



PPGCA
Programa de
Pós-graduação
em Gestão em
Ciências da Administração

ISSN: 1983-6635



RGO
Revista Gestão
Organizacional



fapesb
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Pernambuco



OPEN ACCESS

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

CONCEPÇÕES DO TRABALHO: UM ESTUDO EMPÍRICO COM TRABALHADORES PEJOTIZADOS À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

CONCEPTIONS OF WORK: AN EMPIRICAL STUDY WITH "PEJOTIZADOS" IN THE LIGHT OF WORK PSYCHODYNAMICS

ERISSON MOURA DOS SANTOS

Universidade Estadual do Ceará

Mestre em Administração

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5282-3975>

E-mail: erisson.santos@aluno.uece.br

ANA CRISTINA BATISTA DOS SANTOS

Universidade Estadual do Ceará

Doutora em Administração

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8838-6937>

E-mail: ana.batista@uece.br

ADRIANA MARIA GURGEL GOMES

Universidade Estadual do Ceará

Mestre em Psicologia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8316-841X>

E-mail: adriana.gurgel@uece.br

IARA ASSUNÇÃO DE SOUSA

Universidade Estadual do Ceará

Graduação em Pedagogia

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3042-647X>

E-mail: iara.assuncao@aluno.uece.br

Editor científico: Juliana Fabris

Submissão: 06/06/2025. Revisão: 16/03/2026. Aceite: 04/04/2026. Publicação: 10/07/2026.

Como citar: Santos, E., Santos, A. C. B. dos, Gomes, A. M. G., & Sousa, I. A. de. (2026). Concepções do trabalho: um estudo empírico com trabalhadores pejotizados à luz da psicodinâmica do trabalho. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 19(1), 94-115. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v19i1.8482>.

RESUMO

Objetivo: Este artigo teve como objetivo compreender a relação entre as concepções do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento de trabalhadores pejotizados.

Método/abordagem: Utilizando uma abordagem qualitativa, exploratório-descritiva, realizaram-se entrevistas semiestruturadas com trabalhadores pejotizados de diferentes ramos de atuação. Para análise dos dados utilizou-se a técnica da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS).

Principais Resultados: Como principais resultados a pesquisa verificou que as concepções do trabalho dos pejetizados estão relacionadas principalmente a resultados e remuneração. Em suas vivências de prazer-sofrimento, os pejetizados enfrentam como sofrimento a rotina exaustiva e a falta de resultados, encontrando prazer no alcance de metas e na manutenção das atividades pessoais. Entre as vantagens do trabalho pejetizado foram apontados os ganhos financeiros e a jornada flexível, contudo, como desvantagem foi destacada a insegurança da ausência dos benefícios trabalhistas.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: A pesquisa traz como contribuição um panorama das contradições que emergem do trabalho pejetizado, oferecendo a possibilidade de que sejam analisados criticamente os modelos flexíveis de trabalho. Como possibilidades futuras, abre caminho para investigação da pejetização em ramos específicos de trabalho.

Originalidade/relevância: O presente artigo justifica-se pela escassez de estudos sobre as concepções contemporâneas do trabalho, no contexto dos novos tipos de vínculo, e pela necessidade de aprofundamento no fenômeno da pejetização, para que se investigue a compreensão dos sujeitos imersos nesse tipo de vínculo e o impacto disso sobre si e a sociedade.

Palavras-chave: Pejetização. Trabalho. Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

Objective: This article aimed to understand the relationship between the conceptions of work and the experiences of pleasure-suffering of workers hired as legal entities.

Method/approach: Using a qualitative, exploratory-descriptive approach, semi-structured interviews were conducted with workers employed in different fields of activity. The Analysis of Core Meanings (ANS) technique was used to analyze the data.

Main Results: The main results of the research found that the conceptions of work of the “pejetizados” are mainly related to results and remuneration. In their experiences of pleasure-suffering, the workers hired as legal entities face the exhausting routine and the lack of results such as suffering, finding pleasure in achieving goals and maintaining personal activities. Among the advantages of the work in pejetização were financial gains and flexible working hours; however, the disadvantage was the insecurity of the lack of labor benefits.

Theoretical/practical/social contributions: The research contributes by providing an overview of the contradictions that emerge from “pejetização”, offering the possibility of critically applying flexible work models. As for future possibilities, it paves the way for the investigation of “pejetização” in specific branches of work.

Originality/relevance: This article is justified by the scarcity of studies on contemporary conceptions of work, in the context of new types of employment relationships, and by the need to delve deeper into the phenomenon of “pejetização”, in order to investigate the understanding of the subjects immersed in this type of employment relationship and its impact on themselves and society.

Keywords: Pejetização. Work. Psychodynamics of Work.

1 INTRODUÇÃO

No contexto de mudanças relacionadas às questões sociais e econômicas, fruto do avanço de uma perspectiva neoliberal, surge uma tendência que visa à diminuição dos custos para as empresas e à instauração de um processo de flexibilização do trabalho. Com esse processo em andamento, torna-se maior a liberdade na relação contratual entre empregadores e trabalhadores, impactando em questões cruciais, como a remuneração (Souza & Borges, 2021).

Nesse ínterim, algumas questões importantes surgem como reflexão a respeito do mundo do trabalho: que modelos têm se destacado nesse contexto de flexibilização das relações de trabalho? Esses modelos têm impactado nas condições de saúde dos trabalhadores? Essas e outras questões têm sido apontadas na literatura como tentativa de compreender este fenômeno. Por exemplo, pesquisas têm apontado o impulsionamento de modelos de trabalho como a terceirização (Droppa et al., 2021), a uberização (Abílio et al., 2021), o teletrabalho (Maio, 2019) e a pejotização (Krein et al., 2018). No contexto internacional, modelos de trabalho flexível têm sido apontados na literatura como o *trabajo a honorarios* na América Latina (Muñoz, 2021), a adoção de *independent contractors* nos Estados Unidos (Abraham et al., 2024), a dinâmica do *zero hour contract* no Reino Unido (Atkinson, 2022) e o crescimento do *self-employment* na Europa (Behling & Harvey, 2015).

Dentre os modelos de trabalho apresentados, a pejotização, caracterizada pela contratação de trabalhadores como pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais, tem se destacado pelas controvérsias que surgem no campo do Direito do Trabalho no Brasil (Farias et al., 2023). A literatura tem explorado a maneira como diversas profissões têm aderido a esse tipo de vínculo, em especial médicos (Neto et al., 2019), enfermeiros (Farias et al., 2023), professores (Gemelli et al., 2020), profissionais da área estética (Souza & Borges, 2021) (p. 115) e da área de tecnologia da informação (Silva, 2016).

Estudos também têm ressaltado a sua ligação com a Reforma (Porto & Vieira, 2019; Reis & Prado, 2019), apontado uma possível relação com a precarização (Guimarães Junior & Silva, 2020) e levantado questões convergentes como o discurso empreendedor (Silva, 2016; Wissmann, 2021), a configuração do Microempreendedor Individual (MEI) como principal instrumento de pejotização (Fernandes, 2024) e a perda da força sindical relacionada a esse e outros modelos de trabalho (Rodrigues et al., 2022).

Pesquisas têm identificado que como resultado da adoção do trabalho pejotizado decorrem impactos negativos na saúde dos trabalhadores, desencadeando processos de adoecimento laboral (Cabral et al., 2022; Farias et al., 2023). Nesse sentido, a pesquisa segue esse fio condutor e busca apoio na Psicodinâmica do Trabalho (PDT), concebida por Christophe Dejours, a qual busca compreender e refletir sobre como os trabalhadores conseguem suportar situações que promovem opressão, sofrimento, desequilíbrio psíquico, desgaste emocional e físico oriundos do contexto laboral (Dejours, 2015). Em sua teoria, Dejours (2012) discute sobre o ato de trabalhar não ser considerado neutro, pois o trabalho influencia diretamente o sujeito e constitui-se uma fonte de vivências de prazer-sofrimento dependendo do contexto no qual o indivíduo está inserido.

Diante do exposto, a pesquisa utiliza como questão orientadora: como as concepções do trabalho se relacionam com as vivências de prazer-sofrimento de trabalhadores pejotizados? Nesse sentido, o objetivo geral do trabalho foi compreender a relação entre as concepções do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento de trabalhadores pejotizados. A partir disso, foram traçados os seguintes objetivos específicos: (1) identificar as concepções

do trabalho de trabalhadores pejetizados e (2) caracterizar as vivências de prazer-sofrimento de trabalhadores pejetizados.

O presente estudo justifica-se, pois, embora a literatura já aborde temas como a terceirização (Droppa et al., 2021), a uberização (Abílio et al., 2021) e o teletrabalho (Maio, 2019), o fenômeno da pejetização possui controvérsias próprias, as quais foram exploradas por estudos que focam prioritariamente em aspectos jurídicos (Reis & Prado, 2019; Farias et al., 2023), restando uma lacuna sobre a vivência subjetiva e as concepções do trabalho de sujeitos imersos nesse modelo. Este trabalho está organizado da seguinte forma: a introdução, seguida da revisão de literatura, a metodologia usada na pesquisa, análise e discussão de resultados encontrados e, por fim, as considerações.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Com base na revisão de literatura e na busca por artigos relacionados à pesquisa, focou-se nos temas concepções do trabalho, pejetização e Psicodinâmica do Trabalho (PDT), os quais embasam a análise e os resultados da pesquisa.

2.1 O TRABALHO E SUAS CONCEPÇÕES

O trabalho possui uma parcela significativa de influência na vida do indivíduo e se constitui como tarefa determinante e formadora de sentido. Seja no âmbito subjetivo, onde o trabalho se coloca como elo entre o sujeito e a sociedade, moldando a identidade e a saúde mental, seja no âmbito político, quando garante a subsistência dos processos evolutivos da sociedade, o fato é que o trabalho ocupa lugar central na vida e nas relações que constituem o ser humano (Dejours et al., 2023). Convém compreender como o trabalho tem sido visto na história da sociedade até os dias de hoje e apontar sua relação com o indivíduo.

As concepções do trabalho se modificam, no devir histórico, em face das múltiplas transformações - econômicas, sociais, políticas, religiosas, tecnológicas, ecológicas, culturais - próprias à quádrupla relação do homem: i) com o transcendente; ii) com o mundo material; iii) com o outro; e iv) consigo (Ramos, 2008). De maneira sumariada, concorda-se com Ramos (2008) que, ao se tratar da evolução do trabalho na história humana, quatro fases se destacam: i) trabalho nas Sociedades Pré-letradas; ii) trabalho na Antiguidade Clássica; iii) trabalho na Era Medieval; e iv) trabalho na Modernidade.

Nas sociedades pré-letradas, o trabalho estava ligado diretamente à sobrevivência, relacionado a atividades como a caça e a coleta, e se inscrevia na totalidade da vida, semelhante a outras dimensões da vida como a relação com as divindades. Na Antiguidade clássica, tem-se registros do sentido pejorativo ou de infortúnio associado ao trabalho, uma vez que não depender do labor corporal era condição para o viver livre do homem racional da pólis, em contraste com os escravos domésticos, no contexto das civilizações greco-romanas. Na Idade Média, especialmente em função do sistema feudal de produção, o trabalho era de caráter servil e estava atrelado à terra, ao feudo. Em face da influência religiosa do cristianismo de matriz Católica Romana, o trabalho assumia um valor ascético na vida dos servos-devotos (Costa, 2024; Ramos, 2008; Rohm & Lopes, 2015).

No caminhar do medievo para a modernidade, pelo menos duas revoluções se destacam – Revolução Francesa e Revolução Industrial, e uma reforma religiosa no cristianismo, a Reforma Protestante, todas influenciando a maneira de pensar e viver o trabalho e seu papel na nascente sociedade moderna. Quanto à Reforma Protestante, autores divergem quanto à influência do seu *ethos* sobre o trabalho humano. Há os que, baseados em

uma leitura de Weber (2001), apresentam a Reforma Protestante como promotora do espírito de acumulação do capitalismo, ao associarem de maneira instrumental vocação e acúmulo de riqueza à salvação da alma. Por outro lado, no âmbito do protestantismo, há quem aponte os valores fulcrais do *ethos* reformado como sendo trabalho, frugalidade e poupança; esta última em sentido social, para ter como socorrer aos necessitados e não para acúmulo pessoal (Biéler, 2012; Costa, 2024).

Do ponto de vista filosófico, pode-se citar a perspectiva de Hegel, para o qual o trabalho é um processo dialético e não apenas uma atividade de sobrevivência humana, pois ele acreditava que é por meio do trabalho que ocorre o desenvolvimento do homem e da sociedade na qual este está inserido, ou seja, no ato de trabalhar, o sujeito transforma a natureza, a si e consequentemente a sociedade. Contudo, na perspectiva de Marx, a sobrevivência agora estava na venda da força de trabalho em uma relação desigual entre proletariado e burguesia, onde a força de trabalho operária era compreendida como a própria mercadoria (Semeraro, 2013).

Na visão de Arendt (2007), o trabalho é a atividade ligada à capacidade humana de criar artificialmente sua própria existência, uma existência que não se resume ao ciclo natural da vida da espécie e cuja finitude não é compensada por esse ciclo. Por meio do trabalho, constrói-se um mundo de objetos artificiais, claramente distinto da natureza. Cada pessoa vive dentro desse mundo construído, embora ele seja feito para durar além da vida.

Tendo em vista a análise da forma como a visão do trabalho tem se desenvolvido ao longo do tempo, percebe-se uma tendência a uma explicação que envolva a totalidade do trabalho e não somente suas características físicas, como ambiente ou ferramentas. Contudo, nas últimas décadas, a definição tradicional de trabalho, baseada em emprego, remuneração e local fixo de execução, tem se mostrado inadequada diante das transformações sociais do século XXI. Dessa forma, o trabalho precisa ser entendido para além de uma lógica instrumental, o que tem sido buscado pela literatura recente para ampliar essa concepção, à medida que se incorporam dimensões subjetivas e relacionais (Laan et al., 2023). Assim, uma revisão das principais concepções a respeito do trabalho, nos últimos anos, sintetiza que:

O trabalho é uma função humana inata que informa inerentemente o propósito e o papel de vida do indivíduo; o trabalho é relacional e se manifesta por meio de vários processos de socialização que compreendem interações com os contextos de trabalho, derivando significado do pensamento e atividade conscientes e/ou esforços, e é impulsionado por códigos pessoais e sociais de *ethos* e *práxis* que, por sua vez, se manifestam na expressão do trabalho e do serviço social de alguém, ao mesmo tempo em que influenciam o bem-estar de alguém (Laan et al., 2023, p. 267).

Vale ressaltar que as transformações no contexto laboral contemporâneo afetam o ato de concepção do trabalho por parte de um indivíduo, o qual se desenvolve como um processo subjetivo, se destacando à medida que os indivíduos são inseridos e ocupam lugar no mundo. Por isso, diante de cada situação, em sua contingência, os seres humanos são levados a atribuição de uma concepção ao trabalho, influenciados por características como ocupação, espaço histórico, condições e organização do trabalho (Souza & Borges, 2021). Dessa forma, apresenta-se o objeto a ser investigado, como forma de apreender as concepções que se formam diante de suas características.

2.2 PEJOTIZAÇÃO

Em paralelo à então conhecida relação de emprego, regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o Direito brasileiro tem visto o número crescente de formas atípicas de trabalho como o trabalho temporário, os cooperados, a terceirização e a pejotização. O que diferencia tais formas de trabalho são os princípios basilares do Direito do Trabalho, pois a relação de emprego é dotada de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Já na relação de trabalho tem-se a falta de reconhecimento legal que gera a não incidência de direitos trabalhistas (Barbosa & Orbem, 2015).

Vista dessa forma, a pejotização é parte de um processo de flexibilização que se instaurou no Brasil e no mundo. No Reino Unido, pode-se citar o *zero hour contract*, um arranjo de trabalho onde o empregador não estabelece uma quantidade mínima de trabalho que associe o empregador ao empregado (Atkinson, 2022). Assim, os “funcionários” estão à disposição da empresa, sem perspectiva de regulação e de direitos.

Nos Estados Unidos, o *independent contractor* (IC) é um fenômeno em que os trabalhadores oferecem seus serviços às empresas e a pessoas de forma independente, diferente do *self-employment*, em que estes possuem outros tipos de negócios. Na modalidade IC, não há legislação que regule salários e horas, não há possibilidade de sindicalização e nem de indenização trabalhista (Abraham et al., 2024).

Consituindo um fenômeno nacional, a pejotização pode ser compreendida como uma espécie de terceirização do trabalho, visto que nessa modalidade, um funcionário pessoa física passa a executar serviços a determinada empresa por meio da constituição de pessoa jurídica. Um contrato de prestação de serviços, isento de direitos trabalhistas, passa a determinar o funcionamento da relação entre o trabalhador contratado e a empresa contratante (Gemelli et al., 2020).

Entre suas principais características, o modelo de trabalho pejotizado carrega consigo uma autonomia para o trabalhador, que se vê diante de uma proposta flexível quanto a carga horária e a remuneração. Contudo, a literatura aponta que, para as empresas, esse modelo traz a redução de custos e a transferência de responsabilidade (Lima & Oliveira, 2021), enquanto para o trabalhador resta a insegurança laboral (Fernandes, 2024).

A isenção do pagamento de encargos fiscais e trabalhistas por parte das empresas, como o INSS¹ e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e a desobrigação quanto ao reajuste anual da remuneração são algumas das vantagens para as empresas, entretanto, quanto aos prestadores de serviço, não há direito ao gozo de férias, nem à indenização por tempo de serviço. Além disso, como o pejotizado se torna um prestador de serviços, passa a ser gerido não mais pelo setor de Recursos Humanos, mas pelo setor de compras, uma transição que faz com que o trabalhador deixe de ser visto como um colaborador para ser tratado na perspectiva de um mero fornecedor de serviços (Barbosa & Orbem, 2015).

2.3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO (PDT)

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é uma abordagem interdisciplinar desenvolvida na França no início dos anos 70 por Christophe Dejours. Esta abordagem vê a organização do trabalho tanto como fonte de prazer quanto de sofrimento, bem como a origem de estratégias

¹ O recolhimento do INSS é uma contribuição previdenciária obrigatória destinada a seguridade social, classificada como um encargo fiscal e trabalhista que visa fornecer ao trabalhador garantias legais, assegurando direitos como aposentadoria, auxílio-doença e pensão.

defensivas utilizadas pelos indivíduos para conciliar as demandas do ambiente de trabalho com seus esforços para proteger sua saúde mental (Dejours, 2015; Adier & Gernet, 2023).

De acordo com a perspectiva Dejouriana, o trabalho não pode ser considerado neutro, pois influencia gerando tanto prazer como sofrimento no sujeito, assim, o sofrimento é inevitável no contexto laboral, pois é decorrente da maneira como o trabalho é organizado em nossa sociedade. Ademais, é utópica a ideia de que o trabalho pode promover somente a dimensão do prazer (Gonçalves & Junior, 2023). Entretanto, o sofrimento pode ser ressignificado em prazer, desde que não seja um sofrimento patogênico (Dejours et al., 2023). Nesses casos, o sofrimento pode acarretar o desenvolvimento de doenças ocupacionais, por exemplo, a depressão, a ansiedade e o *burnout*, que estão em evidência na atualidade.

Para Dejours (2012), o sofrimento é inerente à condição humana. No contexto do trabalho, ele está presente em alguma camada e pode emergir de diferentes formas, seja pelo conflito entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivo ou pelo esforço aplicado na própria atividade laboral em si pelo sujeito. Nesse sentido, o sofrimento ocorre porque o trabalho não exige apenas habilidades técnicas ou o esforço físico propriamente empregado, mas também uma mobilização psíquica e afetiva do indivíduo ao exercer o trabalho.

Entretanto, o sofrimento não deve ser entendido apenas como maléfico, pois pode se tornar uma força catalisadora que impulsiona o sujeito à ação, levando à ressignificação do sofrimento em prazer (Areosa, 2021). O sofrimento criativo, por exemplo, ocorre quando o indivíduo se depara, diante de um conflito, e consegue superá-lo por meio de soluções que mobilizem sua criatividade, transformando aquele desafio em crescimento, fortalecimento da sua identidade e reconhecimento entre seus pares. Enquanto isso, o sofrimento patogênico se apresenta quando o trabalhador não consegue ressignificar sua experiência de sofrimento ou quando se depara com a falta de reconhecimento por parte dos outros e de si mesmo. Portanto, compreende-se que a forma como o sujeito experiencia, elabora e ressignifica ou não o sofrimento é determinante para sua saúde mental (Oliveira, 2022).

O prazer no trabalho decorre da superação dos obstáculos impostos pelo trabalho prescrito a partir do zelo. Assim, o trabalho efetivo é cheio de imprevistos, o que torna impossível seguir à risca as regras para cumprir determinada atividade. Ademais, de acordo com Dejours (2007), outro aspecto primordial que é fonte de prazer no trabalho é o fator reconhecimento. Esse reconhecimento simbólico fortalece a identidade e o bem-estar do trabalhador e ressignifica o sofrimento no trabalho. Para o autor, esse reconhecimento é dividido em dois: o julgamento de utilidade que reflete a validação do impacto e utilidade do trabalho realizado para a instituição; e o julgamento de beleza, que reflete a aprovação de terceiros, podendo ser superiores e colegas de trabalho que reconhecem a habilidade e qualidade do trabalho feito, apreciando criatividade, qualidade e habilidade envolvida.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Entende-se que a pesquisa é uma investigação que tem como ponto de partida um questionamento, um problema ou uma dúvida que exige ação e reflexão em busca da compreensão da realidade. Para alcançar seu objetivo, as discussões apresentadas são o resultado do trabalho de pesquisa com abordagem qualitativa, visto que se detém a compreender os fenômenos ligados à realidade social experienciada pelos sujeitos que estão mergulhados no próprio fenômeno de determinado contexto (Minayo et al., 2015).

Quanto ao foco, o estudo é considerado como pesquisa de campo, pois objetiva analisar a concepção e a vivência dos sujeitos que estão experienciando o trabalho pejotizado. Além disso, a pesquisa de campo possibilita ao pesquisador coletar informações diretamente

vinculadas à fonte que participa do fenômeno a ser investigado (Minayo *et al.*, 2015). Para isso, como técnica de coleta de dados, foi utilizada a entrevista semiestruturada, o que se mostrou oportuno para analisar primeiramente suas compreensões particulares, e, em seguida, empreender um esforço analítico das narrativas tomadas como uma narrativa totalizante (Minayo, 2007).

Quanto à amostragem empreendida, foi utilizada a tipologia de amostra por homogeneização, somada ao princípio de diversificação interna, ou seja, o estudo adota como único fator de homogeneização o fato de os entrevistados serem trabalhadores pejotizados. Porém, dentro dessa amostra busca-se a diversificação de fatores como: gênero, idade, profissão e escolaridade. Para definição da quantidade de entrevistados, a pesquisa se utilizou do princípio de saturação empírica, no qual, encerraram-se as entrevistas quando não se viu a emergência de novos temas (Pires, 2008), ou seja, ao longo do processo de coleta, as entrevistas foram sendo transcritas e analisadas de forma simultânea, o que permitiu a identificação de temas recorrentes.

Como critério para participação na pesquisa, os entrevistados deveriam ter optado pela modalidade PJ em algum momento de sua trajetória profissional, tendo pelo menos 6 meses de trabalho como pejotizado. Também era necessário que os entrevistados trabalhassem em ramos diferentes e, por conveniência, à medida que as entrevistas foram ocorrendo, os novos entrevistados eram indicados e convidados para participação na pesquisa, a qual preservou a identidade dos trabalhadores, através da utilização de nomes fictícios e assinatura de termos de consentimento e confidencialidade previstos no projeto registrado e aprovado junto ao comitê de ética em pesquisa do Instituto Unichristus LTDA, sob o parecer de nº 7.277.195/24. Conforme apontado na tabela 1, foram entrevistados cinco trabalhadores pejotizados, de diversos ramos de negócios, e as entrevistas totalizaram 3 horas, 21 minutos, e 29 segundos.

Tabela 1

Caracterização dos sujeitos da pesquisa

NOME	IDADE	GÊNERO	ESCOLARIDADE	TEMPO DE TRABALHO	RAMO
Maurício	47	Masculino	Superior completo	24 anos	Logística
Marcos	39	Masculino	Pós-graduação	21 anos	Logística
Joana	45	Feminino	Pós-graduação	23 anos	Jornalismo
Pedro	24	Masculino	Superior completo	7 anos	Gastronomia
Isaac	56	Masculino	Pós-graduação	30 anos	Engenharia civil

As entrevistas ocorreram de forma presencial e online, por meio da utilização de um roteiro semiestruturado, organizado em três seções que pudessem contemplar os objetivos. A primeira seção continha questões que visavam caracterizar os entrevistados através de informações como idade, estado civil, escolaridade e tempo de trabalho. Na segunda seção, as perguntas buscavam traçar a trajetória profissional, identificar o ponto de mudança de CLT para PJ e a caracterização das vivências de prazer-sofrimento. Também nesta seção, foi utilizado um elemento-estímulo que visava compreender a concepção do trabalho do pejotizado, no qual era solicitado que ele informasse três palavras que viessem à sua mente ao pensar em trabalho. O uso do elemento-estímulo permite que o pesquisador identifique uma ampla variedade de informações necessárias, sem que a entrevista se torne um mero interrogatório (Batista-dos-Santos & Oliveira, 2015). A terceira seção, continha questões relacionadas ao encerramento da entrevista.

Para análise dos dados, as entrevistas foram gravadas e, em seguida, transcritas através da utilização do programa Turbo Scribe. Além disso, a transcrição passou por um processo minucioso de revisão cruzada entre os autores que não haviam participado da entrevista. O processo visou corrigir erros e garantir a fidedignidade dos relatos. A partir das transcrições das entrevistas, o conteúdo foi codificado e categorizado através do software ATLAS.ti, que possibilitou que códigos fossem criados e reunidos em categorias temáticas (Mello, 2006).

Nesse sentido, a categorização e codificação foram validadas entre os autores e por meio de pares, buscando garantir maior precisão e fidedignidade. Quanto à análise dos dados coletados, optou-se por utilizar uma adaptação da técnica de Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), cunhada por Mendes (2007), a partir da técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977). A técnica consiste na seleção de unidades de contexto para, dentro delas, se identificar os núcleos de sentido dotados de semelhante carga semântica e em seguida, codificá-los. Por meio de procedimentos sistemáticos, os códigos são agrupados em categorias a partir de uma mesma convergência semântica (Mendes, 2007).

4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Considerando que cada entrevistado possui uma trajetória profissional singular e uma dinâmica de trabalho específica em seu ramo de atividade, os relatos individuais foram analisados num primeiro movimento analítico. Em seguida, as narrativas dos cinco entrevistados foram tomadas de maneira totalizante, num segundo movimento analítico, para que fossem identificados os núcleos de sentido.

4.1 MAURÍCIO, 47

Trabalhando no ramo logístico há pelo menos 21 anos, Maurício viu na pejetização uma oportunidade de seu salário aumentar, visto que, como CLT, não poderia receber o reajuste que desejava, dados os encargos trabalhistas e sociais. Assim, a redução tributária e a possibilidade de administrar o valor recebido de forma integral, constitui a principal vantagem que o levou a adotar esse modelo de trabalho.

É, como PJ o meu salário aumentou, né? [...] Carteira assinada, eu ia ganhar menos. Entendeu? O que sobra no final do mês, o que sobra na minha conta, é muito superior do que eu ganhando. [...] Financeiramente muito melhor. Porque pago menos imposto. Se eu estivesse ganhando o que eu tô ganhando hoje, eu estaria pagando 27,5% de imposto de renda (Maurício).

Apesar de ver a questão salarial como a principal vantagem de ser PJ, Maurício reconhece o risco de não ter acesso aos benefícios trabalhistas como férias ou décimo terceiro. Para contornar essa dificuldade, o entrevistado sugere que é preciso administrar bem os valores recebidos, até mesmo quando se trata de fazer uma viagem.

Por isso assim, aí é ruim. Se o cara for um cara descontrolado, complica, porque eu não tenho décimo lá no final do ano. Eu não tenho férias. Eu viajo e não tenho férias. Então, se o cara consegue planejar a viagem, a viagem dele, entendeu? Por exemplo, vou fazer uma viagem, eu tenho que me planejar, juntar dinheiro, pra no dia eu tá com dinheiro, porque eu não vou receber o décimo. Eu não vou receber as férias. Então, se for fazer uma viagem, tem que tá com o dinheiro na mão (Maurício).

Quando questionado a respeito das possíveis diferenças entre trabalhar como CLT e ser PJ, Maurício afirmou que não há diferença nenhuma, ou seja, PJ e CLT podem exercer as

mesmas funções, ter o mesmo nível de decisão, mas recebendo salários diferentes. Contudo, quando surge a necessidade de tomar medidas específicas, que exigem o formalismo de seu cargo de gestão, ele aponta uma forma disfarçada de conduzir certas atribuições. As falas mostram uma contradição comum nesse modelo de trabalho, onde o pejotizado assume a figura de um gestor, mas é impedido de executar algumas atribuições como tal.

Nenhuma. Nenhuma, não existe, não existe, não existe. Deixando bem claro que é, a pejotização, o cara executa as mesmas atividades, os mesmos níveis decisórios, não muda nada! A única coisa que muda é o dinheiro do bolso, né? (Maurício).

Tem determinadas coisas que você tem que tomar cuidado, entendeu? Eu continuo sendo líder do cara imediato, ele me reconhece. Só que na hora de fazer uma advertência, uma suspensão, alguma coisa do nível, eu não assino (Maurício).

Em relação às concepções do trabalho, Maurício aponta a remuneração, a decisão e o resultado como palavras que sintetizam o trabalho. Em suas vivências de prazer-sofrimento, Maurício encontra prazer em um dia em que suas decisões são acertadas e é demonstrada a eficiência na execução de suas atividades. O entrevistado chega a mencionar que “normalmente são todos bons dias de trabalho” (Maurício).

4.2 MARCOS, 39

Sócio de uma empresa de prestação de serviços de mão de obra, com 21 anos de experiência profissional, Marcos encontrou em seu próprio negócio e na flexibilidade de horários, algumas das vantagens presentes na modalidade de trabalho pejotizado. O fato de ter trabalhado como CLT e como PJ em empresas anteriores o fez perceber, no entanto, desvantagens como a grande responsabilidade e a preocupação com o resultado financeiro da empresa, que pode impactar nas suas finanças pessoais. Ele afirma que “hoje eu sou PJ, eu faço meu horário e antigamente eu era preso” (Marcos).

Como muitos pejotizados possuem o Microempreendedor Individual (MEI), Marcos consegue empregar pessoas, a fim de que as atribuições de seus contratos sejam desempenhadas de forma eficiente. Por isso, a alta carga tributária e o risco de desempregar pais de família se constituem como desvantagem para este tipo de trabalho.

Em suas falas, Marcos explica que não percebe diferença nenhuma entre o trabalhador CLT e o trabalhador PJ, apontando, como exemplo, que a carga horária e as atribuições do cargo, suficientes para diferenciar as duas modalidades, são iguais na prática e constituem uma contradição em relação aos princípios da relação de emprego. Diferente do modelo celetista, a pejotização não incorpora estes princípios, que são personalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (Carvalho & Dias, 2022). Assim, alguns funcionários pejotizados não têm necessidade de se submeter a uma estrutura de horários, podendo prestar serviços de forma eventual.

Eu confesso que eu não senti diferença nenhuma. [...] normalmente você trabalha como PJ nas empresas, em cargos de confiança, em cargo de supervisão, cargo de gerência, em cargo de diretoria, normalmente é, dependendo da empresa. [...] particularmente, eu não senti diferença. Por quê? Porque assim, você é um empregado do mesmo jeito que vai receber o seu salário no final do mês. E que você tem horário pra chegar e pra sair. Se você não vier, um dia, você é cobrado (Marcos).

Às vezes até atua como PJ, mas como PJ dentro da empresa, né? É só uma forma aí do pessoal não... não ter um CLT, mas acaba... acaba sendo, né? Presta serviço exclusivo lá na (sic) dentro da empresa, como gerente, como diretor e mais aí como PJ, né, como

contrato. Mas fisicamente ele é praticamente um CLT. Tem horário de entrada, tem saída, tem de trabalhar, tem as responsabilidades como CLT (Marcos).

Em relação às concepções do trabalho, Marcos menciona as palavras responsabilidade, sustento e felicidade como expressando diretamente o trabalho. Quanto às vivências de prazer-sofrimento, Marcos encontra prazer em trabalhar com pessoas e na área de logística, mas o sofrimento vem da responsabilidade e da preocupação em manter seus negócios funcionando e manter as contas em dia, inclusive os valores devidos aos seus contratados.

4.3 JOANA, 45

Jornalista em uma agência de comunicação, com mais de 20 anos de experiência, Joana viu a possibilidade de ter um salário melhor como vantagem do trabalho pejetizado. Por outro lado, ela cita como desvantagens a ausência de benefícios, como FGTS e multa rescisória, e a falsa flexibilidade, visto que ela menciona o fato de ser cobrada em relação aos horários de trabalho, algo muito próximo da realidade de um funcionário CLT.

Eu preciso da carteira assinada pra quê? Pra ter 13º, pra ter férias, que eu ainda não sei como vai ser isso. Eu não sei se eles vão ser solidários, se vão dar o mês de férias, se vão dar 13º, porque eu acho muito difícil (Joana).

Ao ser questionada em relação à continuidade de seu trabalho como PJ, Joana considera que voltaria a trabalhar como CLT se a remuneração fosse coerente, pois a falta de estabilidade da pejetização gera preocupação em relação ao futuro financeiro e à possibilidade de perder o contrato sem garantias. Joana também apresenta em suas falas as contradições do modelo de trabalho pejetizado, afirmando que em muitos momentos ela é tratada como uma funcionária, contradizendo a ideia de autonomia inerente ao PJ. Além disso, ela diz que não vê diferença entre ser CLT ou PJ em relação à ocupação, mas reconhece que há uma preocupação diferenciada para com ela em relação a fazer hora extra.

Porque tem preocupação deles em hora extra, não tem preocupação comigo. Eu não trabalho no final de semana. Se precisar trabalhar no final de semana, alguma coisa extra, eles pedem a mim. Eles não pedem a eles (Joana).

Não, não. Não, eu não vejo diferença não porque eu acho que isso daí é como eu sou tratada como uma... no momento, como uma funcionária, né? Eu acho que por isso que eu não sinto diferença porque eu acho que eu sou cobrada igualmente. Eu não tenho... apesar de eu fazer Home Office eu tô toda hora sendo demandada. Toda hora eu tenho que entregar alguma coisa. Eu não tenho liberdade de chegar assim hoje... hoje, eu sou PJ, hoje eu não vou trabalhar. Não existe isso porque quem atende cliente, o cliente pode pedir. Eu posso até fazer esse combinado comigo mesmo, mas ele não vai funcionar. Ele pode até funcionar se não tiver demanda, mas provavelmente ele não vai funcionar, entendeu? (Joana).

Quanto às concepções do trabalho, Joana acredita que realização, remuneração e ocupação estão relacionadas diretamente ao trabalho. Em relação às vivências de prazer-sofrimento, Joana aponta que trabalhar com algo que gosta e obter resultados com seu trabalho é algo que proporciona prazer e satisfação. O sofrimento decorre de um dia atarefado, da falta de flexibilidade e da pressão por resultados. Isso se torna comum no seu trabalho como assessora de imprensa, pois seus clientes por vezes não compreendem a organização de sua rotina de trabalho.

Um dia ruim é que quando você já tem uma entrevista 7 horas da manhã, tem que sair enlouquecido de casa, tem que acompanhar alguma coisa fora da rotina que você não previu, uma coisa que você tem que... apareceu de última hora, demandas urgentes que você não consegue comer, almoçar, que você não consegue sair na hora, que existe uma tensão pelo momento da entrega, eu acho que esse é um mau dia de trabalho quando vem algumas pressões relacionadas a isso (Joana).

4.4 PEDRO, 24

Trabalhando como gerente administrativo na área de gastronomia industrial, Pedro possui 7 anos de experiência, o que é pouco em comparação aos outros entrevistados, contudo, sua visão empreendedora e a defesa da pejetização, a qual é isenta de encargos e permite flexibilidade, o fizeram impor como condição de contratação o vínculo PJ.

Para Pedro, uma das vantagens do trabalho pejetizado é a não exclusividade, o que lhe permite prospectar contratos de prestação de serviços com outras empresas, até mesmo com concorrentes. A flexibilidade de horário e a possibilidade de investir o dinheiro de forma mais rentável também são atrativos mencionados. Como desvantagens, Pedro citou a ausência de benefícios trabalhistas como o plano de saúde e o vale-transporte. Mesmo pontuando como desvantagem, ele explica que uma boa administração de sua renda e a confecção do contrato podem tornar possível a manutenção desses benefícios por conta própria.

Então quando tu é CLT tu tem ali uma carga horária pra cumprir, tu tem ali os dias fixados vou colocar assim, tu vai ter uma regra a ser seguida, coisa que eu já não preciso me preocupar com esse meu formato de PJ (Pedro).

Uma outra situação que é assim existe ponto positivo e ponto negativo de PJ, por exemplo, um ponto negativo é que eu abduco dos benefícios, então não tem ali benefício como o colaborador normal teria um plano de saúde, um plano odontológico, um vale transporte, até mesmo as questões tributárias, férias, 13º, INSS, FGTS (Pedro).

A necessidade de ter uma estrutura para cuidar do próprio negócio e o risco de trabalhar mais do que um CLT, se não houver controle, são mencionados por Pedro como pontos negativos. Além disso, segundo Pedro, a autonomia parece estar mais relacionada ao crescimento profissional e à flexibilidade do que à segurança de um emprego fixo. Pedro valoriza a autonomia que lhe permite prospectar outros negócios e investir em seus próprios projetos, por isso, ser autônomo, nesse caso, é a capacidade de construir um futuro profissional independente e de ter controle sobre sua carreira. Por isso, Pedro não tem medo de perder o contrato atual, pois confia em sua capacidade de gerar resultados e transformar a realidade das empresas onde trabalha.

Sua concepção do trabalho está relacionada a produtividade, resultado e esforço. Quanto às vivências de prazer-sofrimento, Pedro aponta que o sofrimento está relacionado a prisão da rotina, ou seja, quanto mais tempo apenas resolvendo problemas, pior é o dia de trabalho. Pedro encontra prazer nos momentos em que a estrutura da empresa funciona devidamente e ele consegue ter um pouco mais de flexibilidade.

4.5 ISAAC, 56

Coordenador de obras, com 30 anos de experiência na área de engenharia civil, Isaac considera a pejetização vantajosa pois amplia sua capacidade de garantir o sustento da família

e ter uma reserva financeira para o futuro. Ele reconhece a ausência da segurança dos benefícios trabalhistas como um fator determinante para a adoção de uma boa administração financeira.

Prefiro, eu prefiro. Eu achei interessante porque a empresa pode te pagar mais e você tem menos relação com o governo (Isaac).

É, o cara que é PJ tem que ter uma cabeça boa porque se a empresa chegar e for dispensar, o cara não tem o que fazer, ela dispensa, ele dá a última nota, o saldo que ele tem a receber e acabou, não tem FGTS, não tem multa rescisória, não tem nada mais. É por isso que ele ganha 40% a mais, é pra ele fazer essa reserva (Isaac).

Apesar de preferir ser PJ, Isaac não descarta a possibilidade de voltar a trabalhar como CLT, caso a oportunidade se mostre financeiramente vantajosa. Isso demonstra que a segurança financeira é um fator determinante na sua tomada de decisão. Ele também fala que a preocupação em relação a manutenção do contrato de trabalho diminuiu com o tempo, à medida que ele adquiriu mais experiência e confiança em suas habilidades.

A vantagem é que você tem um capital maior, o dinheiro vem pra você, você que vai administrar, aí se você não for um bom administrador desse dinheiro, você pode se perder e gastar o dinheiro todo e não ter reserva nenhuma (Isaac).

Quando questionado a respeito das diferenças entre o trabalhador CLT e o trabalhador PJ, Isaac pontua que não vê diferença nenhuma no seu ramo em relação a carga horária, subordinação e as atividades. Uma aparente contradição a ser destacada na fala de Isaac diz respeito ao “encaixe” do pejetizado na cultura organizacional, o que poderia servir como um fator passível de “demissão”. Porém, representando sua própria empresa, na verdade, o PJ possui sua própria cultura organizacional e como não se configura como funcionário ou empregado, deveria estar mais atento as atividades propostas no seu contrato do que a modelagem à cultura de outra organização.

Se o cara não respeitar, se o cara não prestar, não for um bom engenheiro, ou no que é, tanto faz ser carteira assinada como não, ele vai terminar sendo trocado pelo um que siga as determinações e a cultura organizacional da empresa, quem não se encaixa não fica no time (Isaac).

A concepção do trabalho de Isaac está relacionada a disciplina, competência e resultado. Com relação as vivências de prazer-sofrimento, Isaac relata que seu prazer está em ver as coisas dando certo e ter o reconhecimento das pessoas. Já o sofrimento surge com problemas nas obras, como paralisações e metas não atingidas. Ele menciona que em alguns momentos da sua trajetória profissional, enfrentou a depressão e precisou de ajuda psicológica devido à pressão no trabalho.

5 DISCUSSÃO DA NARRATIVA TOTALIZANTE

Durante a análise da narrativa totalizante das entrevistas foi observada a existência de seis temas que agruparam os códigos identificados, conforme apresentado na figura 1. Em geral, as entrevistas mostraram que a experiência de ser PJ é complexa e depende do perfil e das expectativas de cada pessoa. Enquanto alguns valorizam a autonomia e a possibilidade de ganhos financeiros maiores, outros sentem falta da segurança do regime CLT.

Figura 1*Agrupamento dos códigos identificados*

TEMA	PRINCIPAIS CÓDIGOS IDENTIFICADOS
Concepções de trabalho	Responsabilidade; resultado; sustento; tomada de decisão; sucesso; disciplina; produtividade; esforço; remuneração; metas no trabalho.
Vantagens do trabalho como PJ	Aumento de salário; faço meu horário; carga tributária; flexibilidade; liberdade; pagar imposto; tempo para família; ganho proporcional; redução de custos; melhora financeira.
Desvantagens do trabalho como PJ	Carteira assinada; férias; décimo terceiro; não ter FGTS; multa rescisória; fazer reservas; plano de saúde; rescisão; custo alto; abdicar dos benefícios trabalhistas.
Contradições	Nenhuma diferença CLT e PJ; horário fixo; preocupação; férias como PJ; cultura da empresa; brecha na justiça; tratado como funcionário; problema judicial; falsa coordenação; processo de fachada.
Prazer	Separação pessoal e profissional; satisfação no trabalho; qualidade do serviço; tudo dar certo; avanço na execução; desconectar do trabalho; programação do dia; resultado da empresa; sobrar na conta; dever cumprido.
Sufrimento	Correria; cansaço; dia corrido; obrigação de mudar; queda na produtividade; pressão pela entrega; não entregar serviço satisfatório; insatisfação do cliente; fora da rotina; demanda urgente.

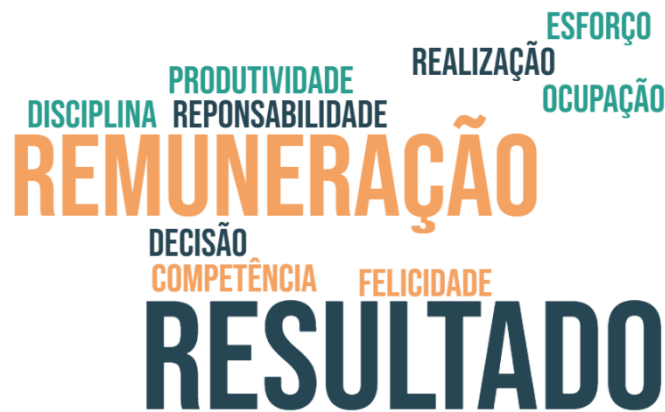
5.1 CONCEPÇÕES DO TRABALHO

Conforme nuvem de palavras apresentada na figura 2, o resumo das palavras mais citadas no momento da utilização do elemento-estímulo foi resultado e remuneração, mostrando que essas dimensões predominaram nas concepções dos entrevistados em relação ao trabalho.

Relacionando as concepções do trabalho com as vivências de prazer-sofrimento, é possível ressaltar os pontos de conexão e apontar que a forma como o trabalhador enxerga o trabalho tem relação em como o sofrimento e o prazer se apresentam. Assim, visto que há uma ênfase maior no ganho financeiro e no alcance de metas, o prazer é encontrado no sucesso das atividades, na eficiência da execução e no retorno financeiro. Por outro lado, o sofrimento emerge diretamente da falta de resultados ou de dias em que as coisas dão “errado”, da pressão pela entrega e por produtividade.

A concepção do trabalho como sustento e a forte ligação com a remuneração também intensificam o sofrimento gerado pela insegurança laboral, a preocupação em “administrar bem” e a ausência de benefícios, dada a ameaça da quebra de contrato sem as garantias trabalhistas. Assim, a maneira como o pejotizado conceitua seu trabalho – focada no desempenho e no retorno financeiro – molda diretamente as situações que serão percebidas como fontes de realização e sofrimento em seu dia a dia.

As concepções do trabalho ligadas principalmente a resultado e remuneração, embora vistas como vantagens financeiras do modelo pejotizado, intensificam a pressão e o sofrimento decorrente da insegurança pela ausência dos benefícios e direitos trabalhistas.

Figura 2*Nuvem de palavras – concepções de trabalho*

Sem a rede de proteção tradicional da CLT, a preocupação em administrar bem os recursos e a dependência do resultado para garantir a sobrevivência, tornam o sofrimento patogênico mais provável, limitando a capacidade de conversão do sofrimento em prazer (Farias et al., 2023; Gemelli et al., 2020).

5.2 VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO

Quanto ao sofrimento dos pejetizados entrevistados, estão associadas palavras como correria, rotina diferente, queda na produtividade e não entrega de serviço satisfatório. Os entrevistados apontaram que o trabalho exige uma certa dinâmica flexível que se configura como ruim à medida que demanda um número intenso de intervenções, ou seja, quando foge do previsto, do rotineiro e o trabalhador precisa se reinventar, a situação configura o sofrimento.

Visto que o sofrimento está relacionado a uma rotina desequilibrada, os pejetizados entrevistados buscam a superação através do equilíbrio de um dia comum, rotineiro e produtivo, o que se configura como prazer no trabalho, com exceção de Pedro, que vê prazer em não estar preso à rotina. Além disso, podemos citar a separação dos contextos pessoal e profissional como fonte de prazer, visto que, como o trabalho demanda muito tempo do trabalhador pejetizado, quando ele consegue se organizar e “sobra” tempo para suas atividades pessoais, isso também se configura como prazer.

Visto como uma espécie de drama, o sofrimento no trabalho surge à medida que o trabalhador se confronta com as exigências da organização do trabalho, as quais não correspondem aos desejos do sujeito em relação à atividade desempenhada. Assim, para superar o sofrimento, o sujeito intervém no trabalho prescrito através das estratégias de defesa e encontra sentido, transformando o sofrimento em prazer (Mendes, 2007).

5.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA PEJOTIZAÇÃO

A vantagem mencionada com maior frequência foi a remuneração, pois o movimento de CLT para PJ é comumente justificado pela necessidade de aumento ou pagamento de alta remuneração em relação aos valores praticados no mercado. Na tentativa de isentar-se dos encargos trabalhistas e impostos, as empresas assinam o contrato de prestação de serviços com o trabalhador, que se constitui como pessoa jurídica.

Além disso, outras vantagens são mencionadas, como a flexibilidade em relação ao horário de trabalho, a autonomia em relação às atividades e a liberdade de não estar preso a uma estrutura de trabalho, conforme a relação de emprego pautada pela CLT. Diferente do modelo celetista, a pejetização não constitui os princípios que caracterizam a relação de emprego, que são pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (Carvalho & Dias, 2022). Assim, os funcionários pejetizados não têm necessidade de se submeter a uma estrutura de horários, podendo prestar serviços de forma eventual.

A menor relação com o governo e a não exclusividade foram vantagens pontuais, mencionadas por dois dos entrevistados. Sobre estas, podemos asseverar que não é padrão em relação aos modelos de contrato de trabalho de prestação de serviços, visto que é possível que a empresa exija uma relação exclusiva. Assim, a literatura aponta que essa possibilidade pode tornar o trabalho autônomo como falso, no qual são mascaradas as características do emprego direto, como a exclusividade (Behling & Harvey, 2015).

Como desvantagem mencionada pelos entrevistados, é praticamente consenso a ausência de benefícios trabalhistas como décimo terceiro, férias, FGTS, plano de saúde e plano odontológico. Os pejetizados vêem isso como um fator de insegurança, especialmente no que diz respeito à quebra de contrato, pois se veem impelidos a administrar melhor os valores recebidos e dispor de uma reserva.

Dessa forma, o trabalhador pejetizado perde a proteção trabalhista que proporciona até mesmo um ambiente de trabalho saudável e dá garantias legais que foram conquistadas. Esses direitos, os quais podem proporcionar qualidade de vida, um planejamento em relação ao futuro e melhores condições, dão lugar à insegurança laboral e ao adoecimento (Barbosa & Orbem, 2015; Farias et al., 2023).

5.4 CONTRADIÇÕES DO MODELO PEJOTIZADO

Quando questionados a respeito das diferenças entre trabalhar como CLT e trabalhar como PJ, os entrevistados ressaltaram não haver nenhuma diferença quanto às relações de trabalho, à autonomia para tomada de decisão e toda a estrutura da função que desempenham na empresa. Contudo, algumas falas demonstram contradições em relação à dinâmica da prestação de serviços, a qual não deve incluir a presença dos princípios que caracterizam a relação de emprego: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (Carvalho & Dias, 2022).

Além disso, a flexibilidade em relação ao horário que o pejetizado poderia usufruir nem sempre é respeitada por parte das empresas, que impõem uma carga horária fixa, justificativas de ausências e cobranças na manutenção de uma rotina de trabalho. Mesmo assim, há momentos em que o pejetizado precisa renunciar às prerrogativas da função que ocupa, tendo em vista a necessidade de se resguardar em relação às questões legais.

É interessante mencionar que de acordo com pesquisas recentes a respeito das configurações do Microempreendedor Individual, aos quais os pejetizados se constituem para estabelecer a prestação de serviços, a motivação principal ao obter o MEI é a necessidade de obter independência e autonomia (Fernandes, 2024). Contudo, os relatos mostram que esse modelo de trabalho proporciona uma autonomia disfarçada, a qual se caracteriza como relação de emprego, configurando-se em fraude à legislação trabalhista.

Com base na Psicodinâmica do Trabalho (PDT), que compreende o trabalho não como neutro, mas como algo que influencia diretamente o sujeito (Dejours, 2012), o impacto psicológico das contradições vivenciadas pelos trabalhadores pejetizados emerge da própria dinâmica de organização do trabalho, visto que o sofrimento no trabalho pode surgir da

discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivo, ou seja, da contradição entre a autonomia e a subordinação.

Embora o modelo PJ prescreva autonomia, flexibilidade e uma relação entre entidades jurídicas, a realidade frequentemente se impõe através da subordinação, horários fixos e demandas típicas de um empregado CLT. Essa contradição produz efeitos no comportamento social e psicológico do trabalhador como a ansiedade diante da insegurança contratual; a autoexploração, pois o trabalhador se vê como único responsável por metas, fracassos ou sobrecarga; e o enfraquecimento dos vínculos coletivos com a redução da identificação de classe. Tais efeitos são semelhantes àqueles apontados em outras modalidades ou vínculos laborais, como é o caso do teletrabalho e da uberização (Maio, 2019; Abílio et al., 2021).

Portanto, quando a autonomia se revela incompatível com o controle exercido pelas empresas, surgem brechas para disputas judiciais quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, o que pode pressionar o legislador a estabelecer critérios objetivos na diferenciação entre prestação de serviços e relação de emprego, reproduzindo a jurisprudência nos tribunais. No plano organizacional, o adoecimento e a rotatividade dos pejetizados, além dos conflitos judiciais, podem levar as empresas a rever modelos contratuais, seja através do vínculo formal ou da criação de mecanismos de proteção social para trabalhadores pejetizados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender a relação entre as concepções do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento de trabalhadores pejetizados. Diante disso, foi identificada a relação estreita que uma concepção do trabalho tem com as vivências de prazer-sofrimento na dinâmica de trabalho dos sujeitos, nesse caso, quanto às pessoas que adotam o modelo pejetizado.

Fica claro a partir dos resultados da pesquisa que a pejetização, a qual apresenta muitas contradições, tem revelado, juntamente com a terceirização, a uberização, a reforma trabalhista e os novos modelos de gestão, um processo cada vez mais consolidado de flexibilização e detração dos direitos trabalhistas e sociais, mascarado pela falsa lógica do empreendedorismo (Antunes, 2012).

Além disso, a forma como os pejetizados veem o trabalho aponta para a ideia de remuneração e resultados, corroborando a tendência individualista e competitiva na qual a organização do trabalho tem se pautado na modernidade. Essas novas dinâmicas têm gerado cada vez mais adoecimento, dada a centralidade que o trabalho ocupa na vida do indivíduo e sua relação forte com a saúde mental (Dejours et al., 2023).

6.1 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

Em suas contribuições, a pesquisa oferece um retrato empírico das contradições do modelo de trabalho pejetizado, particularmente o contraste entre autonomia e flexibilidade, além da realidade prática de subordinação e rotinas fixas vivenciadas pelos trabalhadores. Ao relacionar as concepções do trabalho com as vivências de prazer-sofrimento, o estudo aprofunda a compreensão de como a organização do trabalho impacta na saúde mental desses indivíduos.

Em um nível acadêmico, o estudo oferece um retrato das contradições entre autonomia e subordinação, ampliando o debate sobre flexibilização, sofrimento psíquico e transformações no mundo do trabalho. Em relação às políticas públicas, os resultados

fornece base para discussões sobre critérios mais claros em relação à caracterização de vínculo, mecanismos de proteção social e estratégias de promoção da saúde mental de trabalhadores submetidos a vínculos flexíveis. No plano organizacional, a pesquisa oferece fundamentos para que gestores repensem práticas de gestão no que diz respeito à autonomia dos trabalhadores, o fortalecimento da relação contratual e o reconhecimento profissional.

6.2 LIMITAÇÕES E AGENDA FUTURA

Em suas limitações pode-se dizer que o estudo oferece um recorte, com entrevistas realizadas em um determinado momento, gerando um retrato das vivências e concepções no contexto da pejetização. Embora capture a complexidade do fenômeno no período investigado, essa abordagem impede a análise da evolução das concepções de trabalho e das dinâmicas de prazer-sofrimento ao longo do tempo de atuação como PJ.

Como possibilidades futuras estão a investigação do fenômeno em um ramo específico de trabalho, como é o caso da construção civil. Dado que os cinco entrevistados atuam em ramos diversos, focar em um único setor permitiria explorar as particularidades da organização do trabalho, as pressões e as contradições inerentes a área. Outra possibilidade futura sugerida é a investigação do fenômeno no contexto de gestores que contratam trabalhadores pejetizados. A perspectiva dos gestores é crucial para entender as dinâmicas organizacionais que levam à adoção do modelo PJ, como a busca por redução de custos ou a transferência de responsabilidades, e como eles percebem ou lidam com as contradições, como a subordinação prática e a falsa autonomia.

REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), 26-56. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- Abraham, K. G., Hershbein, B., Houseman, S. N., & Truesdale, B. C. (2024). The Independent Contractor Workforce: new evidence on its size and composition and ways to improve its measurement in household surveys. *Ilr Review*, [S.L.], 77(3), 336-365. <http://dx.doi.org/10.1177/00197939241226945>
- Adier, B., & Gernet, I. (2023). L'enquête en psychodynamique du travail: un dispositif de recherche-action. *L'évolution Psychiatrique*, [S.L.], 88(1), 101-112. <http://dx.doi.org/10.1016/j.evopsy.2022.12.010>.
- Antunes, R. (2012). A nova morfologia do trabalho no Brasil: Reestruturação e precariedade. *Nueva Sociedad, especial em português*, 45-59. http://www.nuso.org/upload/articulos/3765_1.pdf.
- Arendt, H. (2007). *A condição humana*. Forense Universitária.
- Areosa, J. (2021). Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. *Revista Katálysis*, [S.L.], 24(2), p. 321-330. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e77288>

- Atkinson, J. (2022). Zero-hours contracts and English employment law: Developments and possibilities. *European Labour Law Journal*, 13(3), 347–374. <https://doi.org/10.1177/20319525221104165>
- Barbosa, A. M. e S., & Orbem, J. V. (2015). “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, [S.L.], 10(2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.5902/1981369420184>
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Presses Universitaires de France.
- Batista-dos-Santos, A. C., & Oliveira, J. A. de. (2015). Concepções de administração e administrador em tempos de capitalismo flexível: Uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 52–82. <https://doi.org/10.1590/1679-395123042>
- Behling, F., & Harvey, M. (2015). The evolution of false self-employment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation. *Work, employment and society*, 29(6), 969-988. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017014559960>
- Biéler, A. (2012). *O pensamento econômico e social de Calvino*. São Paulo: Cultura Cristã.
- Cabral, I. B. V., Silva, P. H. N. da, & Souza, D. de O. (2022). Precarização do trabalho e saúde do trabalhador. *Trabalho & Educação*, [S.L.], 30(3), 51-65. <http://dx.doi.org/10.35699/2238-037x.2021.25729>
- Carvalho, F. R. da S., & Dias, M. R. P. (2022). O impacto da pejotização como meio de fraudar obrigações do contrato de trabalho após a Lei nº 13.467/2017. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, 23(2), 132–138. <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2022v23n2p132-138>
- Costa, H. M. P. (2024). A Reforma e o trabalho. https://www.monergismo.com/textos/teologia_reformada/reforma_trabalho.htm
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho* (6. ed). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2007). *O fator humano* (5. ed). Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Zambroni-de-Souza, P. C., & de Barros, V. A. (2023). Centralidade do trabalho e saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 26. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340>

- Droppa, A., Biavaschi, M. B., & Teixeira, M. O. (2021). A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas. *Caderno CRH*, 34(e021030). <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45060>
- Farias, S. N. P. de, Souza, N. V. D. de O., & Varella, T. C. M. y M. L., & Andrade, K. B. S. de. (2023). Pejotização and implications for nursing work in Brazil: repercussions of neoliberalism. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.7-369>
- Fernandes, V. T. (2024). Configuração do microempreendedor individual (MEI) nas relações de trabalho no Brasil (2009–2022): Apontamentos para um balanço. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 17(7), 1–23. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.7-369>.
- Gemelli, C. E., Closs, L. Q., & Fraga, A. M. (2020). Multifformidade e pejotização:(re) configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. REAd. *Revista Eletrônica de Administração* (Porto Alegre), 26(02), 409-438. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>
- Guimarães Junior, S. D., & Silva, E. B. (2020). A "reforma" trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18).
- Gonçalves, F. C., & Junior, N. V. (2023). A influência da gestão na dinâmica de prazer e sofrimento no trabalho. *Trabalho & Educação*, 32(1), 45–62. <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2023.41100>
- Krein, J. D., Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 52, 41-66. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141651?show=full>
- Laan, L. V., Ormsby, G., Fergusson, L., & McIlveen, P. (2023). Is this work? Revisiting the definition of work in the 21st century. *Journal of Work-Applied Management*, 15(2), 252-272. <http://dx.doi.org/10.1108/jwam-04-2023-0035>
- Lima, J. C., & Oliveira, R. V. (2021). O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário: Entrepreneurship as a discourse justifying informal and precarious work. *Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar*, 11(3). <http://dx.doi.org/10.4322/2316-1329.2021028>
- Maio, I. S. (2019, November). Os impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores: um estudo na justiça federal do Rio de Janeiro. In *Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019* (Vol. 16, No. 1).
- Mello, B. D. R. (2006). *Softwares em pesquisa qualitativa. Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 481, 241-266.

- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Método E*. Casa do psicólogo.
- Minayo, M. C. D. S. (2007). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Editora Huciter.
- Minayo, M. C. D. S., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2015). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Editora Vozes Limitada.
- Muñoz, K. M. (2021). Etnografía psicosocial de colectivos laborales emergentes en modalidades de vinculación flexible: una propuesta teórico-metodológica. *Quaderns de psicologia*, 23(2), 0011-e1609. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1609>
- Neto, M. K., Junior, F. B., & de Souza, T. R. (2019). A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejetização. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, 2(23), 253-271. <http://dx.doi.org/10.21902/revrima.v2i26.3898>
- Oliveira, C. D. S. (2022). Neoliberalismo, sofrimento e indiferença. *Revista Katálisis*, 25, 365-373. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82611>
- Pires, Á. P. (2008). *Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico*. In: Poupart, J., Deslauries, J. P., Groulx, L. H., Laperrière, A., Mayer, R. & Pires, Á. (orgs.). *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos* (pp. 154-211). Vozes.
- Porto, L. V., & Vieira, P. J. (2019). A “pejetização” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 8(80), 52–77. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162073>.
- Ramos, A. G. (2008). *Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho*. Brasília: Conselho Federal de Administração.
- Reis, J. T., & Prado, A. Z. (2019). A reforma trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores. *Revista de Direito da Faculdade Guanambi*, 6(1), 1-22. <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RDFG/article/view/13919>
- Rodrigues, M. C. R., Costa, E. M., Souza, A. C., & da SILVA, J. M. C. (2022). Sindicatos e a reforma trabalhista: análise da precarização do trabalho. *Argumentum*, 14(2), 57-72. <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/37007>
- Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE*. BR, 13, 332-345. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395117179>

- Semeraro, G. (2013). A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx. *Educação e filosofia*, 87-104. 10.14393/revedfil.issn.0102-6801.v27n53a2013-p87a104.
- Silva, E. E. T. (2016). *Pejotização programada: A naturalização da ideologia empreendedora entre trabalhadores de TI na cidade de São Paulo*. Trabalhos de conclusão de graduação na FESPSP: Biblioteconomia e Sociologia. Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.
- Souza, M. M., & Borges, L. D. O. (2021). Meanings of work for manicurists and hairdressers: employees and pejotizados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 37, e37544. <http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e37544>
- Weber, M. (2001). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Wissmann, A. D. M. (2021). Discursos e desconstrução sobre a figura do Microempreendedor Individual (MEI). *Revista Pretexto*. <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/7989>