadas de 44 horas semanais, que é vista como forma de precarização do trabalho. Para enfrentar essa realidade, uma proposta de emenda à Constituição, propõe eliminar essa escala e ampliar folgas.

No Rio Grande do Sul, especificamente na região da Costa Doce, as cidades de pequeno porte têm suas atividades econômicas concentradas principalmente na agricultura, pecuária e no comércio local. As mudanças globais e a flexibilização das leis trabalhistas têm acelerado a precarização do trabalho, criando um ambiente favorável à sua intensificação. Um exemplo, é a Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), que introduziu modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterou aspectos como jornada de trabalho, trabalho intermitente, contribuição sindical, trabalhador autônomo, férias, remuneração e plano de carreira, entre outros. Assim, constata-se que a precariedade no trabalho se manifesta de diversas formas. Por este motivo, faz-se necessário um estudo mais aprofundado sobre o assunto, pois há poucas pesquisas sobre precarização do trabalho sob a percepção dos trabalhadores de micro e pequenas empresas.

Os estudos sobre precarização do trabalho abordam pequenos empresários e microempreendedores, especialmente no contexto da uberização (Abílio, 2020). Apesar da flexibilidade e autonomia há uma intensificação da exploração, instabilidade de rendimentos e ausência de direitos trabalhistas (Abílio, 2020). Filgueiras e Antunes (2020), corroboram com essa visão, destacando que arranjos sem vínculo empregatício, longas jornadas e negação de direitos, remetem à revolução industrial, expondo trabalhadores a altos riscos. Embora as micro e pequenas empresas sejam fundamentais para a geração de empregos e o desenvolvimento econômico no Brasil, a literatura nacional ainda é escassa no que diz respeito às condições de trabalho percebidas pelos colaboradores nessas organizações. Costa (2024), analisou a superexploração da força de trabalho no Brasil: da precarização à escravidão contemporânea. Clementino, Araújo e Miotto (2024) investigaram a precarização do trabalho e a nova informalidade no meio urbano e Brito (2021) pesquisou o direito do trabalho na contramão e a precarização como regra.

Contudo, há uma lacuna nas pesquisas sobre a perspectiva dos trabalhadores no setor do comércio em micro e pequenas empresas, principalmente em contextos de municípios de pequeno porte localizados no interior. Desta maneira, para compreender os fatores que contribuem para a precarização nas relações de trabalho, esta pesquisa se orienta pela seguinte questão: Quais são as manifestações da precariedade do trabalho em micro e pequenas empresas no setor do comércio em um município da Costa Doce do Rio Grande do Sul? Para abordar essa questão, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a precarização nas relações de trabalho das micro e pequenas empresas no setor do comércio em um município da Costa Doce do Rio Grande do Sul (RS).

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de compreender os efeitos da precariedade no ambiente de trabalho no setor do comércio das micro e pequenas empresas, seu impacto na vida laboral dos trabalhadores. Apesar da relevância do tema, constata-se uma lacuna na literatura nacional no que diz respeito às condições de trabalho percebidas pelos colaboradores nessas organizações. A relevância da pesquisa também se evidencia por estar inserida no contexto de um município de pequeno porte, situado no interior do Rio Grande do Sul — uma realidade ainda pouco explorada pela literatura nacional.

## **2. PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Compreender a precarização do trabalho requer, inicialmente, entender o trabalho como fenômeno social em constante construção, que ultrapassa sua dimensão produtiva e molda experiências individuais e coletivas (Schwartz, 2022). Dinâmico e influenciado por contextos e sujeitos, o trabalho expressa simultaneamente normas estruturantes e processos de reinvenção. No Brasil, o governo de Getúlio Vargas (1930–1945) buscou equilibrar as relações laborais com a criação da CLT, garantindo direitos e consolidando o papel do Estado como mediador (Mattos, 2009). Nesse contexto, a OIT define o “Trabalho Decente” como aquele que assegura liberdade, equidade e proteção. A ausência dessas condições configura o trabalho precário, que compromete a dignidade e o bem-estar do trabalhador (Dieese, 2023).

A precarização do trabalho, vinculada à subordinação ao capital, não é recente e insere-se em um contexto histórico de lutas entre classes sociais (Martins; Lima, 2016; Pereira; Tassigny; Bizarria, 2017). A Reforma Trabalhista de 2017 intensificou esse cenário ao ampliar formas de contratação flexíveis, como contratos temporários, PJs e MEIs, transferindo responsabilidades ao trabalhador e favorecendo os interesses do capital em detrimento da proteção social (Souza, 2021; Guimarães Junior; Silva, 2020). Assim, consolidou-se a precarização como estratégia empresarial legitimada.

A pandemia de Covid-19 acentuou a precarização do trabalho no Brasil, marcada pela escassez de postos formais e queda na renda domiciliar, que atingiu o menor valor da série

histórica da PNAD Contínua em 2021 (Jornal USP, 2020). A recuperação ocorreu majoritariamente via trabalho autônomo e terceirização irregular (Ribeiro; Lopes, 2023). Em 2024, o IBGE apontou queda na taxa média de desemprego para 6,6% e recorde de pessoas ocupadas. No entanto, a informalidade permaneceu elevada, atingindo 39% da população ocupada, o que evidencia que o aumento do emprego não foi acompanhado por melhoria na qualidade das ocupações (G1, 2025).

Frequentemente, a precarização do trabalho é confundida com produtividade, levando os trabalhadores a se manterem constantemente disponíveis. A escala 6x1, com jornadas extensas, é exemplo recorrente, e sua proibição suscita debates sobre informalidade e aumento de custos (Flora, 2024). Esse cenário afeta especialmente os jovens, que enfrentam empregos temporários, subempregos e baixa remuneração, o que gera insegurança e incerteza quanto ao futuro (Marques, 2022; Antunes, 2000). Soma-se a isso a crescente transição para trabalhos autônomos e temporários, que intensifica a instabilidade laboral (Cardoso, 2013).

Sendo assim, dada a complexidade das MPEs no setor varejista, é necessário adotar uma abordagem metodológica específica para analisar a precarização do trabalho. Gemelli e Closs (2023) propuseram uma metodologia originalmente voltada para pesquisar instituições de ensino superior, focando nas complexidades do trabalho acadêmico e administrativo. As autoras propõem um modelo de análise baseado em três dimensões principais: Organização do Trabalho; Direitos Trabalhistas; e Carreira e Autonomia.

Essa abordagem, proposta por Gemelli e Closs (2023) para estudar a realidade dos trabalhadores em universidades, está sendo aplicada na presente pesquisa sobre micro e pequenas empresas do setor do comércio em um município da Costa Doce do interior do Rio Grande do Sul. Posto isso, a pesquisa foi realizada no comércio local, essa escolha se justifica pela relevância econômica e social das MPEs, que apresentam características únicas, como proximidade com a comunidade e recursos limitados para implementar políticas trabalhistas. Conseqüentemente, para estruturar a análise, propõe-se o uso de categorias ou dimensões a priori que permitam uma compreensão sistemática das dinâmicas do trabalho nessas empresas, fundamentadas nas três dimensões: organização do trabalho, direitos trabalhistas e carreira e autonomia (Gemelli e Closs, 2023).

A dimensão da Organização do Trabalho refere-se à estrutura das atividades laborais, abrangendo arranjos formais e informais, divisão de tarefas e exigências de produtividade. Em micro e pequenas empresas do comércio, a intensificação do trabalho é comum, marcada por longas jornadas, múltiplas funções, contratos temporários e ausência de condições ergonômicas e de segurança. Tais fatores contribuem para a instabilidade e dificultam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Antunes, 2018). Além disso, relações interpessoais conflituosas e práticas abusivas, como assédio moral e discriminação, são agravadas por um clima organizacional precário e falhas de comunicação. O ambiente físico inadequado também é um elemento que acentua a precarização (Chanlat, 2010).

A segunda dimensão diz respeito aos Direitos Trabalhistas, que englobam as garantias legais e éticas dos trabalhadores, garantindo-lhes condições dignas de trabalho (Gemelli e Closs, 2023). Porém o trabalho precário geralmente resulta em benefícios inadequados, como acesso limitado à seguridade social e negociação coletiva (Costa, 2024). À vista disso, a precarização do trabalho é um fenômeno que tem ganhado destaque nas discussões sobre direitos trabalhistas, especialmente após a reforma das leis trabalhistas de 2017. Neste contexto, esses direitos, consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são essenciais para garantir condições dignas de trabalho. A reforma trabalhista também trouxe mudanças que podem facilitar abusos, permitindo maior flexibilidade nas negociações salariais e o fracionamento das férias, o que pode levar à exploração do trabalhador. Essa flexibilização pode levar a jornadas mais longas sem o devido descanso (Michelin et al., 2024). A dimensão Carreira e Autonomia aborda as oportunidades de desenvolvimento profissional e o grau de autonomia

nas funções (Gemelli e Closs, 2023). Embora a autonomia possa parecer positiva, ela pode acentuar a precarização, ao expor os trabalhadores à dependência econômica sem garantias formais (Antunes, 2020). A ausência de investimentos em capacitação e a escassez de oportunidades de crescimento limitam a realização pessoal e profissional. A alta rotatividade no setor dificulta a construção de trajetórias sólidas, reduzindo a motivação (Antunes, 2018). Soma-se a isso um modelo organizacional centrado no controle, que exclui os trabalhadores das decisões (Antunes, 2011), enquanto vínculos instáveis e a ausência de reconhecimento reforçam um ambiente desestimulante (Chanlat, 2010). O Quadro 1 apresenta o modelo das dimensões da precarização do trabalho proposto por Gemelli e Closs (2023).

*Quadro 1 - Dimensões da Precarização do Trabalho*

<b>Dimensão</b>	<b>Elementos</b>	<b>Autores</b>
Organização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de trabalho;</li> <li>- Intervalo para descanso;</li> <li>- Tipos de contrato de trabalho;</li> <li>- Ambiente (iluminação, espaço físico, ventilação, ruídos, temperatura, ergonomia);</li> <li>- Relações interpessoais no trabalho (assédio moral, discriminação, comunicação inadequada, clima organizacional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antunes e Alves (2004)</li> <li>- Antunes (2018)</li> <li>- Antunes (2020)</li> <li>- Costa (2024)</li> <li>- Chanlat (2010)</li> </ul>
Direitos Trabalhistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relações contratuais (registro em carteira);</li> <li>- Remuneração (salário, atrasos no pagamento, falta de pagamento de hora extras);</li> <li>- Férias;</li> <li>- 13º salário;</li> <li>- Segurança no trabalho;</li> <li>- Representação sindical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antunes (2000)</li> <li>- Costa (2024)</li> <li>- Antunes (2008)</li> <li>- Guimarães Junior e Silva (2020)</li> <li>- Franco et al. (2010)</li> </ul>
Carreira e Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de crescimento, promoção;</li> <li>- Cursos de capacitação;</li> <li>- Plano de carreira;</li> <li>- Liberdade de decisão, participação nas decisões;</li> <li>- Reconhecimento das ideias;</li> <li>- Valorização do trabalho, feedback de desempenho;</li> <li>- Premiações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antunes (2020)</li> <li>- Castells (2005)</li> <li>- Filgueiras e Antunes (2020)</li> <li>- Matos (2009)</li> <li>- Cardoso (2013)</li> </ul>

Fonte: adaptado de Gemelli e Closs (2023).

Essas três dimensões propostas por Gemelli e Closs (2023) refletem as complexas interações entre direitos trabalhistas e precarização do trabalho no Brasil contemporâneo. A defesa dos direitos dos trabalhadores requer uma vigilância constante frente às transformações legislativas e sociais que impactam suas condições de vida e trabalho, destacando a necessidade de políticas e ações que promovam melhores condições de trabalho e o respeito aos direitos dos trabalhadores (Antunes, 2018).

### 3. MÉTODO

A pesquisa exploratória (Gil, 1999) foi escolhida por ser adequada à investigação de problemas pouco conhecidos, permitindo levantar percepções e experiências diversas dos participantes e analisar as manifestações de precarização das relações de trabalho de micro e pequenas no setor do comércio situadas em um município da Costa Doce do Rio Grande do Sul. Essa etapa caracterizou os entrevistados, identificou as condições laborais precarizadas e compreendeu seus impactos na vida cotidiana, permitindo uma análise dos efeitos da precarização na rotina sob a perspectiva dos trabalhadores. Para a classificação da natureza da pesquisa, a abordagem qualitativa foi considerada a mais apropriada, permitindo investigar as percepções e experiências subjetivas dos entrevistados, possibilitando uma compreensão mais profunda das realidades sociais vivenciadas. A pesquisa qualitativa, nesse sentido, visou captar

os significados atribuídos pelos sujeitos aos seus contextos laborais e às suas relações de trabalho (Minayo, 2014).

A metodologia da coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, combinando perguntas abertas e fechadas, o que proporcionou flexibilidade para explorar temas centrais e aprofundar questões emergentes conforme o diálogo com os participantes. Essa técnica permite captar os significados atribuídos pelos entrevistados ao objeto de estudo, adaptando as perguntas ao fluxo da conversa para obter respostas mais ricas e detalhadas (Chizzotti, 2003). Utilizou-se amostragem intencional, com base em relatos e observações prévias de precarização das relações trabalhistas observadas pelos autores.

O roteiro das entrevistas teve como objetivo compreender o perfil dos trabalhadores e as dimensões propostas por Gemelli e Gloss (2023). Essas dimensões incluem: a organização do trabalho, que aborda aspectos como carga horária, infraestrutura e suporte técnico; os direitos trabalhistas, que envolvem relações contratuais, remunerações e cumprimento de direitos; e a carreira e autonomia, que trata de planejamento de carreira, participação em processos decisórios e autonomia no exercício profissional.

As entrevistas foram gravadas e transcritas entre abril e maio de 2025. O processo resultou em nove entrevistados, totalizando 300 (trezentos) minutos de gravação e 58 (cinquenta e oito) páginas de transcrição. Não foi possível entrevistar um número maior de indivíduos devido à desistência dos trabalhadores em participar. A principal razão para essas desistências foi o receio de serem identificados e, conseqüentemente, perderem seus empregos ou enfrentarem dificuldades para conseguir outro trabalho no município. Para mitigar essas dificuldades, todos os participantes foram previamente informados sobre os objetivos do estudo. Foi assegurada a confidencialidade de suas respostas e solicitamos o consentimento informado, em conformidade com os princípios éticos da pesquisa qualitativa (Chizzotti, 2003). Essa transparência buscou assegurar um ambiente de confiança entre pesquisador e entrevistados.

A análise dos dados, que aborda a precarização do trabalho, foi conduzida com base no modelo teórico proposto por Gemelli e Closs (2023): A organização do trabalho; direitos trabalhistas; carreira e autonomia. Com base nessas dimensões, a análise buscou identificar os principais fatores que contribuem para a precarização das relações de trabalho, bem como os impactos dessas condições na percepção de estabilidade, reconhecimento e autonomia dos trabalhadores. Na elaboração do roteiro de entrevistas, foi essencial combinar categorias teóricas e empíricas que orientaram as perguntas abertas (Bardin, 2011). Essa abordagem permitiu captar as nuances das experiências e percepções dos participantes. Além disso, o registro de observações contextuais e não verbais durante as entrevistas contribuiu para uma análise mais detalhada das interações.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DOS RESPONDENTES**

A amostra da pesquisa é composta por trabalhadores no setor do comércio, com idades entre 16 e 43 anos, residentes em um município da região da Costa Doce do Rio Grande do Sul. O perfil identificado é predominantemente jovem, com indivíduos cursando o ensino médio (especialmente o 1º ano), sem filhos e morando com os pais e em fase de inserção de entrada no mercado do trabalho.

Os participantes atuam em diversos setores do comércio, como mercados, revenda de carros, lojas de móveis usados, compra e venda de sucatas e loja de vestuário e calçados. Os vínculos de trabalho mostram uma taxa de informalidade onde dois entrevistados não têm vínculo formal no trabalho, atuando por meio de acordos verbais ou recibos de pagamentos, dois são estagiários pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), um é menor aprendiz e

somente três têm carteira assinada, há também vínculo familiar nas relações de trabalho, um formal e outro informal. Para a caracterização da amostra dos respondentes, foi elaborado um registo de informações com os dados coletados, conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Perfil dos Entrevistados

Entrevista	Idade	Gênero	Estado Civil	Escolaridade	Local de Trabalho	Tipo de Contrato
1	18	Masculino	Solteiro	Curso Técnico em Administração	Mercado	Estágio (CIEE)
2	16	Masculino	Solteiro	Ensino médio incompleto	Compra e Venda de Sucatas	Carteira assinada
3	16	Masculino	Solteiro	Ensino médio incompleto	Revenda de Carros; Lavagem de carros; Chapeação.	Sem vínculo formal
4	16	Feminino	Solteira	Ensino médio incompleto	Mercado	Estágio (CIEE)
5	16	Masculino	Solteiro	Ensino médio incompleto	Loja de Móveis usados	Sem vínculo formal
6	43	Feminino	Casada	Superior Completo	Lojas de roupas; Loja de calçados; Livraria e Papelaria.	CLT
7	37	Masculino	Casado	Ensino médio incompleto	Revenda de Carros; Lojas de tintas para carros	CLT
8	16	Feminino	Solteira	Ensino médio incompleto	Mercado	Menor aprendiz
9	17	Feminino	Solteira	Ensino médio incompleto	Mercado	Sem vínculo formal

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Cinco entrevistados atuam sem direitos trabalhistas, o que expõe a fragilidade de seus vínculos empregatícios. Apesar do aprendizado prático que adquirem, as perspectivas de carreira são limitadas, e os riscos físicos e emocionais, incluindo acidentes por falta de treinamento adequado, são evidentes. Essa situação reforça a precarização do trabalho jovem no setor. Embora o tempo de experiência dos participantes varie de seis meses a dez anos, indicando uma vivência considerável no comércio, as funções desempenhadas são diversas. Elas abrangem desde o atendimento direto ao cliente, como atendentes e vendedores, até cargos de gestão, como gerente de vendas, mesmo que essas funções não constem em contrato ou na carteira de trabalho.

#### 4.2 DESCRIÇÃO DAS MANIFESTAÇÕES DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Esta seção apresenta a descrição das manifestações de precarização nas relações de trabalho em micro e pequenas empresas do setor de comércio de um município da Costa Doce do Rio Grande do Sul.

Na dimensão 1, sobre organização do trabalho, o relato dos entrevistados revelou diversas formas de precarização, especialmente no que diz respeito à jornada de trabalho. Os depoimentos apontaram para a imposição recorrente de jornadas extensas, onde não são remunerados adequadamente por esse tempo dedicado ao trabalho, *“se trabalhar hora extra, não recebe nada mais”* (entrevistado dois), o que revela o não cumprimento dos limites legais e ignora o bem-estar dos trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo empregatício.

A jornada 6x1 é recorrente, mesmo entre estagiários, como descrito pelo entrevistado um, que atuava em um mercado:

*"Trabalhava de segunda a sexta (...) um dia da semana não trabalhava, mas trabalhava sábado e domingo, no domingo meio turno"* (entrevistado um).

Apesar do contrato prever cinco horas diárias, frequentemente era exigido que o estagiário permanecesse além do horário, inclusive no verão, período em que era para tirar pelo menos quinze dias de férias, pois era estágio quando *"fazia muitas horas extras"*. Em nenhum momento essas horas eram devidamente registradas, havendo um *"esquecimento"* dos gestores, no qual ele precisava cobrar o pagamento dessas horas trabalhadas.

Os cinco entrevistados que trabalham em supermercados, lojas de roupa e calçados relataram que, em datas especiais, como o natal por exemplo, a carga horária é exaustiva. A entrevistada seis, afirmou que *"não existe hora para parar de trabalhar"*. Essa situação revela que a carga horária gera um desgaste significativo para os trabalhadores, que frequentemente se veem obrigados a realizar horas extras sem o devido reconhecimento e pagamento.

O intervalo para descanso, no geral, mostrou-se insuficiente ou mal estruturado para alguns entrevistados. O entrevistado um, relatou ter direito a *"15 minutos de café"* após três horas de trabalho, esse tempo era informalmente prolongado por necessidade de uma pausa maior. Já o entrevistado seis, revelou que nem sempre conseguia fazer uma parada para tomar um café ou mesmo ir ao banheiro. Por sua vez, o entrevistado três mencionou que, quando parava para ir ao banheiro, era *"zoadado"* pelos colegas, que reclamavam de sua ausência do setor. Os outros seis entrevistados não relataram problemas nesse sentido.

As relações contratuais de trabalho analisadas, comprovam que há trabalhadores em situação informal. Três entrevistados relataram trabalhar sem registro formal em carteira, sendo contratados apenas por acordo verbal. Há uma promessa de realizar o registro em carteira assinada após um determinado período de experiência. O entrevistado sete relata que em todos os seus empregos na região, precisou trabalhar um período, ficando até *"seis meses sem registro em carteira"* em pelo menos dois locais em que trabalhou. Outro exemplo, é a situação descrita pela entrevistada seis, onde a trabalhadora descobriu que seu registro foi efetuado somente três meses antes de sua demissão, negando-lhe assim os direitos trabalhistas acumulados ao longo de um ano e meio de serviço. Similarmente, o entrevistado dois, mencionou ter atuado em várias empresas sob contrato verbal, sem a formalização legal necessária. A entrevistada nove, que labora no mercado dos pais não possui qualquer contrato, recebendo apenas um pagamento informal.

Mesmo quando há algum tipo de formalização, esta se mostra instável e desfavorável ao trabalhador. Na entrevista um, por exemplo, o pagamento de horas extras ocorria de forma irregular e apenas após cobrança por parte do estagiário. As entrevistas um e quatro revelaram ainda a falta de clareza nos contratos de estágio, que na prática funcionavam como vínculos de jovem aprendiz, negando direitos e benefícios garantidos por lei. Outro aspecto preocupante foi o início de atividades sem qualquer registro formal. Entre os três entrevistados que tiveram a carteira assinada, dois relataram ter trabalhado por um período sem nenhum tipo de vínculo legal. O entrevistado sete, destacou ter passado por essa situação em dois empregos diferentes, ficando *"seis meses sem carteira assinada"*, em cada empresa, o que evidencia a prática recorrente de formalização tardia, pelos gestores na região, deixando os trabalhadores expostos à total desproteção legal.

As condições inadequadas do ambiente físico foram identificadas como um elemento que contribui para a precarização das relações de trabalho, afetando diretamente a produtividade. O entrevistado um descreveu o local como um *"forno"*, ressaltando que, *"no verão, era muito quente, não dava para ficar parado muito tempo"*, o que comprometia seu rendimento. Similarmente, os outros oito entrevistados mencionaram a presença de ruídos constantes, provenientes de clientes, máquinas e do eco do ambiente.

As relações interpessoais no ambiente de trabalho revelaram um cenário de tensão e precarização. Sete entrevistados relataram conflitos nas relações interpessoais, destacando assédio moral e falta de apoio. O entrevistado três descreveu um clima hostil, com cobranças abusivas e humilhações. A entrevistada seis relatou um caso de racismo, em que uma cliente se recusou a ser atendida por um funcionário negro.

*“Eles queriam se crescer pra cima de mim” e “me tiravam pra criança, como se eu não soubesse fazer nada”* (entrevistado três).

*“(...) ia parar de comprar na loja porque ela não gostaria de ser atendida por negrinhos”* (entrevistada seis).

Já o entrevistado nove denunciou assédio de clientes, com insinuações e comentários de cunho sexual, especialmente quando estavam embriagados: *“gostam de falar coisinhas e jogar charadinhas”*. Quatro entrevistados relataram que em algumas empresas, o ambiente de trabalho era controlado, dificultando vínculos sociais. A entrevistada seis destacou que, na presença da chefia, era proibido conversar com colegas ou fazer amizades.

*“Quando a chefia estava a gente não podia ser amiga porque no trabalho tu não pode conversar com o colega, tu não podes ser amiga”* (entrevistada seis).

O entrevistado sete relatou desvio de função e abuso de autoridade.

*“Fui contratado para vender tintas automotivas, mas acabava pintando carro, lavando pátio, limpando chão, até pintando a casa do dono”* (entrevistado sete).

Os relatos dos nove entrevistados evidenciam a precarização nas micro e pequenas empresas do comércio, marcada por jornadas extenuantes, vínculos empregatícios frágeis, ambientes de trabalho inadequados e dificuldades nas relações interpessoais. Esses fatores impactam diretamente a produtividade, além de afetarem o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. As falas reforçam que a falta de condições adequadas e de respeito aos direitos básicos gera um ambiente de insegurança e desgaste.

Na Dimensão 2, que trata das relações contratuais evidencia-se uma realidade preocupante, pois a informalidade se apresenta como um dos aspectos mais evidentes da precarização. Três entrevistados relataram atuar sem registro em carteira, firmados em acordos verbais ou recibos de pagamento. Mesmo quando há promessas de registro em carteira, os entrevistados seis e sete, mencionaram ter trabalhado os seis meses iniciais apenas com um acordo verbal, sem acesso aos direitos, caracterizando uma precarização.

*“pedem para trabalhar um tempo sem assinar nada”* (entrevistado sete).

Já o entrevistado um, contratado como estagiário, revela que era chamado de *“menor aprendiz”*, o que mascarava a ausência de registro formal, além de executar tarefas que iam além das previstas para a função. O entrevistado três, por sua vez, descreve trabalhos temporários sem contratação formal: *“me diziam que era aprendiz, mas me tratavam como empregado”*, provando a incoerência entre o cargo e as responsabilidades desempenhadas. Essas práticas, onde empregadores exigem um período de trabalho sem formalização, não permite que o trabalhador tenha um respaldo legal e mantendo um ciclo de exploração.

Em relação à remuneração, os nove entrevistados relataram problemas relacionados a atrasos no pagamento, baixos salários e falta de pagamento adequado de horas extras. O entrevistado seis mencionou que o pagamento raramente ocorria na data prevista, sendo necessário lembrar os empregadores: "*chegava no dia do pagamento e passava uns dois ou três dias e eu tinha que lembrar*", situação que se repetiu em todos os seus empregos. A remuneração insuficiente também ficou destacada pelo entrevistado um que recebia R\$500,00 mensais por banco, enquanto as horas extras eram pagas separadamente e de maneira irregular pela proprietária da empresa, muitas vezes sendo "*esquecidas*". O entrevistado relata: "*aí eu falava, aí quando reclamava, recebia*", evidenciando a necessidade de reivindicação constante para que os valores devidos fossem pagos.

A precarização salarial foi evidenciada por quatro entrevistados. O entrevistado dois relatou que seu salário formal não corresponde ao valor real recebido, havendo um "*combinado por fora*" e ausência de pagamento pelas horas extras, justificadas pela lógica de "*ajuda*" na empresa familiar. O entrevistado sete afirmou que os feriados eram descontados do salário, mesmo sem trabalhar nesses dias, pois havia o fechamento da empresa por ordem da chefia. A ausência ou o pagamento parcial das horas extras foi uma reclamação recorrente, assim como o não pagamento de domingos e feriados.

Todos os entrevistados relataram situações de precarização com as férias. A entrevistada seis afirmou que recebia apenas quinze dias e os outros eram pagos, sem descanso completo: "*era quinze dias picado*". O entrevistado um, estagiário, trabalhou um ano e oito meses sem férias, fazendo "*horas extras*" no período que deveria descansar. O entrevistado dois, após cinco anos, declarou: "*vendo os trinta dias de férias, nunca consegui tirar férias*". A entrevistada seis também relatou ter sido forçada tirar férias, viajou e foi obrigada a interromper essas férias, para cobrir uma colega afastada por atestado.

Cinco entrevistados relataram ausência ou irregularidade no pagamento do 13º salário. O entrevistado um, estagiário, afirmou: "*não tinha direito a nada disso*", destacando a exclusão de benefícios. Apenas trabalhadores com carteira assinada recebiam o 13º salário, enquanto os demais, contratados informalmente, ficavam sem o direito, mesmo após um ano de trabalho.

O entrevistado um, relatou ter sofrido um grave acidente com uma máquina, tendo como consequência uma lesão permanente em dois dedos. Ele destacou a ausência de treinamento adequado: "*era uma das poucas vezes que eu estava mexendo [...] a máquina quebrou dois dedos*". Após o acidente, ficou dois meses sem receber salário, pois, segundo ele, "*estagiário não recebe quando coloca atestado*". Também não recebeu qualquer auxílio para medicamentos ou fisioterapia. Ao retornar, teve o contrato estendido por mais dois meses. Além disso, mencionou a falta de equipamentos de proteção individual (EPIs), afirmando que manuseava facas com frequência na fruteira, sem nenhuma proteção adequada.

O problema da segurança no ambiente de trabalho não se restringe apenas aos riscos físicos, mas também à ausência de medidas de proteção contra outras ameaças, como furtos e violência. A entrevistada seis, mencionou sentir "*medo de assalto*" e que, em seu emprego anterior, "*não havia segurança alguma*", reforçando a exposição a riscos sem qualquer proteção oferecida pela empresa.

É importante ressaltar que nenhum dos entrevistados denotou conhecimento sobre sindicatos ou sobre a função da representação sindical, o que revela um cenário preocupante em relação ao suporte institucional para reivindicação de direitos trabalhistas. O entrevistado dois questiona diretamente: "*O que é um sindicato?*", evidenciando a falta de informação sobre a existência e o papel dessas entidades. Na mesma entrevista, o entrevistado desconhece o sindicato que representa sua categoria, expressando que muitos trabalhadores não têm acesso a mecanismos de proteção e defesa de seus direitos. A entrevistada seis precisou recorrer diretamente a advogados para solucionar questões trabalhistas, em vez de contar com apoio

sindical. Essa ausência de conhecimento e acesso aos sindicatos reforça a vulnerabilidade dos trabalhadores, dificultando suas reivindicações e perpetuando situações de precarização.

A análise da dimensão 2 (direitos trabalhistas) evidenciou um cenário de precarização, marcado pela vulnerabilidade dos trabalhadores. Além da informalidade, foram constatados problemas recorrentes na remuneração, como atrasos e a falta de pagamento adequado de horas extras e benefícios como férias e 13º salário, especialmente entre os não registrados. As condições de segurança no trabalho também se mostraram deficientes, com relatos de acidentes, falta de treinamento, ausência de (EPIs) e exposição a riscos sem qualquer proteção. Além disso, o desconhecimento sobre o papel dos sindicatos e a ausência de suporte institucional para reivindicações reforçaram a desproteção desses trabalhadores.

Na dimensão 3, a percepção sobre carreira e autonomia varia entre os entrevistados. Apenas dois relataram oportunidades de crescimento. O entrevistado cinco disse que: *“eu era auxiliar e poderia virar montador”*. Já o entrevistado um citou um único caso de promoção: um amigo que *“assinou a carteira depois de dois anos trabalhando e foi para o açougue”*. A entrevistada seis destacou que, para ser gerente, *“tinha que ser amigo do dono, nunca eram os funcionários, era sempre alguém que tinha um grau de amizade”*.

O incentivo a cursos de capacitação e desenvolvimento profissional também se mostra inconsistente. Somente dois entrevistados relatam que a empresa oferece cursos e treinamentos, enquanto os outros sete, afirmam não ter recebido nenhum tipo de apoio. A entrevistada oito menciona que faz cursos online pelo CIEE, afirmando o investimento da empresa em seu desenvolvimento. Em contrapartida, o entrevistado um relata nunca ter recebido treinamento. Assim, a falta de investimento em capacitação pode ser justificada pela crença de que *“quanto mais conhecimento o funcionário adquire, mais direito ele sabe que tem, isso é prejudicial”* (entrevistado seis).

Em contrapartida, a inexistência de um plano de carreira estruturado emerge como uma característica comum nas micro e pequenas empresas do setor do comércio na região. Diferentemente das grandes corporações, as MPes, operam com estruturas mais flexíveis e horizontais, o que, embora possa proporcionar maior agilidade, pode causar a ausência de trilhas de desenvolvimento profissional claramente definidas. Nesse contexto, todos os entrevistados afirmaram não haver um plano formal que os auxiliasse a visualizar um futuro na empresa, levando à percepção de que as perspectivas de crescimento na organização são limitadas e, conseqüentemente, comprometendo a visão de um futuro promissor para os colaboradores.

Analogicamente, a autonomia e a participação nas decisões da equipe variam de acordo com a cultura e a estrutura de cada empresa. Três entrevistados relataram ter liberdade para tomar decisões e que suas ideias são ouvidas e valorizadas, enquanto os outros seis afirmam que não têm voz ativa e que suas sugestões não são consideradas. O entrevistado cinco, relata que *“sempre teve participação” e que sua “palavra sempre foi útil”*, citando um ambiente de trabalho colaborativo e participativo. Por outro lado, a entrevistada seis, afirmou que não tinha participação nas decisões e que era comunicado pela chefia e só executava, sem direito a contestação. O entrevistado quatro, disse que o reconhecimento vem *“por meio de palavras, incentivos”*. No entanto, nem todos os entrevistados se sentem valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho.

De igual maneira, as formas de premiação e incentivo também variam. Algumas empresas oferecem presentes, como caneca por exemplo, *“no dia do trabalhador ganhei uma caneca”* (entrevistado um), outro exemplo são os bônus *“no final do ano recebo 14º salário”* (entrevistado sete), como forma de recompensar o bom desempenho de seus colaboradores, enquanto outras empresas não oferecem nenhum tipo de premiação. As premiações e os incentivos, podem ajudar os colaboradores a alcançar resultados cada vez melhores, ao mesmo tempo, é importante que sejam transparentes e estejam alinhadas com os objetivos da empresa. Diante da constatação das diversas precariedades no ambiente laboral das micro e pequenas

empresas do setor do comércio de um município da região da Costa Doce/RS, elaborou-se um quadro sistematizando as dimensões da precarização identificadas nas entrevistas, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Dimensões da Precarização de Trabalho Relatadas

Dimensão	Elementos
Organização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de trabalho extensa (entrevistados 1, 2, 4, 6, 7, 8 e 9).</li> <li>- Intervalo para descanso insuficiente (entrevistados 1, 2, 3, 6 e 7).</li> <li>- Tipos de contrato de trabalho: Formal (entrevistados 2, 6 e 7); Informal (entrevistados 3, 5 e 9); Estágio (entrevistados 1 e 4); Menor Aprendiz (entrevistado 8).</li> <li>- Ambiente/ventilação (entrevistado 1), Ruídos (todos os entrevistados).</li> <li>- Assédio moral (entrevistados 3, 6, 7, 8 e 9), discriminação (entrevistados 3, 6 e 7); comunicação inadequada (entrevistados 1, 3, 6, 7, 8 e 9), clima organizacional deficiente (todos os entrevistados).</li> </ul>
Direitos Trabalhistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relações contratuais: Registro em carteira (entrevistados 2, 6 e 7), sem registro formal (entrevistados 3, 5 e 9), Estágios (entrevistados 1 e 4), Menor aprendiz (entrevistado 8).</li> <li>- Remuneração: salário, atrasos no pagamento (entrevistados 6 e 7), falta ou atraso no pagamento de hora extras (todos os entrevistados).</li> <li>- Férias fracionadas ou convertidas em pagamento (todos os entrevistados).</li> <li>- 13º salário recebem somente os entrevistados com carteira assinada (entrevistados 2, 6 e 7).</li> <li>- Segurança no trabalho: falta de segurança por falta de EPIs ou falta de treinamento (todos os entrevistados).</li> <li>- Representação sindical: Não sabem ou conhecem o sindicato (todos os entrevistados).</li> </ul>
Carreira e Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de crescimento ofertados, como promoção na empresa (entrevistados 7 e 8).</li> <li>- Cursos de capacitação ofertados pela empresa (entrevistados 7 e 8).</li> <li>- Liberdade de decisão, participação nas decisões (entrevistados 2, 7 e 9).</li> <li>- Reconhecimento das ideias (entrevistados 2, 7 e 9).</li> <li>- Valorização do trabalho, <i>feedback</i> de desempenho tanto positivo quanto negativo (todos os entrevistados).</li> <li>- Premiações recebidas dos gestores (entrevistados 1 e 7).</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Após descrever a caracterização da amostra e identificar as manifestações da precarização nas relações de trabalho, a próxima seção realiza a discussão dos resultados, comparando os achados empíricos com a revisão da literatura.

## 5. DISCUSSÃO

Os resultados obtidos nas entrevistas confirmaram, na prática, as manifestações de precarização do trabalho no setor do comércio de micro e pequenas empresas de um município da Costa Doce do Rio Grande do Sul, evidenciada por jornadas exaustivas, informalidade contratual, atrasos salariais e descumprimento de direitos como férias e 13º salário. Pressão por metas, assédio moral e falta de reconhecimento efetivo agravaram o cenário. Esses achados dialogam com Antunes (2020) e Filgueiras e Antunes (2020), que destacam a intensificação da exploração e a fragilidade das garantias legais. A busca por reconhecimento e a dificuldade de manter condições mínimas reforçam a análise de Cardoso (2013), que aponta o impacto da precarização sobre o bem-estar e a motivação dos trabalhadores.

Ao comparar os dados empíricos com a literatura, observa-se que as experiências vividas pelos trabalhadores em micro e pequenas empresas (MPEs) do setor de comércio confirmam as críticas à crescente instabilidade e exploração laboral. Essas condições são agravadas pelas limitações financeiras e estruturais típicas das MPEs e potencializadas pelas mudanças legais trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que flexibilizou direitos e ampliou a margem para práticas que precarizam o trabalhador. Esses desdobramentos apresentam importantes semelhanças com o estudo de Gemelli e Closs (2023), sobre o trabalho

docente no ensino superior privado, de modo que se verifica que as dimensões de análise propostas por elas encontram eco nos desafios observados no comércio.

Referente à organização do trabalho, os dados revelaram que a intensificação das jornadas é uma característica da precarização Antunes (2018). Sete entrevistados mencionam jornadas excessivas, trabalho em feriados sem remuneração adequada e dificuldade em usufruir pausas. A escala 6x1, identificada como prática desgastante pela literatura (Antunes, 2018), foi confirmada, especialmente em datas comemorativas.

Além disso, a estrutura precária do ambiente físico, como destaca Chanlat (2010), comprometeram a qualidade do trabalho, com entrevistados mencionando altas temperaturas, ventilação inadequada e falta de ergonomia. Os relatos também expuseram a prática de pagamento irregular de horas extras, frequentemente "*esquecidas*" pelos empregadores, gerando instabilidade financeira e a necessidade de cobrança constante. Situações de estagiários, chamados de "*jovem aprendiz*" ilustram a ausência de benefícios e garantias legais.

A falta de fiscalização trabalhista surgiu como um fator que reforça a informalidade e o descumprimento de direitos básicos. Diferente da abordagem da literatura, os relatos mostraram um ciclo de exploração onde a reivindicação constante se torna necessária para evitar perdas. Comparativamente ao estudo de Gemelli e Closs (2023) sobre o ensino superior privado, que apontava insuficiência de carga horária para atividades acadêmicas e pressão por produtividade, no comércio, a precarização se manifestou pela ausência de controle da carga horária e pela exaustão física. Ambos os contextos indicaram a falta de estrutura adequada, seja em ambientes fisicamente desconfortáveis no comércio, seja na infraestrutura precária e falta de apoio institucional para os docentes, evidenciando que a intensificação da jornada e as condições precárias de trabalho são elementos transversais da precarização.

Sobre os direitos trabalhistas, a pesquisa confirmou a fragilidade dos contratos informais como um dos principais fatores de precarização, alinhando-se às análises de Antunes (2000). Os entrevistados relataram casos de trabalho sem carteira assinada e contratos irregulares, evidenciando a informalidade. Problemas como atrasos salariais, não pagamento de horas extras e dificuldades para usufruir férias reforçaram a precarização. Esse não cumprimento dos direitos, reafirma as críticas de Guimarães e Silva (2020) sobre os efeitos da flexibilização da legislação. Além disso, a ausência de representação sindical é como um fator de vulnerabilidade pois nenhum entrevistado demonstrou conhecimento sobre sindicatos, confirmando a falta de organização coletiva na defesa de seus direitos.

A pesquisa revelou condutas pouco abordadas na literatura sobre a precarização dos direitos trabalhistas. Práticas como a exigência de trabalho sem registro formal pelos gestores, sob pretexto de "*teste*" ou "*experiência*", como os "*seis meses sem carteira assinada*" citados pelo entrevistado sete, indicando exploração sem garantias legais. Além disso, a falta de conhecimento sobre o papel dos sindicatos evidencia uma lacuna que impede a reivindicação de direitos. Esses achados apontam novas formas de precarização que vão além da flexibilização legal, aprofundando a vulnerabilidade no setor do comércio em contextos de uma pequena cidade da região da Costa Doce do estado do Rio Grande Sul.

Em comparação, a precarização contratual é um aspecto comum em ambos os contextos. No comércio, há informalidade e vínculos frágeis, enquanto o estudo de Gemelli e Closs (2023) evidencia que professores do ensino superior privado frequentemente trabalham como horistas ou pessoas jurídicas, sem estabilidade ou benefícios adequados. A irregularidade salarial também é recorrente: no comércio, os entrevistados mencionam atrasos e a necessidade de cobrança para o recebimento das horas extras, e entre professores, há remuneração baixa, atrasos nos pagamentos e fragmentação do 13º salário.

Na dimensão carreira e autonomia, a pesquisa confirmou que a falta de perspectivas de crescimento e reconhecimento agrava a precarização, como destaca Castells (2005). As entrevistas revelaram ausência de plano de carreira, poucas oportunidades de capacitação. As

promoções são baseadas em afinidade pessoal e não por mérito, desmotivando os trabalhadores e elevando a rotatividade no comércio.

Ao comparar esses desdobramentos com o estudo de Gemelli e Closs (2023), sobre o trabalho docente do ensino superior privado, observam-se semelhanças. Ambas as categorias enfrentam sobrecarga de funções, pressão por metas, vínculos precários e falta de reconhecimento. No comércio, isso se reflete em jornadas exaustivas, acúmulo de funções e cobrança por resultados, enquanto na docência privada, a multiplicidade de turmas e a exigência de produção acadêmica geram desgaste físico e emocional. Além disso, ambos os setores apresentam dificuldades nas relações interpessoais: no comércio, pela limitação de interações entre funcionários com monitoramento por câmeras e separação por setores; na docência, pela sobrecarga e fragmentação das atividades, que dificultam vínculos entre colegas e alunos.

As diferenças, por sua vez, residem nas obrigações e no nível de qualificação dos trabalhadores. Enquanto no comércio a precarização atinge perfis variados, com ou sem formação técnica, e está vinculada ao desempenho de vendas e atendimento ao cliente, na docência afeta profissionais altamente qualificados, cujo conhecimento é desvalorizado por salários incompatíveis e exigências acadêmicas desproporcionais. Ambos os estudos convergem ao revelar que a precarização reduz consideravelmente o bem-estar dos trabalhadores, seja pela exploração da força de trabalho no comércio ou pela intensificação das atividades no ensino superior privado, confirmando um padrão de flexibilização e descumprimento de direitos que gera vulnerabilidade e insegurança profissional.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa teve como objetivo geral analisar as manifestações de precarização nas relações de trabalho das micro e pequenas empresas do setor de comércio em um município da Costa Doce do Rio Grande do Sul. Os dados foram analisados com base em três dimensões analíticas: organização do trabalho, direitos trabalhistas e carreira e autonomia. A partir de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores de diferentes estabelecimentos, buscou-se compreender, por meio de suas percepções e experiências, como se configuram as práticas precárias de gestão do trabalho nessas empresas.

No campo teórico, esta pesquisa contribui para o aprofundamento do debate sobre precarização nas micro e pequenas empresas no setor do comércio varejista, um tema ainda escassamente explorado na literatura nacional, especialmente sob a ótica dos trabalhadores de um município de pequeno porte do interior. A utilização do modelo de Gemelli e Closs (2023), originalmente desenvolvido para instituições de ensino superior, manifestou ser útil e adaptável ao contexto do comércio varejista. A pesquisa revela que a precarização não se limita à informalidade contratual, mas também se manifesta na sobrecarga de trabalho, na ausência de reconhecimento e nas limitações quanto à autonomia e crescimento profissional, aspectos muitas vezes negligenciados nos estudos sobre o tema.

Do ponto de vista social e gerencial, as respostas revelam uma realidade preocupante que demanda atenção de gestores, governantes e órgãos de fiscalização. A pesquisa evidencia que práticas precárias são recorrentes mesmo em empresas de pequeno porte. Como contribuição prática, o estudo alerta para a necessidade de adotar modelos de gestão mais humanizados, com ênfase no respeito aos direitos trabalhistas, no equilíbrio das jornadas de trabalho e na valorização profissional. Para gestores de MPEs, os resultados sugerem que investir em condições laborais mais justas pode contribuir para a redução da rotatividade e o aumento da produtividade. Diante desse cenário, impõe-se com urgência a intensificação da fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, bem como uma atuação mais próxima e proativa dos sindicatos, como forma de coibir práticas irregulares e promover um ambiente laboral mais digno.

Entre as limitações metodológicas, destaca-se o número reduzido de participantes (nove entrevistados) e as dificuldades enfrentadas para ampliar a amostra. Muitos trabalhadores demonstraram receio em participar da pesquisa por medo de represálias ou perda do emprego, o que reflete o clima de insegurança e a ausência de canais de denúncia. Essa relutância em falar sobre suas condições de trabalho é, por si só, um indicativo da precarização vivida. Ainda que as entrevistas tenham sido qualitativas e ricas em conteúdo, o tamanho da amostra intencional não permite a generalização dos resultados.

Com base nos resultados obtidos e nas discussões levantadas, desdobramentos relevantes podem ser explorados em pesquisas futuras. Seria relevante, investigar o ponto de vista dos empregadores, a fim de compreender os desafios e motivações que levam à adoção de práticas laborais precárias. Um dos caminhos possíveis envolve a investigação da cultura regional e sua influência na naturalização de práticas laborais precárias, bem como na baixa adesão e conhecimento da população jovem sobre o papel dos sindicatos. Estudos qualitativos poderiam aprofundar os fatores socioculturais que contribuem para esse distanciamento, incluindo a persistência de uma herança escravocrata que ainda molda as relações de trabalho no Brasil. Outro eixo reside na análise do papel das universidades na formação crítica dos futuros profissionais e na promoção de uma cultura de direitos trabalhistas. Além disso, pesquisas poderiam examinar as razões pelas quais há baixa judicialização de situações de descumprimento das leis trabalhistas, identificando barreiras de acesso à justiça. A aplicação de novas *surveys* permitiria ampliar a base empírica, com especial atenção à difusão da jornada 6x1 em setores específicos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111- 126, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Acesso em: 1 set. 2024.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2000.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social e Sociedade**, n. 107, p. 405-419, 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>> Acesso em 12 de out. 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 229 p.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 1 set. 2024.

BRITO, R. D. S. DE. **Direito do trabalho na contramão: a precarização como regra**. **Revista Katálysis**, v. 24, n. 1, p. 220–227. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75270>>. Acesso em: 04 nov. 2024.

- CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 389-410, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5819>>. Acesso em: 16 dez. 2024.
- CHANLAT, J. F. **Gestão empresarial: uma perspectiva antropológica**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- CHIZZOTTI, A. **A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios** Revista Portuguesa de Educação, v. 16, n. 2, p. 221-236, 2003.
- CLEMENTINO, M. do L. M.; ARAÚJO, J. B. de; MIOTO, B., T. Precarização do trabalho e nova informalidade no urbano: permanências e transformações. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, p. 9-17, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5900>> Acesso em: 13 out. 2024.
- COSTA, J. A superexploração da força de trabalho no Brasil: da precarização à escravidão contemporânea. **Serviço Social & Sociedade**. v. 147, n. 3, e-6628384, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.384>> Acesso em: 10 out. 2024.
- DIEESE. **Dicionário da atividade sindical: mobilização**. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/dicionarioAtividadeSindical/38.html>. Acesso em: 23 out. 2024.
- FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social & Sociedade**. v. 39, n. 1, , p. 27 – 43, 2020. Disponível em: < <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>>. Acesso em: 12 out. 2024.
- FLORA, A. **Escala 6x1: “Morreu na contramão atrapalhando o tráfego”**. Portal Humanista. 2024. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/humanista/2024/12/09/escala-6x1-morreu-na-contramao-atrapalhando-o-trafego/>>. Acesso em: 15 dez. 2024.
- FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/>>. Acesso em: 2 set. 2024.
- GEMELLI, C. E.; CLOSS L. Precariousness of Higher Education Teaching Work in Brazilian Private HEIs. **BBR Brazilian Business Review**. v. 20, n. 3, p. 339-361, 2023. Disponível em <<https://doi.org/10.15728/bbr.2023.20.3.6.en>>. Acesso em: 10 dez. 2024.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- G1. **Taxa média de desemprego cai para 6,6% em 2024, menor patamar da história, diz IBGE**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/01/31/taxa-media-de-desemprego-cai-para-66percent-em-2024-menor-patamar-da-historia-diz-ibge.ghtml> Acesso em: 25 mar. 2025.
- GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; SILVA, E. B da. A 'Reforma' Trabalhista Brasileira em Questão: Reflexões Contemporâneas em Contexto de Precarização Social do Trabalho. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 117-163, 2020. Disponível em: < <https://doi.org/10.25113/farol.v7i18.5503>>. Acesso em 16 dez. 2024.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Anual de Comércio**. 2022. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9075-pesquisa-anual-de-comercio.html>>. Acesso em: 04 fev. 2025.

MARQUES, A. P. P. Na Fronteira do Mercado de Emprego: jovens, trabalho e cidadania. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. Supl.1, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/WXtNmqf4knSVDft5LcxXG6q/>> Acesso em: 15 dez. 2024.

MARTINS, F. R.; LIMA, J. C. As múltiplas faces do trabalho precário e o sindicalismo: a experiência brasileira. **Trabajo y Sociedad**, v. 27, p. 93-108, 2016. Disponível em: <[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712016000200007&lng=es&nrm=iso](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712016000200007&lng=es&nrm=iso)> . Acesso em: 12 jul. 2025.

MATTOS, M. B. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009. 160 p.

MICHELIN, J. F. M.; TORREZAN, R. G. A.; DA SILVA, G.; SOARES, D. de A. M. Precarização das relações de trabalho e informalização: impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sob a perspectiva dos microempreendedores individuais. **Revista Economia Ensaios**, v. 39, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.14393/REE-v39nesp.abrila2024-73375>> . Acesso em: 12 jul. 2025.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14ª edição. São Paulo: Hucitec Editora, 2014.

PEREIRA, M. É. R., TASSIGNY, M. M.; BIZARRIA, F. P. Terceirização e precarização do trabalho na política pública de assistência social. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 9, n.3, p. 171-183, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5138>>. Acesso em: 23 out. 2024.

RIBEIRO, L. B.; LOPES, J. A. B. O Fenômeno da Pejotização e a Precarização do Vínculo Empregatício. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 9, p. 1498–1510, 2023. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277>>. Acesso em: 12 jun. 2025.

SEBRAE. **Qual o papel das pequenas empresas na economia brasileira**. 2023a. Disponível em: <<https://www.sebrae-sc.com.br/blog/qual-o-papel-das-pequenas-empresas-na-economia-brasileira>>. Acesso em: 25 out. 2024.

SEBRAE. **O Varejo na economia brasileira**. 2023b. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/estudos-noticias-o-varejo-na-economia-brasileira,cdf0126117ee5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>>. Acesso em: 25 out. 2024.

SOUZA, D. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, e00311143, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 16 dez. 2024.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, n. supl.1, 2022. Disponível em: <<https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/1503>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Pandemia da Covid-19 acentuou precarização das relações de trabalho**. *Jornal da USP*, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/pandemia-da-covid-19-acentuou-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 12 jul. 2025.