

Impactos da pejetização na qualidade de vida do trabalhador: estudo empírico com motoristas do setor logístico

ERISSON MOURA DOS SANTOS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

DANILO DUTRA DA COSTA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

LUANA TEIXEIRA CAVALCANTE

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

WANDERSON DE QUEIROZ MAIA

PROGRAMA DE POS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA UECE

ANA CRISTINA BATISTA DOS SANTOS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

Agradecimento à orgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR: ESTUDO EMPÍRICO COM MOTORISTAS DO SETOR LOGÍSTICO

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho não é mais o mesmo, visto que no atual espírito do capitalismo, conjunto de crenças que legitima as ações e mantém a dinâmica do capital em pleno funcionamento, as condições de vida e trabalho sofreram profundas alterações (Boltanski; Chiapello, 2020). Dessa forma, novos modelos e dinâmicas vão surgindo, por exemplo, a substituição de carreiras longas, marcadas por uma conduta linear, pelo trabalho flexível, fragmentado e sob a ótica do curto prazo (Gemelli *et al.*, 2020).

No Brasil, consoante ao avanço dessa dinâmica de trabalho pautada pela flexibilidade, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe modificações ancoradas no avanço de uma racionalidade neoliberal, a qual contempla o sujeito em sua autonomia e individualidade, único responsável por seus êxitos e fracassos (Gediel; Rossa, 2024). A Reforma representa ainda um marco na consolidação de práticas flexíveis como a pejotização, fenômeno que se caracteriza pela contratação do empregado como pessoa jurídica, mascarando a relação trabalhista e objetivando se livrar dos encargos trabalhistas e sociais (Silva; Ravnjak, 2020).

Em meio a esse contexto, onde as mudanças oriundas de um capitalismo fundamentado no paradigma da flexibilidade suscitam novos modelos de trabalho, foi identificado o objeto de estudo da pesquisa: os impactos da pejotização na qualidade de vida do trabalhador. Para norteá-la, buscou-se responder a seguinte questão: quais os impactos da pejotização na qualidade de vida do trabalhador? Nesse sentido, o objetivo geral deste trabalho foi compreender os impactos da pejotização na qualidade de vida de motoristas no setor logístico. A escolha do público se deu pela facilidade de acesso ao campo e por se tornar cada vez mais comum a pejotização nesse ramo de trabalho. Para alcançar o propósito acima, foram delineados objetivos específicos, que incluem, caracterizar a pejotização no setor logístico e identificar a percepção dos motoristas do setor logístico sobre os impactos da pejotização em sua qualidade de vida.

Pesquisas de diferentes autores têm apontado a necessidade de reflexão para compreender esse movimento de flexibilização e os impactos na qualidade de vida dos trabalhadores (Reis; Prado, 2019; Rodrigues *et al.*, 2022). Ademais, a pejotização tem sido analisada no escopo da precarização do trabalho em diferentes contextos (Gemelli *et al.*, 2020; Farias *et al.*, 2022). Somado a isso, a importância de se compreender a qualidade de vida no trabalho – QVT relacionada ao trabalho de motoristas surge como uma lacuna a ser preenchida, principalmente em relação à pejotização (Gnoatto, 2022).

Portanto, a pesquisa justifica-se pela atualidade do tema, bem como pela relevância da análise da qualidade de vida no trabalho pejotizado, como ramo específico de trabalho. Para além da introdução, na seção seguinte, encontra-se a revisão de literatura em relação aos temas pejotização e qualidade de vida. Na terceira seção, é detalhada a metodologia utilizada. A quarta seção ocupa-se da análise e discussão dos resultados, seguidos pelas considerações finais, na quinta seção.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A fundamentação teórica da pesquisa baseia-se em duas temáticas centrais. Na primeira destaca-se a pejotização como objeto principal, abordando também tópicos relacionados a essa, como a reforma trabalhista e a precarização do trabalho. Na segunda apresenta-se a qualidade de vida no trabalho como foco do estudo.

2.1 Pejotização

A Lei 13.467, publicada em novembro de 2017, modificou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Gemelli *et al.*, 2020). Conhecida como “reforma trabalhista”, a lei alterou a CLT, determinante para a regulamentação do emprego formal no Brasil. Segundo seus apoiadores, a reforma teve como objetivo atualizar a legislação brasileira em relação às novas relações de trabalho, aumentar os postos de trabalho, atender às políticas do neoliberalismo, fortalecer a ideia de autonomia, proteger o capital no sentido de redução de custos e de direitos laborais, visando atender aos interesses econômicos e políticos entre os responsáveis pelas alterações legislativas e os grandes empresários (Orbem, 2016; Reis; Prado, 2019; Araújo, 2020; Farias *et al.*, 2023; Gediell; Rossa, 2024).

As alterações suscitadas pela reforma, como a flexibilidade, geram o aprofundamento da precarização das relações trabalhistas e a ampliação de formas incomuns de contrato, ocasionando uma redução no nível de direitos e impulsionando a desproteção do trabalhador. Tal associação é visualizada através da fragilização dos vínculos laborais e dos mecanismos de proteção da saúde do trabalhador (Guimarães Junior; Silva, 2020; Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021; Rodrigues *et al.*, 2022; Melges *et al.*, 2022).

Nesse contexto, a reforma permitiu a legalização da pejotização através da Lei 11.196/2005, Lei do Bem, sendo uma relação trabalhista lícita com o objetivo de atender as demandas do mercado. A Lei nº 11.196/2005 tem natureza tributária e não trabalhista, ou seja, se a pessoa se enquadrar na modalidade de prestação de serviços prevista por essa lei, sendo de fato uma pessoa jurídica, poderá usufruir dos benefícios fiscais e previdenciários que ela oferece. Nessa situação, a pessoa será regida pelas normas de direito civil, e não pelas regras trabalhistas (Orbem, 2016). Em contraste, na pejotização, existe uma relação direta entre a empresa e a pessoa física que, para prestar serviços, deve-se formalizar como pessoa jurídica. Para isso, a pessoa física cria uma empresa com um CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), obtendo uma identidade jurídica (Orbem, 2016; Porto; Vieira, 2018).

A pejotização pode ser vantajosa para ambas as partes envolvidas (Silva, 2018). Ela é atrativa para os pejotizados pois há possibilidade de trabalho prestado com autonomia, de aumento de salário e maior desconto com despesas e encargos sociais comparados a um trabalhador formal (Orbem, 2016). Porém, os pejotizados sofrem com a precarização no trabalho e ambientes laborais não satisfatórios (Farias *et al.*, 2023). Também acarretam como consequências negativas a sobrecarga, o excesso de esforço físico-mental, a dupla jornada de trabalho, as doenças físicas, o estresse, a insatisfação, o aumento da exploração da força de trabalho, a ausência de segurança e proteção, a redução da dignidade da pessoa humana; a perda do 13º salário, das férias remuneradas e da licença por adoecimento; os salários mais baixos e a perda da integração à sindicatos, o que gera perda da liberdade sindical do trabalhador (Porto; Vieira, 2018; Rodrigues *et al.*, 2022; Farias *et al.*, 2023).

Para o pejotizador existe uma liberdade para demitir sem penalidades, para alterar tanto o horário de trabalho quanto a demanda dos pejotizados, pagar salários mais baixos e não realizar pagamento dos encargos fiscais e trabalhistas. Além de usufruir de uma carga tributária reduzida por conta da prestação de serviço ininterrupta pelos 12 (doze) meses do ano, já que o pejotizado não tem direito ao gozo de férias (Farias *et al.*, 2023; Orbem, 2016; Krein, 2007). Portanto, isso traz impactos negativos ao financiamento da seguridade social devido ao fato de que as contribuições de uma pessoa jurídica no regime do simples nacional são significativamente menores, reduzindo de 27,5% para 12% e 15% (Krein, 2007).

Entretanto, atualmente o termo pejotização tem se configurado em um sentido negativo, diretamente ligado à precarização do trabalho, mais especificamente a uma distorção das leis trabalhistas (Brasscom, 2017). Esse sentido está atrelado diretamente às consequências negativas que essa flexibilidade trouxe para aqueles que alteraram seus tipos

de contrato de trabalho, os pejetizados, devido ao fato de que essa flexibilização mascara a verdadeira relação de trabalho, transformando um empregado formal em uma pessoa jurídica artificial, violando o princípio da isonomia, constituindo ameaça permanentemente do desemprego ou da precarização do trabalho e visando objetivamente uma “fraude”, já considerada nos documentos judiciais (Farias *et al.*, 2023; Porto; Vieira, 2018; Souza, 2021).

2.2 Qualidade de vida no trabalho

A análise da evolução conceitual do construto “Qualidade de Vida” revela interessantes aspectos. O mapeamento historiográfico realizado por Seidl e Zannon (2004), aponta os primeiros indícios de emprego do termo no âmbito médico por volta da década de 1930, todavia, o primeiro registro documental de utilização é de 1964, quando o então presidente norte-americano Lyndon Johnson declarou: "os objetivos só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas" (Fleck *et al.*, 2000).

O modelo conceitual de Hackman e Oldham (1975) prevê a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo três grandes dimensões. A primeira dimensão é referente aos atributos da tarefa, que compreende a variedade de habilidades, identidade, significado, inter-relacionamento, autonomia e feedback do trabalho. A segunda dimensão diz respeito aos estados psicológicos críticos, que se referem à percepção do trabalhador quanto à relevância e responsabilidade atribuídas à sua função, bem como o conhecimento dos resultados obtidos.

A terceira dimensão contempla os resultados individuais e organizacionais, onde são consideradas variáveis como satisfação geral, motivação para o desempenho de qualidade, absenteísmo e rotatividade - trazendo perspectivas tanto pelas crenças pessoais do indivíduo quanto baseadas em fatos verificáveis e dados concretos. A integração dessas três perspectivas - ambiental, cognitiva e comportamental - foi pioneira, influenciando inúmeras pesquisas sobre fatores de saúde ocupacional e desempenho nas organizações.

Pesquisas como o estudo seminal sobre QVT realizado por Nadler e Lawler (1983), mapearam a evolução conceitual da expressão ao longo do tempo. O estudo serviu de base para o delineamento de perspectivas que buscavam relacionar variáveis situacionais e subjetivas, sendo pioneiro em mapear a evolução conceitual de QVT e contribuindo significativamente para o amadurecimento teórico sobre o tema.

Os autores delimitaram seis concepções de QVT: 1) como variável (1959 a 1972), enxergando-a como reação individual ao trabalho e focando em melhorias da qualidade de vida; 2) como abordagem (1969 a 1974), com ênfase no indivíduo, mas também trazendo benefícios à organização; 3) como método (1972 a 1975), com conjunto de técnicas para aprimorar ambiente e produtividade laboral; 4) como movimento (1975 a 1980), com visão ideológica sobre trabalho e relações com empresa; 5) como solução para diversos problemas organizacionais (1979 a 1982); e 6) possivelmente como tendência passageira, caso projetos de QVT não tragam resultados futuros.

Ademais, o trabalho tem sido apontado na literatura como elemento central na vida dos indivíduos (Dessen; Paz, 2010; Gondim; Siqueira, 2014; Malvezzi, 2014; Zanelli *et al.*, 2014; Zilli, 2015; Farsen *et al.*, 2018). Assim, aspectos intrínsecos ao ambiente profissional, sejam eles positivos ou negativos, podem influenciar significativamente o desempenho do trabalhador (Corrêa *et al.*, 2019). Além disso, diversos elementos inerentes à atividade laboral estão capacitados a intervir na percepção de bem-estar no trabalho (Zawadzki *et al.*, 2022).

Analisando os construtos teóricos pertinentes ao assunto, surgem diferentes abordagens acerca da conceituação de Qualidade de Vida (QV). Adriano *et al.* (2000) assinalam que a QV de uma população está intrinsecamente vinculada a variáveis como condições de existência, acesso a bens e serviços econômicos e sociais - tais como renda, educação básica, alimentação, saúde, saneamento etc. Os autores também realçam possíveis

variações culturais regionais de tais variáveis, enquanto Silva *et al.* (2020) enfatizam o caráter multifatorial do termo, associando-o a diversas condições, situações, ações e modos de vida das pessoas. Para esses estudiosos, avaliar a QV de alguém demanda compreender seu cotidiano no contexto socioambiental onde está inserido.

3 METODOLOGIA

A pesquisa se utiliza de uma abordagem qualitativa, dada a sensibilidade contextual, ou seja, a observação de um fenômeno supostamente estável e interligado. Assim, busca estabelecer o caráter do objeto analisado, identificando “como” ele ocorre e “o que” acarreta (Silverman, 2009). Outrossim, a pesquisa qualitativa auxilia na compreensão do fenômeno social com o menor distanciamento possível e ajuda no entendimento dos agentes em relação ao que determinou suas ações (Godoi; Balsini, 2006).

Seguindo a nomenclatura de Vergara (1998), quanto aos fins, a pesquisa se caracteriza como exploratório-descritiva, pois relatou as características de um fenômeno sem muito conhecimento acumulado, e quanto aos meios, se caracteriza como pesquisa de campo. Quanto ao levantamento de literatura, procedeu-se através de pesquisa no Portal de Periódicos da CAPES com os descritores, pejotização; precarização; precarização do trabalho; autonomia do trabalhador; trabalho formal; capitalismo flexível; contrato de trabalho; qualidade de vida e MEI. Foram utilizados os seguintes critérios: artigos publicados nos últimos 10 anos e revisados por pares. Após a busca, a literatura foi categorizada através da técnica de análise temática de conteúdo (ATC) (Minayo, 2016; Bardin, 2011).

A entrevista foi adotada como técnica de coleta de dados por sua relevância na compreensão dos atos sociais, no conhecimento das vivências dos atores e por permitir acessar à experiência de suas realidades (Poupart, 2008). A tipologia da amostra se configura como amostra por homogeneização, pois pesquisa as características de “um grupo relativamente homogêneo” (Pires, 2008). Ademais, a pesquisa compreende o controle da diversidade externa, onde o grupo de motoristas têm em comum a modalidade de trabalho PJ, e o princípio da saturação empírica para quantificar a amostra, uma vez que o avanço nas entrevistas foi mostrando o esgotamento de novos temas (Pires, 2008).

Quanto às entrevistas, foram entrevistados motoristas pejotizados do setor logístico, que prestam serviços para empresas de transporte da região metropolitana de Fortaleza. O critério principal da amostra foi o motorista ter optado, em algum momento da carreira profissional, pela modalidade PJ. O quadro 1 informa o perfil dos entrevistados, que tiveram sua identidade preservada através da utilização de nomes fictícios e da assinatura dos termos de consentimento e confidencialidade.

As entrevistas foram realizadas em salas fechadas das empresas contratantes dos seus serviços, por meio da utilização de um roteiro semiestruturado, organizado e revisado pelos autores após entrevista piloto. Assim, o mesmo foi dividido em três seções: a) Abertura e caracterização do entrevistado; b) Elementos de história de vida e questões de apoio; c) Questões relacionadas ao processo da entrevista e encerramento. Na primeira seção, os indivíduos foram questionados quanto aos dados sociodemográficos (idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho), para compreensão do perfil dos motoristas.

A segunda seção, central para a pesquisa, trouxe perguntas com foco na trajetória profissional dos entrevistados, nas principais mudanças ao longo da carreira, na escolha pelo modelo pejotizado e nas questões que envolveram o tema “qualidade de vida”, especialmente através do uso de um elemento-estímulo. A última seção buscou identificar os sentimentos envolvidos na entrevista e abriu a possibilidade de os motoristas acrescentarem algum ponto que não havia sido comentado.

Quadro 1 - Caracterização dos sujeitos da pesquisa

Nome	Idade	Gênero	Escolaridade	Tempo de trabalho
José	43	Masculino	Ensino Médio	15 anos
Mário	42	Masculino	Ensino Médio	22 anos
Fernando	35	Masculino	Ensino Médio	16 anos
Rodrigo	42	Masculino	Ensino Médio	23 anos
Bruno	43	Masculino	Ensino Médio	7 anos
Renato	44	Masculino	Ensino Médio	13 anos
Antônio	37	Masculino	Ensino Médio	3 anos
Mateus	44	Masculino	Ensino Médio	20 anos

Fonte: elaborado pelos autores.

O processo de análise dos dados coletados se deu através da análise temática de conteúdo - ATC (Minayo, 2016; Bardin, 2011). As entrevistas foram gravadas e transcritas com o auxílio de software de transcrição, em seguida, os entrevistadores realizaram uma revisão do texto para corrigir possíveis erros e organizar o relato completo. As transcrições das entrevistas foram codificadas e categorizadas com o uso do software Atlas.ti, o qual permite a criação de códigos, elementos básicos que podem ser agrupados em temas (categorias). Entre estes é possível estabelecer conexões que são visualizadas através de elementos gráficos (Mello, 2006). O processo de categorização foi validado entre pares e após estabelecidas as relações, os resultados foram observados e realizadas as devidas considerações acerca dos relatos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Durante a análise da narrativa totalizante das entrevistas, três grandes temas foram categorizados, conforme apresentado na Figura 1: trabalho como CLT, trabalho como PJ e qualidade de vida. Os temas serão discutidos ao longo desta seção.

Figura 1 - Temas categorizados



Fonte: elaborado pelos autores.

4.1 Trabalho como CLT

Parte dos códigos gerados pela análise realizada por meio do Atlas.ti transitou entre duas modalidades distintas de trabalho, o regime pautado na Consolidação das Leis Trabalhistas e o denominado de Pejotização. Sobre o primeiro modelo, alguns profissionais entrevistados associaram o trabalho celetista a uma carga horária de trabalho rígida, comumente relacionado a um ambiente de cobranças e pressão por parte dos gestores. Fernando relata que quando trabalhava como CLT *“tinha um horário a cumprir, né? Tinha que chegar lá às sete e meia [...] Por exemplo, se eu precisasse fazer algo no dia, eu não tinha como, eu tava ali preso”*.

Já Mateus traça o seguinte raciocínio sobre o modelo celetista: *“tem aquela pressão do chefe. O horário. Carga horária. Você tem que tá em dias”*, ou seja, para Mateus, o fato de ser o próprio patrão é um aspecto positivo em relação a sua qualidade de vida. Dessa forma, ele replica o pensamento capitalista da crença no empreendedorismo de si mesmo, a ideia de uma emancipação que o torna como único responsável pelo seu sucesso ou fracasso. Essa lógica é facilmente incorporada à medida que as responsabilidades contratuais das empresas são afastadas através do processo de precarização (Guimarães Junior; Barbosa, 2020).

Ademais, os códigos que apontam para a remuneração no trabalho com carteira assinada são normalmente associados a ganhos menores e salário fixo, pois como disse Renato, *“como motorista, eu não vou conseguir ganhar o valor que eu ganho hoje, só prestando serviço, sendo motorista de carteira assinada”*, uma conclusão que vem do rendimento variável do modelo de prestação de serviços. Antônio, falando sobre suas condições financeiras antes e depois de trabalhar como PJ, sustenta que caso continuasse de carteira assinada, sua remuneração seria *“muito inferior”*, apesar de ter *“algumas regalias. Mas que, assim, trabalhando mais eu consigo produzir mais, porque quanto mais eu trabalho, mais... Os meus ganhos”*.

Os benefícios do regime celetista, pautados pelas conquistas oriundas das lutas pelos direitos trabalhistas, é ressaltada como um fator positivo. Segundo Mário, *“você tem seus direitos, tudo direitinho. Você tem sua hora de entrar, sua hora de sair. Sua folga. Você tem uma férias por ano. Tem um décimo terceiro. Aí a gente que passa do outro lado, quando passa a ser autônomo, consegue, não existe isso”*. Ou seja, surge uma tensão no trabalho pejotizado em relação às balizas dos contratos de trabalho regulamentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Os direitos que foram assegurados ao longo de décadas, como a jornada de trabalho, férias e aposentadoria, estão ausentes nessa modalidade e podem se configurar como parte de um processo de precarização (Cabral *et al.*, 2021).

4.2 Trabalho como PJ

Trabalhar como pessoa jurídica, na concepção dos entrevistados, é uma decisão que envolve diversos fatores, entre eles a liberdade e a possibilidade de ter mais tempo. Segundo Mário, *“o pensamento que eu tinha, que quando eu passasse, digamos assim, pro outro lado, que é ser um autônomo eu teria mais liberdade”*. Já José explica que *“foi isso aí que me levou a mudar o ramo, assim, de deixar de ser empregado para ser o meu próprio patrão”*. Essa visão é justificada pelas imagens que são apresentadas aos sujeitos, visto que antes de optar pelo trabalho, muitos se enxergam na perspectiva do profissional autônomo, encantados por exemplos de pessoas com poucos recursos que crescem e são posicionados como empreendedores, ou seja, conquistam o feito de ser o próprio patrão (Wissmann, 2021).

Ainda sobre as motivações dos entrevistados, Mário e Fernando fizeram referências diretas à influência do pai na decisão de comprar o próprio veículo e trabalhar de forma autônoma. Mário cita o pai como referência e relata, *“meu pai sempre incentivava: meu filho,*

compra um caminhãozinho pra você, aí, comecei a trabalhar em 2002 na transportadora, trabalhei 10 anos lá, aí, comprei o meu primeiro caminhão". Em outro trecho, ao mencionar o falecimento recente do pai, Mário diz que pensou em desistir, mas voltou atrás: *"porque aqui eu não vivo o meu sonho, eu vivo o sonho dele"*.

Nesse ínterim, Fernando aponta o seu pai como influência, mas sob um ponto de vista diferente, explicando *"que ele trabalha com CLT a vida dele toda e... vamos se dizer, trabalhava muito e o retorno não era tão grande [...] Aí eu botei isso na minha cabeça: não, eu não vou querer isso para mim"*. Em outro momento, ele cita o orgulho do pai ao ver suas conquistas e conclui: *"graças a Deus e o senhor me ajudou muito"*. Em suma, cabe ressaltar mais uma vez as contribuições dos relacionamentos familiares na perspectiva do trabalho. Nesses casos, a participação da geração anterior no auxílio e incentivo, seja emocional ou financeiro, é uma questão determinante para o desenvolvimento dos profissionais (Antunes *et al.*, 2014).

Entre as vantagens do trabalho pejetizado, os motoristas mencionaram a possibilidade de ter uma remuneração maior, dada a flexibilidade de horários; o fato de ter o próprio negócio e não ter a figura do "chefe"; por fim, a liberdade de trabalhar como quiser. Entretanto, as vantagens vão sendo ofuscadas à medida que os anos de trabalho passam, e em alguns relatos é possível identificar o outro lado desse modelo de trabalho, como os custos altos, *"gasto também vai ser a mais, uma exportabilidade a mais com combustível, manutenção"* (Bruno), a alta responsabilidade, *"a responsabilidade minha dobrou, né? Porque eu tenho que correr atrás, porque eu não tenho mais aquele salário fixo, eu ganho pelo que eu faço"* (José), e o alto nível de estresse, *"está bem estressante, bem estressante mesmo, porque a dificuldade ela tem mas a gente sempre tem que correr atrás de uma melhora"* (Bruno).

Outra desvantagem comum de ser relacionada ao trabalho pejetizado é a ausência de benefícios, conforme Mateus, *"o lado ruim é aquela parte de não ter carteira assinada, não ter benefícios"*. Em torno dessa característica, resultante de um processo de precarização, a pejetização significa a ausência dos direitos trabalhistas, visto que o trabalhador não tem acesso a décimo terceiro salário, férias, licença remunerada, ou seja, conquistas trabalhistas que foram garantidas ao longo de anos. Dessa forma, o trabalhador se vê em uma situação insegura e sem perspectiva em relação ao futuro. Ademais, o cenário de incerteza, fruto do modelo de trabalho, é capaz de proporcionar o adoecimento do trabalhador, podendo gerar afastamentos, aposentadorias prematuras ou desistência da profissão (Farias *et al.*, 2023).

É preciso mencionar também a jornada de trabalho flexibilizada que ocasiona uma carga de trabalho intensa e a falta de limites em relação aos horários. Por ter um rendimento variável e vazio de benefícios, os motoristas precisam se empenhar mais para ter uma receita que cubra os altos custos do negócio, o pagamento de funcionários e a manutenção de despesas relacionadas à previdência. Bruno comenta, *"a gente ganha por comissão, então você tem que se doar mais na rua, prestando atenção em tudo"*, ou seja, um ritmo de trabalho intensificado que pode gerar cansaço físico e mental, causas comuns de acidentes de trabalho e afastamentos por motivos de saúde (Reis; Prado, 2019).

Embora as desvantagens do trabalho pejetizado tenham sido mencionadas pelos motoristas entrevistados, há várias ocorrências de trechos que ressaltam motivos para não deixar de ser PJ. Destacamos o comprometimento dos motoristas para com os seus funcionários e a ausência de curso de nível superior. Enquanto Mário fala que *"não respondo mais só por mim e sim para os meus funcionários"*, Antônio encerra dizendo: *"não vou mais pra canto nenhum, não tenho faculdade"*, concluindo que é melhor permanecer no atual cenário de trabalho do que se arriscar em alternativas.

Portanto, a pejetização pode conter em seu bojo uma tentativa de redução de custos por parte das empresas, porém é um movimento que traz consigo a precarização em relação

aos direitos trabalhistas, podendo ocasionar uma série de consequências em relação à saúde física e mental dos pejetizados. Assim, modificações na legislação trabalhista, que permitam mecanismos e práticas nesse sentido, precisam ser vistas com cautela e análise minuciosa, dados os impactos que elas podem causar no mundo do trabalho (Mayer *et al.*, 2019).

4.3 Qualidade de vida

Diante do elemento-estímulo “qualidade de vida”, os motoristas foram questionados sobre seu próprio entendimento a respeito do assunto. Suas respostas originaram diversos códigos que esta seção aborda. Inicialmente, um tema bastante citado remonta ao contexto familiar, seja nas vivências durante o tempo livre, na preservação da estrutura que preserva e solidifica a família ou através da possibilidade de providenciar tudo que o entrevistado julga como necessário para dar uma vida digna aos seus.

Para Renato, após optar pela modalidade Pessoa Jurídica, *“...a qualidade de vida melhorou um pouco, né? Agora eu consigo chegar mais cedo, ter mais tempo com minha família”*. Já Antônio relata: *“minha família precisa de uma coisa. Eu consigo, né? Atender o que eles querem. Conforto. Conforto é tudo. Consigo dar uma moradia boa. Tipo, um veículo pra andar com conforto”*. Rodrigo pontua que em relação a qualidade de vida, *“o mais importante é você ter uma família estruturada”*. Além disso, a resposta de Mateus adiciona um componente importante para a discussão deste tópico, *“tô tendo mais tempo com a minha família. E tempo para me divertir”*. Essas respostas corroboram o entendimento de que qualidade de vida também se expressa através da valorização do caráter social do ser humano, visto que ele necessita manter suas relações familiares, ter acesso a práticas culturais e de lazer (Carrera *et al.*, 2019).

Em seguida, foi observado que para os entrevistados há uma relação muito próxima entre o bem-estar e o tempo de lazer, mais bem relacionado à expressão “final de semana”, pois conforme expressa Fernando, *“eu trabalhava mesmo de segunda a sexta só. E tinha o sábado e o domingo bem livre, bem tranquilo pra descansar de boa sem... sem muita pressão, sem nada”*. Assim, esse tempo serve para que o profissional desfrute de momentos de lazer e possa vivenciar as relações familiares, entre cônjuges e filhos, as quais constituem uma fonte de prazer (Antunes *et al.*, 2014).

Quando somada ao relacionamento familiar, a lógica do “final de semana” contrasta com a carga horária de trabalho, visto que para muitos dos entrevistados, a flexibilidade do tempo é um ponto negativo. Antônio explica que o tempo é restrito ao *“trabalho, muito trabalho mesmo. Porque a gente tem só hora pra entrar, pra sair não tem”*. Contudo, diferente desse ponto de vista, Mateus assevera que *“hoje eu trabalho para mim mesmo. Faço o meu horário. [...] Para mim isso é qualidade de vida, né. Tô tendo mais tempo com a minha família”*. Portanto, é possível compreender que o tempo dedicado ao trabalho é visto de formas diferentes, bem como os seus impactos na qualidade de vida.

Além disso, a presença de códigos relacionados à “saúde” sugere uma aproximação com a QVT. Certamente, isto remete ao conceito de bem-estar no trabalho, que não fica restrito ao ambiente laboral, pois conforme sustentado pelos teóricos da QVT, a necessidade por saúde deve gerar por parte das empresas uma abordagem sistêmica no trato com o colaborador que poderá refletir na sua produtividade (Carrera, 2019). Como o modelo de trabalho pejetizado está distante do amparo de um vínculo celetista, alguns profissionais entendem que precisam desenvolver, por si só, estratégias que melhorem sua qualidade de vida. Bruno explica que *“as dificuldades às vezes não deixam a gente chegar a um objetivo, que é ter uma qualidade de vida boa, [...] ter plano de saúde pros filhos”*. Por outro lado, Mateus deixa claro que o seu modelo de trabalho atual gerou melhor qualidade pois diminui a pressão, oriunda do trabalho como carteira assinada.

Hoje a minha qualidade de vida mudou muito. Em termos até de saúde. Saúde em termos de eu tomar... Você trabalha na empresa, tem aquela pressão. Você toma remédio pra, para manter a pressão em dias. Porque tem aquela pressão do seu chefe. Seu chefe ele... Ele recebe uma ordem pra seguir. Ele tem que seguir. Entendeu? E a qualidade de vida é o que eu tô falando para você. Hoje eu tenho um tempo mais com a minha família. Um tempo de... eu, eu não quero trabalhar hoje. Vou trabalhar só amanhã ou então depois de amanhã (Mateus).

Neste caso, o fato de poder se organizar em relação às suas atribuições e conseguir regular o seu tempo, afeta na saúde e conseqüentemente melhora a qualidade de vida, visto que o ambiente de trabalho, e seu ambiente externo, são influenciados de forma recíproca em relação ao bem-estar (Gnoatto *et al.*, 2022).

Finalmente, outro aspecto que emerge da narrativa totalizante diz respeito à relação entre qualidade de vida e ganhos financeiros. Conforme o roteiro de perguntas, foi solicitado aos motoristas que identificassem em qual momento eles percebiam a melhor fase de bem-estar no trabalho. Em sua resposta, Bruno remonta à “...2018 por aí, por conta estava estabilizado em algumas coisas e sempre estava com um dinheirinho no bolso”. José, que identificou um período de dois ou três anos antes da data da entrevista, explicou que “as coisas estavam bem mais fáceis, assim, o dinheiro corria mais frouxo, a gente ganhava até bem e tudo”. Diante disso, fica claro que o período em que os entrevistados obtiveram melhor remuneração foi determinante para que os aspectos relacionados à qualidade de vida se destacassem, confirmando a abordagem de Adriano *et al.* (2020), onde a qualidade de vida de uma população está intrinsecamente vinculada a variáveis como condições de existência, acesso a bens e serviços econômicos e sociais - tais como renda, educação básica, alimentação, saúde, saneamento etc.

Além disso, o vínculo empregatício é citado nas respostas como fator relacionado aos ganhos financeiros, por conseguinte, impactando a QVT. Conforme argumenta Fernando, “se eu tivesse sido CLT eu nunca teria o que eu tenho hoje. [...] 30 anos eu tinha minha casa, piscina, casa grande, reunir a minha família toda lá que era o meu sonho conseguir fazer isso”. Em síntese, quando se adota o regime celetista, há a impossibilidade de se obter ganhos financeiros maiores, na opinião de alguns entrevistados, o que serve como um impedimento ao alcance de bem-estar e reforça o entendimento da renda como fator que impacta a QVT.

Portanto, as indicações contextuais mostram que a manutenção da QVT está aliada a diversos fatores como família, tempo para lazer, saúde e renda. Dessa forma, talvez a resposta que expresse um raciocínio mais sólido seja a de Mário, o qual relata que “a qualidade de vida é você ter a saúde, você ter o tempo, você fazer o que você faz, o trabalho que você faz por amor, não por obrigação, não pensando só no dinheiro, o dinheiro é bom, claro que a gente precisa do dinheiro”. É desse trecho que adicionamos a expressão “trabalhar por amor”, a qual resume uma concepção de que gostar do que faz também é uma forma de viver uma vida de qualidade em meio ao trabalho.

4.4 Análise comparativa: relatos e expectativas literárias

Diante das análises apresentadas e dos temas explorados, foi realizada uma análise comparativa das perspectivas dos entrevistados com a revisão de literatura. O quadro 2 expõe essas comparações de forma sintetizada e esquemática.

Quadro 2 - Análise comparativa entre literatura e o relato dos entrevistados

TEMA	LITERATURA	ENTREVISTADOS
Autonomia e flexibilidade	A literatura sugere maior liberdade no trabalho pejetizado (Orbem, 2016; Silva, 2018).	Alguns relatam maior flexibilidade de horários, como ponto positivo (Mateus; Fernando; Rodrigo). No entanto, outros mencionam a flexibilidade como algo negativo (Antônio).
Ganhos financeiros	Há uma expectativa teórica de maiores ganhos no modelo PJ (Orbem, 2016).	A expectativa teórica de maiores ganhos é confirmada por vários entrevistados (Renato; Antônio). Porém, eles também destacam os custos elevados, aspecto nem sempre enfatizado na teoria.
Ausência de benefícios trabalhistas	Aspecto previsto pela literatura, que aponta o processo de precarização (Porto; Vieira, 2018; Rodrigues <i>et al.</i> , 2022; Melges <i>et al.</i> , 2022).	Alguns mencionam explicitamente a falta da carteira assinada e apontam a ausência de benefícios como um ponto negativo (Mateus; Mário).
Sobrecarga de trabalho e estresse	O estresse é apontado na literatura como consequência da jornada de trabalho intensa (Farias <i>et al.</i> , 2023).	Alguns relatos mencionam o ambiente “bem estressante” (Bruno).
Ilusão empreendedora	A literatura critica o falso discurso empreendedor (Wissmann, 2021).	Isso se reflete nos relatos de frustração de alguns motoristas que encontraram uma realidade diferente da imaginada inicialmente (Mário; José).

Fonte: elaborado pelos autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como objetivo compreender os impactos da pejetização na qualidade de vida de motoristas no setor logístico, a pesquisa identificou que os entrevistados compreendem a qualidade de vida como a manutenção das relações familiares e incluem nesse contexto, a saúde e os ganhos financeiros, que permitem o usufruto de bens e serviços relacionados a moradia, alimentação e lazer.

Quanto aos impactos na qualidade de vida, é importante ressaltar alguns pontos de atenção. Inicialmente, a preocupação com o tempo de trabalho, visto que a remuneração é relativa à jornada e, dado o caráter flexível da pejetização, há ausência de benefícios trabalhistas. Assim, os motoristas precisam dispor de tempo para custear despesas como combustível, manutenção e impostos, além dos custos que possibilitem férias e aposentadoria, gerando uma rotina intensa que leva ao stress e o adoecimento, impactando na QVT.

Em segundo lugar, alguns motoristas destacaram os pontos negativos do regime celetista, como a carga horária rígida e a redução de ganhos em relação ao trabalho autônomo, que leva muitos pejetizados a não desejarem retornar ao regime CLT. Tal perspectiva também se configura como um impacto na QVT, pois para muitos a jornada fixa e os ganhos financeiros são proporcionais a uma situação de bem-estar. Cabe aqui questionar, seria a remuneração dos modelos celetistas defasada nesse sentido? Qual o limite para se pensar em uma revisão das políticas salariais da classe trabalhadora? Essas e outras questões podem ser importantes para um modelo de trabalho que se afaste cada vez mais da precarização.

Finalmente, o trabalho pejetizado tem seus contrastes quanto à qualidade de vida em torno da possibilidade de emancipação, ou seja, do motorista tornar-se o próprio patrão. Enquanto alguns veem nessa perspectiva algo positivo, pois trocam as pressões do trabalho formal pela jornada flexível, outros apontam a frustração e a prisão de uma realidade diferente daquela que motivou a escolha pelo trabalho pejetizado. Assim, é necessário refletir quanto a mentalidade que se forma sob o ilusório discurso empreendedor e questionar, o discurso emancipador de ser o próprio patrão tem sido realista? Ser dono do próprio negócio, nesse sentido, tem suas benesses, porém requer sacrifícios que podem custar até mesmo a QVT.

Portanto, quanto a questão de pesquisa, foi considerado que a pejetização tem como impactos na qualidade de vida dos trabalhadores do setor logístico a exposição ao estresse e adoecimento mental e físico, por conta da ausência dos direitos trabalhistas e da intensa jornada de trabalho; e a frustração, devido a falsa ilusão de que o trabalho autônomo possibilita uma vida isenta de dificuldades. Contudo, é preciso reconhecer, pelos relatos de alguns motoristas, impactos positivos, como tempo melhor para estar com a família e ganhos financeiros que possibilitem conforto e bem-estar.

Em suas contribuições, a pesquisa pode servir de base para entendimento do ramo de trabalho pejetizado, também como fundamento para políticas públicas, atentas às deficiências e prejuízos no mundo do trabalho. Identificamos como possibilidades futuras, o estudo dos impactos da qualidade de vida em outros ramos de trabalho, oriundos das modificações inseridas após a Reforma Trabalhista, e uma análise da precarização do trabalho que relacione melhor os contextos de trabalho e a diversidade regional do nosso país.

REFERÊNCIAS

ADRIANO, Jaime Rabelo; WERNECK, Gustavo Azevedo Furquim; SANTOS, Max André dos; SOUZA, Rita de Cássia. A construção de cidades saudáveis: uma estratégia viável para a melhoria da qualidade de vida? **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, RJ, v. 5, n. 1, p. 53-62, jan. 2000.

ANTUNES, Marcos Henrique; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, RS, v. 7, n. 2, p. 145-154, dez. 2014.

ARAÚJO, José Newton Garcia de. Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, São Paulo, SP, v. 23, n. 1, p. 79-93, jun. 2020.

BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo. Softwares em pesquisa qualitativa. *In*: GODOI, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. cap. 15, p. 429-460.

BARDIN, Laurence J. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo**. 2ª ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2020.

CORRÊA, Jonathan Saidelles; LOPES, Luis Felipe Dias; ALMEIDA, Damiana M.; CAMARGO, Maria Emiliana. Bem-estar no trabalho e síndrome de Burnout: Faces opostas no labor penitenciário. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, SP, v. 20, n. 3, p. 1-30, 2019.

BRASSCOM. Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. **Reflexões sobre a Lei 13.429/17**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcgclefindmkaj/https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2017/10/1507230066reflexoes_sobre_lei_13429_17_dra_leticia_ribeiro.pdf. Acesso em: 07 jul. 2024.

CABRAL, Ivens Bruno Vieira; SILVA, Pedro Henrique Nobre da; SOUZA, Diego de Oliveira. Precarização do trabalho e saúde do trabalhador: revisão e perspectivas. **Trabalho & Educação**, v. 30, n. 3, p. 51-65. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/25729>. Acesso em: 13 mai. 2024.

CARRERA, Luiz Carlos Marque; GOMES, Roberto Kern; CLAUMANN, Patricia del Castanhel; ZANARDI, Eduardo. Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho. **Administração de Empresas em Revista**, Curitiba, PR, v. 1, n. 15, p. 60-76, abr. 2019.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-estar pessoal nas organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, p. 549-556, jul./set. 2010.

FARIAS, Sheila Nascimento Pereira de; SOUZA, Norma Valéria Dantas de Oliveira; VARELLA, Thereza Christina Mó y Mó Loureiro; ANDRADE, Karla Biancha Silva de. Pejotização and implications for nursing work in Brazil: repercussions of neoliberalism. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, Rio de Janeiro, RJ, v. 57, p. 1-9, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/486ZVSDnMLnDqH7PVGrVMvv/>. Acesso em: 07 de jul. 2024

FARSEN, Thais Cristine; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; RIBEIRO, Andressa Darosci Silva; BIAVATI, Vanderléia de Paula; SILVA, Narbal. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, abr. 2018. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/5a18/43d19b0bdd6451a582b5e274eb72446fe800.pdf.%20Acessado%2020%20mar%202021>. Acesso em: 01 jul. 2024

FLECK, Marcelo P. A.; LOUZADA, Sérgio; XAVIER, Marta; CHACHAMOVICH, Eduardo; VIEIRA, Guilherme; SANTOS, Lyssandra; PINZON, Vanessa. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação de qualidade de vida “WHOQOL-bref”. **Revista Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-183, abr. 2000.

GEDIEL, José; ROSSA, Thais. A autonomia contratual dos trabalhadores e a experimentação jurídica neoliberal. **Revista Direito e Práxis**, v. 15, n. 1, p. 1-24, jan./mar. 2024.

GEMELLI, Catia; CLOSS, Lisiane; FRAGA, Aline. Multiformidade e pejotização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. **READ**, Porto Alegre, RS, v. 26, n. 2, p. 409-438, mai./ago. 2020.

GNOATTO, Duana Catarina Gerhardt; MASCHIO, Corina de Sousa Rodrigues; DANETTE, Anderson Rodrigo; ZAWADZKI, Patrick; TESTON, Sayonara de Fátima. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de**

Gestão Organizacional, Recife, PE, v. 20, n. 1, 2022. Disponível em <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/248300/0>. Acesso em: 25 mai. 2024.

GODOI, Christiane; BALSINI, Cristina. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. *In*: GODOI, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. cap. 3, p. 89-112.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Emoções e afetos no trabalho. *In*: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2a ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. cap. 7, p. 285-315.

GUIMARÃES JUNIOR, Sergio Dias; SILVA, Elaine Barbosa da. A “Reforma” trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, MG, v. 7, n. 18, abr. 2020. Disponível em <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/5503>. Acesso em: 15 abr. 2024.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>. Acesso em: 01 jul. 2024.

KREIN, J. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990:2005**. Tese (Doutorado). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/415104>. Acesso em: 01 jul. 2024

MALVEZZI, Sigmar. Prefácio. *In*: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2a ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. Prefácio, p. ix-xiv.

MAYER, Eric Luís Silva; SCHORR, Janaína Soares; LOCATELLI, José Henrique Pires. A regulamentação da terceirização trabalhista e os limites da responsabilidade subsidiária: uma análise a partir da Lei nº 13.429/17. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, v. 29, n. 2, p. 115-142, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/RtbG5SfxxWBDFh9pQJKTvPr/?lang=pt>. Acesso em: 01 jul. 2024

MELGES, Fábio; CALARGE, Tania Cristina Costa; BENINI, Élcio Gustavo; PACHECO, Adriano Pereira de Castro. A nova precarização do trabalho: um mapa conceitual. **Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 103, p. 638-666, out./dez. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. Disponível em: <https://europemc.org/article/med/10259588>. Acesso em: 01 jul. 2024.

ORBEM, J. A (re)construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. *Áskesis*, v. 5, n. 1, p. 143-156, 2016.

Disponível em:

<https://scholar.archive.org/work/uz6w6yc3dzh5xdsqzc2jntvzj4/access/wayback/http://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/download/81/pdf>. Acesso em: 01 jul. 2024.

PIRES, Álvaro. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. *In*: POUPART, Jean; DESLAURIES, Jean-Pierre; GROULX, Lionel-H.; LAPERRIÈRE, Anne; MAYER, Robert; PIRES, Álvaro (orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. cap. 4, p. 154-211.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *In*: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannoti da (orgs.). **Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana**. São Paulo: Editora LTDA, 2018. cap. 7, p. 89-106.

POUPART, Jean. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. *In*: POUPART, Jean; DESLAURIES, Jean-Pierre; GROULX, Lionel-H.; LAPERRIÈRE, Anne; MAYER, Robert; PIRES, Álvaro (orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. cap. 5, p. 215-253.

REIS, Jair Teixeira; PRADO, Antônio Zoti. 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**, v. 6, n. 01, p. e246-e246, 2019. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RDFG/article/view/13919>. Acesso em: 01 jul. 2024.

RODRIGUES, Maria Cristina Rodrigues *et al.* Sindicatos e a reforma trabalhista: análise da precarização do trabalho. **Argumentum**, v. 14, n. 2, p. 57-72, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/37007>. Acesso em: 01 jul. 2024.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: Aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública**, 20(2), 580-588, 2004. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/v20n2/27.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2024.

SILVERMAN, David. **Interpretação de dados qualitativos: métodos para análise de entrevistas, textos e interações**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SILVA, E. **Pejotização programada: A naturalização da ideologia empreendedora entre os programadores de T.I. na cidade de São Paulo**. *In*: Anais do Seminário FESPSP - Cidades conectadas: os desafios sociais na era das redes. Disponível em: https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisV/GT14/Pejotizacaoaprogramada_EdnilsonToledo.pdf. Acesso em: 18 jun. 2024.

SILVA, Maria Fernanda; RAVNJAK, Leandro. Pejotização e precarização da relação de emprego. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, v. 4, n. Especial, p. 756-767, 2020.

SOUZA, Lucas. **Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho**. *Revista Eletrônica Discente do Curso de História*, [s. l.], v. 5, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/manduarisawa/article/view/9079>. Acesso em: 23 jun. 2024.

VERGARA, Sylvia. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

WISSMANN, Alexandre Dal Molin. Discursos e desconstrução sobre a figura do Microempreendedor Individual (MEI). **Revista Pretexto**, v. 22, n. 4, p. 96-106, out./dez. 2021. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/7989>. Acesso em: 01 jul. 2024.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.

Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=yu25AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Psicologia,+organiza%C3%A7%C3%B5es+e+trabalho+no+Brasil&ots=Z5CrTjtN83&sig=0peFPI-mFPCOJsl1tFKFKjOt1qY>. Acesso em: 01 jul. 2024.

ZAWADZKI, P.; TESTON, S. F.; LIZOTE, S. A.; ORO, I. M. Valores organizacionais: Antecedentes do bem-estar no trabalho para sucessores rurais. **Revista de Administração Mackenzie**, 23(1), 1-27, 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ram/a/8Zw8QQgFc7z6VFQNVkdbCTB/?lang=pt>. Acesso em: 01 jul. 2024.