

## NOVAS FORMALIDADES DO ASSALARIAMENTO NO TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA E NA PEJOTIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Eziel Gualberto de Oliveira<sup>1</sup>

José Henrique de Faria<sup>2</sup>

### INTRODUÇÃO

A formalidade institucional ou a regulamentação jurídica do trabalho assalariado define tal relação pelo vínculo contratual de subordinação regular entre a trabalhadora e o trabalhador<sup>3</sup> e o empregador<sup>4</sup>, e por isso considera que o trabalho por conta própria não é uma forma de assalariamento. A concepção de trabalho assalariado, assim, não se relaciona à materialidade do pagamento da força de trabalho, mas a uma relação formal normativa. Objetivamente, é preciso superar essa concepção fragmentada para representar concretamente a complexidade do real em suas contradições. O assalariamento não se estabelece somente pela formalidade jurídica do vínculo empregatício imediato, pois se trata de uma forma social que nas relações de produção das condições materiais de existência,

---

<sup>1</sup> Doutor em Administração (Universidade Federal do Paraná, Brasil). <http://lattes.cnpq.br/3213727444929775>. <https://orcid.org/0000-0003-1024-0772>. [romulocristaldo@gmail.com](mailto:romulocristaldo@gmail.com). Endereço para correspondência: Rua Saldanha Marinho, 365, Campo Grande, MS, Brasil. CEP: 79008-320. Telefone não informado.

<sup>2</sup> Doutor em Administração (Universidade de São Paulo, Brasil). Professor Titular Sênior Aposentado da Universidade Federal do Paraná. Professor Visitante da Universidade Federal Tecnológica do Paraná. <http://lattes.cnpq.br/3738279410631976>. <https://orcid.org/0000-0003-3971-7992>. [jhfaria@gmail.com](mailto:jhfaria@gmail.com).

<sup>3</sup> Adiante, apenas por uma questão de norma textual, será utilizada a palavra genérica “trabalhador” para se referir a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores.

<sup>4</sup> Por exemplo, no Brasil, o artigo 3º da Constituição das Leis do Trabalho (CLT) define que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”

assume diversas particularidades e singularidades, seja com regulamentação de proteção social, seja em modalidades de vínculos que caracterizam relações de trabalho não regulamentadas pelo aparato jurídico e, portanto, desprotegidas pelo Estado.

O caso do trabalhador por conta própria tem sido uma modalidade de assalariamento formalmente destituído de qualquer direito jurídico de proteção social-trabalhista, de modo que na ausência de regulamentação salarial (o que não implica em ausência de relação salarial) não há limites ou impedimentos para intensificar a exploração de sua força de trabalho, pois todos os termos contratuais dessa relação de trabalho são determinados puramente pela própria negociação entre trabalhadores e seus contratantes segundo as regras do chamado mercado de trabalho. Dito de outro modo, o trabalhador por conta própria é um assalariado de fato, porém destituído de qualquer proteção social que caracteriza o direito trabalhista. Essa condição se torna uma forma extremamente vantajosa para o capital para aumentar sua margem de lucratividade mediante estratégias empresariais de flexibilização que, por isso mesmo, têm sido amplamente promovidas pelas políticas neoliberais do Estado capitalista. Neste processo de luta de classes, de um lado, movimentos de resistência e organização coletiva dos trabalhadores resultam em conquistas políticas, sociais, econômicas e jurídicas e, de outro lado, a organização capitalista avança sobre a formulação e execução de políticas de Estado para garantir e ampliar a acumulação do Capital. Em outras palavras, para assegurar o processo de acumulação, o “capital não tem a menor consideração pela saúde ou duração da vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o força a respeitá-la” mediante a luta organizada em defesa de seus interesses de classe (Marx, 1996).

Em síntese: na objetividade das relações sociais de produção da economia capitalista, o trabalho assalariado não é apenas determinado e nem apenas definido pelo vínculo imediato de emprego, isto é, pela subordinação regular do

trabalhador individual com um empregador particular. O assalariamento é uma relação social de produção constituída nas atividades em que a força de trabalho ou a capacidade de criar utilidades (bens e serviços) dos produtores diretos é comercializada como uma mercadoria. Isso decorre do fato de que o trabalho individual e coletivo (cooperado), a força de trabalho concreta, adquire caráter social de valor como trabalho abstrato, trabalho humano homogêneo ou indistinto, nos termos de Marx (1996).

Sob as relações mercantis-capitalistas de propriedade, caracterizadas pelo processo de monopolização da apropriação privada da riqueza socialmente produzida, determinado, sobretudo, pela propriedade privada dos meios sociais de produção e pelo movimento da acumulação do capital, não se estabelece uma relação de identidade ou de correspondência necessária entre o valor produzido pela força de trabalho (valor do produto da força de trabalho) e o valor apropriado pela força de trabalho (valor efetivo da própria força de trabalho).

A partir de diferentes formas de atividade ou de organização do processo de trabalho, que são divididas e integradas na constituição da economia política da sociedade capitalista, o valor, o trabalho excedente, a mais-valia, são criados no processo direto de produção, mas a apropriação é uma determinação das condições distributivas que são constituídas pelas mediações das relações mercantis de apropriação privada da riqueza socialmente produzida. Isto é, a apropriação do valor, seja sob a forma de trabalho excedente ou de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho, é uma determinação das relações de propriedade privada que se constitui a partir das mediações da forma mercadoria e do processo de acumulação capital.

Esse antagonismo da produção social e da apropriação privada da riqueza, ou ainda, esse antagonismo nas relações de produção se caracteriza por uma divisão social do trabalho que é fundamentalmente regulada pelas forças cegas da

concorrência de mercado, cujos imperativos da acumulação a partir da crescente produtividade tendem a alienar gradativa parcela do tempo de vida dos trabalhadores em tempo de exploração e de trabalho morto apropriado pelo capital.

Em tais condições, os salários se constituem apenas como a parcela do valor produzido que é apropriada pelos produtores diretos mediante a venda de força de trabalho para ser convertida em seus meios de subsistência. Essa parcela de valor não depende de vínculos formais, mas de relações concretas de trabalho sob o capital. Não são as formalidades jurídicas que determinam a condição de assalariamento, mas as atividades de produção sob o comando do capital.

À medida que a acumulação de capital e as apropriações privadas de excedentes econômicos avançam, regride na mesma proporção a participação relativa das apropriações salariais da força de trabalho na riqueza socialmente produzida. Na criação de valores-utilidades mediante a venda de sua força de trabalho, os trabalhadores assalariados se defrontam com outras formas de rendimentos ou de direitos mercantis de apropriações de valor excedente sobre o produto social de sua atividade (sobre o produto da força de trabalho), tais como os rendimentos do capital (lucros, juros, dividendos) e de outras formas de direitos de rendimentos que se caracterizam como alugueis, taxas e juros sobre a propriedade privada de meios sociais de subsistência (imóveis, bens e serviços, recursos naturais, fornecimento de água, energia, transporte, patentes etc.).

Em tais condições, os salários se constituem apenas como a parcela do valor produzido que é apropriada pelos produtores diretos mediante a venda de força de trabalho para ser convertida em seus meios de subsistência, ou seja, como uma relação social de produção que é caracterizada pelo regime mercantil de propriedade privada, o salário é determinado na diferença entre o valor que o trabalhador produz e o valor que ele efetivamente se apropria. Essa parcela de

valor, convém reiterar, não depende de vínculos formais, mas de relações concretas de trabalho sob o capital, ou seja, o conjunto dessas relações de produção que constituem as condições sociais de assalariamento não se limita ao vínculo formal de subordinação regular entre o trabalhador individual e o empregador particular. Sob a forma valor<sup>5</sup> ou mercadoria, a apropriação do trabalho excedente (rendimentos da propriedade privada e dos direitos de propriedade) e do trabalho necessário (valor efetivo da força de trabalho), ainda que sejam atividades singulares e individuais, não podem ser individualmente consideradas como a somatória simples das individualidades (Marx, 1996).

Os elementos constitutivos ou os traços fundamentais das formas organizacionais de trabalhadores assalariados por conta própria podem ser sintetizados em dois princípios mais determinantes: i. vendem a força de trabalho mediada pelo pagamento por peça ou serviço; ii. assumem custos e riscos associados aos processos de produção e de circulação das mercadorias, condição que implica na completa desregulamentação tanto dos níveis de remuneração salarial quanto da jornada de trabalho. No âmbito da ampla diversidade das formações organizacionais particulares, esses dois elementos constitutivos se mostraram como os critérios mais essenciais para a delimitação do conceito dos trabalhadores assalariados por conta própria.

Por outro lado, constata-se que há uma grande diversidade de formações de trabalhadores assalariados por conta própria que são constituídas de muitas especificidades particulares e singulares, tais como: i. nível de qualificação do trabalhador, relacionado à condição que vai do trabalho simples ao de profissional qualificado; ii. relação de venda de força de trabalho, se é estabelecida com subordinação ou sem subordinação à um empregador particular; iii. forma de

---

<sup>5</sup> A partir de Marx (1996) e da investigação sobre a atual realidade das relações de produção na economia capitalista, pode-se compreender o valor tanto como a dimensão qualitativa, como a magnitude quantitativa da materialização social do tempo de trabalho que produz mercadorias.

organização da unidade produtiva dos assalariados por conta própria, se é individual, familiar, associativa, com a (sub)contratação ou sem a (sub)contratação de outros assalariados; iv. setores de inserção dos assalariados por conta própria no mercado de força de trabalho da economia capitalista, se no setor empresarial de acumulação do capital, no setor mercantil de subsistência ou no setor estatal de serviços públicos; vi. situação salarial no mercado de força de trabalho, se empregado, subempregado, ocupado, subocupado etc.; vii. natureza da atividade, se é produção de serviços, manufatura ou apenas comércio etc.; viii. vínculos estabelecidos com o capital, se subsumido diretamente ao capital industrial ou apenas subordinado as formas do capital comercial ou financeiro; ix. situação de regulamentação, se o trabalhador atua com registro jurídico-tributário formal ou na total informalidade; x. se o trabalhador é proprietário ou arrendatário dos recursos e instrumentos produtivos de trabalho, condição que determina a menor ou a menor apropriação do próprio valor que o trabalhador produz; entre outras possíveis particularidades.

A classificação dessa diversidade de formações pode ser adotada a partir de muitos critérios conforme o interesse ou o problema das diferentes propostas de análise. O que há desenvolvido aqui não é uma proposta de critérios classificatórios e nem mesmo uma delimitação sistemática de critérios tipológicos, mas uma condição analítica originada na investigação empírica. A ênfase da análise desenvolvida aqui foi o tratamento propedêutico da ampla diversidade das relações e condições de trabalho que podem ser abordadas na categorização do assalariamento por conta própria. O desenvolvimento de critérios mais sistemáticos para a categorização tipológica das modalidades de trabalhadores assalariados por conta própria é uma tarefa para outras pesquisas ou para etapas mais avançadas da investigação. Em outras palavras, a proposição desenvolvida aqui trata de um ordenamento analítico que, no entanto, não se constitui como uma ordem criteriosa para a classificação tipológica de modalidades.

A proposta teórica tem sua fundamentação empírica nas categorias históricas da economia política sobre as relações sociais de produção que constituem a organização da economia capitalista. Essa proposta crítica de orientação marxiana tem como principal contribuição a superação de concepções formalistas que se limitam às definições jurídicas e ideologicamente liberais das relações salariais, na medida em que o salário é uma forma social de representação da atividade viva do trabalhador e o trabalho por conta própria inserido na ordem do sistema de capital é uma modalidade particular de manifestação dessa representação.

A partir dessas considerações, esse ensaio propõe uma abordagem para apreender o movimento de ampliação de trabalhadores por conta própria cujas formas subcontratadas de assalariamento têm sido regulamentadas pelo processo de pejotização. Na exposição aqui desenvolvida, primeiramente, contextualiza-se o processo de subcontratação salarial na organização da grande empresa flexível; e na sequência fez um tratamento analítico do processo de ampliação da subcontratação salarial e da pejotização da força de trabalho.

## **O PROCESSO DE SUBCONTRATAÇÃO SALARIAL NA GRANDE EMPRESA FLEXÍVEL**

Chama-se, aqui, de subcontratação salarial a forma de assalariamento que adquire centralidade a partir da generalização dos processos de flexibilização e de terceirização disseminados no capitalismo monopolista-financeirizado. Esse processo se caracteriza, sobretudo, pela relação de venda de força de trabalho em condições de instabilidade contratual, isto é, em condições em que não há uma relação estável e formalizada de vínculo empregatício. De modo geral, é preciso considerar o fato de que:

A subcontratação tornou-se um fenômeno estrutural das novas formas de divisão e organização do trabalho no quadro da economia neoliberal. A

sua mundialização é fruto de diversos processos que se desenvolveram separadamente e, juntos, chegaram à redução dos custos de produção – e, antes de tudo, do trabalho (Cillo & Perocco, 2019, p. 84).

Por sua vez, a forma mais fundamental da subcontratação salarial, além do contrato intermitente, se constitui na relação de venda de força de trabalho mediada pelo pagamento por peça ou serviço. É uma condição que dissimula ou mesmo oculta a relação salarial, na medida em que o contrato de emprego é substituído por um contrato de prestação de serviço ou por mera comercialização casual.

Em paralelo ao movimento de ampliação do desemprego (desemprego estrutural, crônico e relativo à política neoliberal), a instabilidade, insegurança e desproteção contratual do trabalho, no movimento de flexibilização salarial das formas organizacionais da empresa, se constitui como outra dimensão fundamental do processo de crise social do emprego. Assim, a crise social do emprego, além de um processo de crescente tendência de ampliação do desemprego, também se constitui no movimento de precarização dos termos contratuais do trabalho que é fundamentalmente caracterizada pela empregabilidade instável, parcial e desprotegida.

Os vínculos disseminados pelos processos de terceirização e as diversas modalidades da subcontratação salarial (microempreendimentos, cooperativas de trabalho, pejotização e uberização) permitem ao capital empresarial burlar os encargos trabalhistas, rebaixando o valor da força de trabalho. Assim, as “variadas formas de trabalho instáveis são alavancadas pela necessidade do capital de acumular de formas cada vez mais flexíveis” (Raslan, 2014, p. 267).

A subcontratação salarial, o “salário por peça” ou a “forma metamorfoseada do salário por tempo”, é também a modalidade que Marx (1996a, p. 181) apresenta

como a “forma de salário mais adequada ao modo de produção capitalista”, pois a partir da comercialização de força de trabalho mediada pelo pagamento por peça ou serviço “a qualidade e intensidade do trabalho” são “controlados pela forma de salário, tornando em grande parte desnecessário o trabalho de inspeção” (Marx, 1996a, p. 183). Nesse sentido, os trabalhadores subcontratados ou assalariados por conta própria autogerenciam e inspecionam a maximização da própria produtividade e da venda de sua força de trabalho como se a racionalidade do próprio ordenamento do modo de produção capitalista se apossasse do controle de sua subjetividade. Sob essa forma de flexibilização do assalariamento “é naturalmente interesse pessoal do trabalhador empregar sua força de trabalho o mais intensivamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade do trabalho” ao mesmo tempo em que também é “interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal” (Marx, 1996a, p. 184).

Desse modo, além da intensidade exaustiva, os trabalhadores assalariados por conta própria tendem a ir muito além da jornada de trabalho regulamentada, pois estão excluídos ou à margem da legislação de proteção aos direitos laborais. Por isso, em tais modalidades, a exploração da força de trabalho mediante a extração de mais-valia absoluta tende a ser um mecanismo de acumulação privilegiado, até mesmo se comparado aos setores em que prevalecem a subsunção do trabalho mediante a extração de mais-valia relativa. Trata-se de um processo de crescente manipulação e controle objetivo da subjetividade dos trabalhadores por mecanismos mais consensuais e sutis de envolvimento e participação nas atividades mercantis ou empresariais da acumulação do capital (Alves, 2007; Faria, 2004; 2017).

Em síntese, a sociedade se torna uma forma de *grande fábrica* em que a organização da empresa capitalista desloca a figura da regularidade de vínculo com um empregador particular e se apresenta como o próprio mercado em geral,

operando relações de trabalho com uma variedade de subcontratantes ou “clientes”. Nessa dispersão das relações de trabalho, a flexibilidade do mercado caracterizada pelos vínculos casuais e parciais passa a ser determinada pelas formas predominantes da gestão da produção social cujo controle efetivo se submete aos interesses do enriquecimento e da acumulação do capital corporativo-monopolista na figura de seus acionistas. Desse modo, a ideologia empresarial e sua racionalidade competitiva de produção de mercadorias, exemplificada no autogerenciamento empreendedor dos trabalhadores, se estabelecem, para além dos discursos, como condição objetiva das relações de produção e de trabalho no sistema de capital. Nesse sentido:

Os supostos empreendedores independentes estão subsumidos (e subordinados) às grandes corporações capitalistas, que os submetem aos ciclos incertos dos negócios e ao acaso do jogo do mercado; e que os clientes aos quais os auto-empresendedores vendem seus serviços são eles próprios individualidades de classe, imersos na precariedade e submetidos ao espectro da insolvência (Alves, 2007, p. 173).

Assim, o autogerenciamento do trabalhador assalariado em modalidades de organização por conta própria (microempreendimentos, empreendimentos associativos, subcontratação informalizada, subcontratação pejotizada e/ou uberizada) é, sobretudo, um autogerenciamento subordinado e/ou subsumido à organização econômica do sistema de capital, um elemento constitutivo do processo de dispersão das relações salariais.

Além disso, essa condição de expansão do assalariamento por conta própria dominado pela ideologia do empreendedorismo também implica maior interiorização de valores empresariais e do fetichismo da mercadoria como auto-

supervisão mercantil ou autodireção produtivista que promove maior individualidade e concorrência entre os trabalhadores, se constituindo, assim, em maiores barreiras às possibilidades de solidariedade de classe. Além disso, a “ideologia do auto-emprededorismo é [uma] solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho capitalista” (Alves, 2007, p. 170).

Em síntese, nas cadeias de produção descentralizadas, a expansão das práticas da gestão participativa e do autogerenciamento do trabalho subordinado resultam diretamente da generalização dos processos de flexibilização, terceirização e subcontratação dos assalariados, enquanto uma estratégia competitiva da grande empresa flexível. Assim, “na produção industrial moderna, uma fábrica não controla totalmente todo o processo produtivo”: é o “capitalista coletivo que gere o conjunto dessas unidades” que se inserem no processo (Faria, 2009, p. 75).

Nesse sentido, o autogerenciamento dos assalariados por conta própria não é uma forma de trabalho efetivamente autônoma, mas se constitui com mais um avanço do controle da subjetividade, da subordinação e da subsunção do trabalho assalariado, de materialização da racionalidade produtivista de mercadorias e de interiorização dos valores empresariais ou do empreendedorismo. Essa condição transfere importante parcela da função supervisora aos próprios trabalhadores em seu esforço de inserção competitiva no mercado, exatamente para vender força de trabalho subsumida ao capital.

A flexibilização das relações de trabalho, nas modalidades de terceirização e de subcontratação de intermitentes ou trabalhadores por conta própria, também é sinônimo de precarização das condições salariais, pois a desregulamentação de garantias e proteções laborais permite às empresas capitalistas intensificarem a mercantilização e a exploração da força de trabalho: aumentando o desemprego, a instabilidade contratual e o subemprego; ampliando a jornada de trabalho para além dos limites da regulamentação; estimulando a competição e a produtividade

individual dos trabalhadores; e, sobretudo, reduzindo os níveis de remuneração salarial.

Em síntese, a terceirização da força de trabalho ou a subcontratação salarial permite ampliar a extensão e intensificação da jornada de trabalho, ao mesmo tempo que possibilita reduzir os níveis de remuneração do trabalhador casualmente contrato ou contratado como conta própria. Portanto, essa estratégia de desregulamentação ou de informalização da força de trabalho se constitui como um mecanismo fundamental para aumentar a extração de mais-valia no processo de produção organizado pela grande empresa flexível do capitalismo monopolista-financeirizado.

## **SUBCONTRATAÇÃO SALARIAL E A PEJOTIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

A pejotização não é apenas a transformação da “pessoa física” em “pessoa jurídica – PJ”. De modo geral, é a manifestação da ampliação dos processos de subcontratação salarial nas formas de organização de trabalhadores por conta própria e, também, de modo particular, uma forma de regulamentação e institucionalização jurídica da ampliação desse mesmo processo, isto é, de uma normatização da flexibilização que estabelece a substituição mais generalizada do contrato de emprego regular por contratos parciais de prestação de serviço, promovendo ampla instabilidade e precarização da empregabilidade da força de trabalho subsumida ao capital.

Além disso, a pejotização, enquanto forma de regulamentação da subcontratação salarial ou como uma estratégia de subcontratação salarial da *empresa flexível*, ao mesmo tempo em que transfere parte do gerenciamento da produção para o próprio trabalhador individual, mantém a subordinação, a subsunção e a centralização do controle coletivo do processo de produção e de trabalho. Trata-se de um arranjo organizacional e contratual de terceirização extremamente

vantajoso para a empresa que garante maior lucratividade ao capital, pois ao eliminar a regulamentação do vínculo estável de emprego, isto é, ao contratar os trabalhadores como trabalhadores por conta própria, como microempreendedores, como associados de cooperativas de trabalho ou como prestadores de serviços, externaliza tanto encargos trabalhistas quanto transfere custos e riscos do processo de produção e de circulação aos próprios trabalhadores.

Apesar da possibilidade de inserção no setor mercantil de subsistência, as diversas atividades de assalariamento por conta própria que diferentes formas de ocupação, nos microempreendimentos, nos pequenos serviços mercantis (faxinas, consertos, alimentação), nos pequenos comércios, nos trabalhos de revenda, nas vendas de ambulantes, na produção familiar (urbana ou rural), na produção artesã, nos empreendimentos associativos de trabalhadores ou cooperativas, são suscetíveis a estabelecerem vínculos pejetizados de subordinação contratual e organizacional, enquanto mecanismo direto de subsunção (formal e/ou real) ao capital, sobretudo, mediante os arranjos empresariais de terceirização ou de subcontratação de força de trabalho.

Assim, por meio da subcontratação salarial ou dos processos de pejetização da contratação de força de trabalho, as pequenas unidades produtivas e os serviços de trabalhadores dispersos passam a ser integrados à organização capitalista da produção combinada em larga escala. Nessa relação flexível, o contrato de emprego é substituído por um contrato de prestação de serviço, de forma que, no vínculo com o empregador, o trabalhador é formalmente figurado como hipossuficiente, no sentido de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado. Como resultado desses retrocessos e desmontes das seguridades ou dos direitos salariais, há uma maior intensificação da mercantilização e da desvalorização da força de trabalho. Turcato e Rodrigues (2008) fazem uma precisa contextualização dessa condição:

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação se relaciona com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas (Turcato & Rodrigues, 2008, p. 11).

Além da supressão dos direitos e seguridades trabalhistas, a partir dessa forma de flexibilização da relação salarial, ressalta-se que o “empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não [teria] razão de existir”, se a regra do mercado de força de trabalho não fosse a crescente precarização e instabilidade das condições salariais (Oliveira, 2013). A razão da existência do trabalhador pejotizado é a razão do capital.

No âmbito das espoliações no mercado de força de trabalho, a política neoliberal de implementação da contrarreforma trabalhista, com destaque para a Lei nº 13.467/2017 e a Lei nº 13.429/2017, legitima e estimula ainda mais o processo de ampliação da pejotização, sobretudo com a inclusão da figura do “autônomo exclusivo” e permanente (Krein *et al.*, 2018). Trata-se de uma legalização da fraude, pois a “própria definição de um contrato que seja, ao mesmo tempo, autônomo e exclusivo, com continuidade, desafia as fronteiras da lógica formal e

demonstra o exagero a que chegou o legislador” (Mello, 2020, p. 337). Cabe também destacar que, ainda em 2005, o regime de pejotização de trabalhadores jornalistas foi celebrado na Lei 11.196. O art. 129 desta regulação prevê a contratação de outras modalidades de trabalhadores intelectuais como meros prestadores de serviços ou como pessoas jurídicas. A essa condição de assalariamento de trabalhadores intelectuais por conta própria tem sido dada a denominação de freelancer (frila), que significa *o trabalhador que trabalha por oportunidade*.

É preciso considerar também que, seja mediante o contrato de emprego remunerado por jornada regulamentada, seja mediante o contrato de PJ ou de prestação de serviço parcialmente remunerado por peça ou tarefa, a condição indispensável à produção e acumulação capitalistas é que o trabalhador venda sua força de trabalho, isto é, que se submeta a condição de assalariamento. A questão que se deve enfatizar é que as formas de contratação mais flexíveis, por prestação de serviços ou pejotizadas, são as mais vantajosas para o capital e por isso tendem a se generalizar com a expansão das modalidades de assalariamento por conta própria<sup>6</sup>.

Se, por um lado, há vários casos de vínculos de subordinação regular na modalidade de contratação de trabalhadores pejotizados, que no caso do “autônomo exclusivo” representa uma legislação que contraria os próprios princípios jurídicos do direito constitucional, conforme demonstra Mello (2020); por outro lado, a disseminação dessas relações tem sido muito funcional aos processos gerais da flexibilização da força de trabalho, da sua empregabilidade parcial, casual e intermitente, movimento este diretamente associado ao

---

<sup>6</sup> Para os ideólogos do capital o trabalhador tem muitas vantagens em ser uma Pessoa Jurídica, tais como flexibilidade de horário, liberdade de escolha do contratante, autonomia etc. Esses argumentos, além de materialmente falsos, escondem outros referentes aos direitos sociais dos trabalhadores.

crescimento do desemprego e do subemprego no contexto da precarização estrutural das condições de assalariamento ou de crise social do emprego.

Mesmo que o termo pejetização seja uma nova formalidade para designar a atual flexibilização dos vínculos laborais e a ampliação ou generalização das estratégias de subcontratação da força de trabalho, este não é, de maneira nenhuma, um processo novo para os arranjos de organização do trabalho assalariado na produção capitalista. Ainda em meados do século XIX, Marx (1996a) apresenta o clássico exemplo de subcontratação baseado nas formas de subsunção do trabalho a domicílio, seja exercido “nas moradias privadas dos trabalhadores ou em pequenas oficinas”:

Essa assim chamada moderna indústria domiciliar nada tem em comum, exceto o nome, com a antiga, que pressupõe artesanato urbano independente, economia camponesa autônoma e, antes de tudo, uma casa da família trabalhadora. Ela está agora transformada no departamento externo da fábrica, da manufatura ou da grande loja [do estabelecimento comercial]. Ao lado dos trabalhadores fabris, dos trabalhadores manufatureiros e dos artesãos, que concentra espacialmente em grandes massas e comanda diretamente, o capital movimenta, por fios invisíveis, outro exército de trabalhadores domiciliares espalhados pelas grandes cidades e pela zona rural. Exemplo: a fábrica de camisas do Sr. Tillie em Londonderry, Irlanda, que emprega 1000 trabalhadores na fábrica e 9 mil trabalhadores domiciliares espalhados pelo campo. A exploração de forças de trabalho baratas (...) se torna ainda mais desavergonhada no assim chamado trabalho domiciliar do que na manufatura, porque a capacidade de resistência dos trabalhadores diminui com sua dispersão; toda uma série de parasitas rapaces se coloca entre o empregador propriamente dito e o trabalhador (...) cresce a irregularidade do emprego e, finalmente, nesses últimos refúgios daqueles que a grande indústria e a grande agricultura tornaram ‘supérfluos’, a concorrência entre os trabalhadores alcança necessariamente seu máximo (Marx, 1996a, p. 92).

Enquanto mecanismo de flexibilização salarial que privilegia o pagamento por peça ou serviço e os contratos de curto ou de curtíssimo prazo (contratação zero hora), a pejetização promove outro resultado importante para a rentabilidade das empresas ou dos capitalistas: remunerar individualmente os trabalhadores apenas pelos serviços ou atividades parciais que são realizados, ou seja, somente quando existe alguma demanda, o que permite rebaixar o valor da força de trabalho, aumentar a intensidade, a jornada e a produtividade do trabalho, e reduzir sem limites os níveis salariais, possibilitando efetivamente sub-remunerar a força de trabalho na condição de superexploração. É, portanto, um mecanismo de ampliação da taxa de exploração e de acumulação baseado na combinação da maior extração de mais-valia absoluta e relativa.

Estas metamorfoses salariais que caracterizam a pejetização, a flexibilização, a individualização e o parcelamento por peça/serviço da remuneração da força de trabalho “constitui, por isso, a base tanto do moderno trabalho domiciliar anteriormente descrito como de um sistema hierarquicamente organizado de exploração e opressão”, facilitando “a interposição de parasitas entre o capitalista e o trabalhador assalariado, o subarrendamento [a subcontratação ou a sublocação] do trabalho (subletting of labour)”<sup>7</sup> (Marx, 1996a, p. 183-184).

Assim, Marx (1996a, p. 185) mostra que a subcontratação da força de trabalho, mediante as formas do salário por peça/serviço ou do atual arranjo denominado de pejetização dos vínculos salariais, “tende a desenvolver, por um lado, a individualidade, e com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, a concorrência entre eles e de uns contra os outros”. Com os sentimentos de autonomia e de liberdade vinculados a atual ideologia do empreendedorismo nessas modalidades de ocupação por conta

---

<sup>7</sup> Os intermediários, que gerem as força de trabalho dispersa (que administram a terceirização), são chamados, por Marx, de parasitas rapinantes (rapaces). A partir disso, pode-se sugerir que a pejetização permite a auto-rapinagem.

própria, “o trabalhador toma a sério a aparência do salário por peça [ou por serviço], como se lhe pagassem seu produto e não sua força de trabalho” (Marx, 1996a, p. 187). Nesse mesmo sentido, Marx já apresentava comprovações empíricas e documentais de que em várias indústrias tais formas contratuais de organização da exploração ao mesmo tempo em que eram utilizadas para elevar a produtividade individual do trabalhador, também serviam para estender o prolongamento da jornada de trabalho e, apesar disso, rebaixar gradativamente os níveis salariais da força de trabalho coletiva; pois “o salário por peça [ou por serviço] é rebaixado na mesma proporção em que cresce o número das peças produzidas durante o mesmo tempo” (Marx, 1996a, p. 187).

Em outro sentido, o trabalhador PJ ou a pejetização é também uma prática de regulamentação da subcontratação salarial ou do assalariamento por conta própria, ou seja, uma nova formalização que regulariza contratualidades flexíveis, que se caracteriza como:

Uma modalidade de vínculo flexível que não garante os direitos trabalhistas e previdenciários para o trabalhador, porém que encontra formalização através do enquadramento de Microempreendedor Individual (MEI) e Microempresa Simples - modalidades com tributos fiscais reduzidos criadas pelo Estado com o intuito de reduzir o desemprego e a informalidade que assolavam o Brasil no decorrer da década de 1990 (Pereira, 2013, p. 110).

Nessa condição, o assalariado por conta própria, o microempreendedor ou o trabalhador pejetizado necessita “responsabilizar-se pela regularização burocrática de sua ‘empresa’ e das despesas daí decorrentes, além de prover suas próprias garantias previdenciárias e outras precauções que lhe deem segurança frente a imprevistos eventuais”. Porém, na relação de subcontratação com outra empresa, o microempreendedor exerce suas atividades “submetendo-se às regras

e imposições do trabalho subordinado, mas não [é] contratado como empregado” (Galeazzi & Holzmann, 2011, p. 264).

Thébad-mony e Druck (2007) entendem que o movimento de expansão dos empreendimentos individuais, no sentido de desobrigar as empresas de encargos sociais e trabalhistas,

forçam os trabalhadores a alterar sua personalidade jurídica, registrando uma empresa em seu nome. Tal situação transforma o assalariado em empresário e, portanto, faz com que perca todos os seus direitos trabalhistas, sendo o contrato entre empresas regido pelo direito comercial, numa relação “entre iguais” (Thébaud-Mony & Druck, 2007, p. 46-47).

Porém, aqui cabem precisões conceituais como contraponto a estas afirmações de Thébad-mony e Druck (2007). Os trabalhadores que se constituem em Pessoas Jurídicas, seja como Microempreendedores Individuais – MEI, seja como empresa simples, apenas formalmente se transformam em empresários, ou seja, apenas para efeitos fiscais. Com as atuais alterações nas formalidades e regulamentações que constituem as flexibilizações contratuais nas relações laborais, os trabalhadores não são de fato transformados em empresas, já que na realidade não exploram a força de trabalho alheia para acumular capital; nem mesmo há uma nova situação que negue a mesma condição de assalariamento, pois os trabalhadores continuam vendendo sua força de trabalho como mercadoria e como materialização de mais-valia, ainda que sob condições mais instáveis e precárias, assumindo custos e riscos da atividade mercantil terceirizada ou externalizada pela empresa.

A partir dos processos de reorganização produtiva e de flexibilização dos arranjos empresariais nas atividades dos setores industriais do Brasil, Navarro (2003) e Raslan (2014) analisam como no complexo de produção calçadista do país tem se

expandido os processos de terceirização e de subcontratação, sobretudo a partir da maior abertura comercial e do acirramento da concorrência internacional. Em Franca - SP, por exemplo, as fábricas de calçados “há muito terceirizavam sua produção quando o volume de encomendas ultrapassava sua capacidade produtiva”, porém, é a partir de meados da década de 1980 que “essa prática deixa de ser exceção para tornar-se regra com o premente objetivo de reduzir custos” (Navarro, 2003, p. 35).

Nesses arranjos do complexo calçadista, os microempreendimentos pejetizados ou as unidades informais e subcontratadas de produção e de trabalho a domicílio são frequentemente denominadas de “bancas de pesponto”, “pesponto”, “banca” ou “ateliês” e constituem, de fato, “seções externas da fábrica”, pois realizam etapas especializadas - costura, montagem, acabamento, etc. - da produção para compor o processo de fabricação. Essas formas de subcontratação ou de trabalho a domicílio (pesponto) são caracterizadas “pelo uso intensivo de força de trabalho” e, de modo geral, tais trabalhadores, ao serem (sub)empregados como prestadores de serviços (pejetizados ou informalizados), realizam as etapas especializadas em oficinas de trabalho que “são instaladas, muitas das vezes, em locais improvisados e/ou adaptados da moradia do trabalhador, como uma garagem, quintal ou varanda da casa ou ainda em salas e galpões alugados”. Mesmo assim, “as empresas repassam para as bancas domiciliares as exigências de qualidade, fazendo com que os custos da má qualidade e das possíveis perdas da produção sejam repassados para os próprios trabalhadores” (Raslan, 2014, p. 258-259). Raslan (2014, p. 259) ainda esclarece que “esse recurso é disseminado entre produtores de calçados e efetuado, em geral, por ex-trabalhadores [regulamentados] da indústria”.

Apesar de serem subcontratados como trabalhadores por conta própria mediante o salário por peça, seja com regulamentação (CNPJ) ou sem uma trabalhadora

informalizada de banca ou de pequeno empreendimento terceirizado e subordinado à indústria calçadista de Nova Serrana (MG) declara que:

Numa das bancas que eu trabalhei, o dono era encarregado de uma fábrica. Aí ele ficava na fábrica e chegava e ia terceirizando o serviço da fábrica que ele trabalhava. Na época, eram cerca de uns dez a quinze funcionários nessa banca dele. Era tudo mulher, a maioria era mulher que trabalhava. Não sei se agora está mudando, mas nas bancas que eu trabalhei era assim. Mas a maioria era mulher. Os homens ficavam responsáveis pela parte final do sapato. Esse serviço ele é considerado mais de homem. O balancim geralmente fica na fábrica, aí a gente já pega o material todo cortado. (Trabalhadora eventual de banca, 25 anos; citado em Raslan, 2014, p. 274).

Essa entrevista ilustra, claramente, a situação em que as estratégias empresariais de flexibilização e de subcontratação da força de trabalho se dá mediante a “interposição de parasitas entre o capitalista e o trabalhador assalariado”, já que “o salário por peça permite ao capitalista concluir com o trabalhador (...) um contrato (...) por peça, a um preço pelo qual o próprio trabalhador principal se encarrega da contratação e pagamento de seus trabalhadores auxiliares” (). Assim, o “ganho dos intermediários decorre exclusivamente da diferença entre o preço do trabalho que o capitalista paga e a parte desse preço que eles realmente deixam chegar ao trabalhador” e, nesse sentido, “a exploração dos trabalhadores pelo capital se realiza aqui mediada pela exploração do trabalhador pelo trabalhador” (Marx, 1996a, p. 184).

Nesse mesmo movimento de ampliação da empregabilidade flexível e das contratações precarizadas, as cooperativas ou empreendimentos associativos de

trabalhadores também têm se constituído como uma das principais modalidades de organização do assalariamento por conta própria que são pejetizadas, ou mesmo informalizadas, pelas estratégias empresariais de subcontratação da força de trabalho.

No Brasil, o “cooperativismo não ressurgiu de um projeto socialista, mas como uma entre as variadas formas de trabalho que se multiplicam nas últimas décadas”, formas que são, geralmente, caracterizadas “pela baixa produtividade e por condições precárias de trabalho, podendo ser identificadas, de modo geral, ao ‘cooperativismo informal’ (Pagotto, 2019, p. 447).

O Artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho define que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela” (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.949, de 09/12/1994). Na prática, é considerado como “trabalhador autônomo” todo trabalhador que se organize em cooperativas, por isso, tal regulamentação é extremamente favorável para as estratégias organizacionais da terceirização, subcontratação salarial e da pejetização da força de trabalho. Assim, nos atuais processos de flexibilização e de reorganização produtiva, as grandes empresas passam:

a demitir seus empregados para recontratá-los por intermédio de cooperativas criadas por eles próprios e assim se livrar dos encargos sociais. Em Foz do Iguaçu, um hotel demitiu todos os seus empregados e terceirizou seus serviços para uma dessas cooperativas. O mesmo aconteceu no interior de São Paulo, onde 200 mil apanhadores de laranja perderam o vínculo empregatício. Essas pessoas continuaram executando as mesmas tarefas, nos mesmos locais, sob o mesmo comando, apenas

deixaram de ter direito ao FGTS, férias, 13º, licenças maternidades, entre outros<sup>8</sup> (Caldas, citado em Pagotto, 2019, p. 449).

Nos marcos da crise social do emprego, da precarização e da dispersão das condições de venda de força de trabalho, a produção de mercadorias organizada pelas cooperativas de trabalhadores não representa possibilidades de ruptura com o trabalho assalariado, mas sim uma maior adaptação aos seus processos mercadológicos e empresariais da flexibilização. Em determinada agência de emprego, é bastante ilustrativo um anúncio de vaga de trabalho:

Buscamos um profissional que tenha bastante experiência como programador PHP e que conheça também banco de dados SQL. Forma de contratação: autônomo por cooperativa. Período integral de trabalho, remuneração de novecentos reais e ajuda de custo de setecentos reais (citado em Pagotto, 2019, p. 445-446).

O trabalho mais qualificado nos serviços ou na indústria de tecnologia apresenta uma das maiores tendências para a generalização das modalidades pejetizadas de assalariamento por conta própria. No setor de desenvolvimento de software e de tecnologia da informação (TI), os resultados da pesquisa de campo de Bridi e Braunert (2015) apontam que prevalecem as formas flexíveis de contratação baseadas na prestação de serviços parciais ou na empregabilidade de trabalhadores tanto como pessoa jurídica (PJ) como cooperativas (CLT Flex). Bridi e Braunert mostram que entre os 13 profissionais entrevistados e contratados por várias empresas na região de Curitiba (PR), apenas 2 sempre foram integralmente contratados pelo regime CLT no decorrer da trajetória profissional; em relação aos

---

<sup>8</sup> Este tema foi muito bem desenvolvido por Pontes (2004) em sua dissertação de mestrado, identificando o que se denomina de "Cooperativa Gato", empreendimento que associa trabalhadores como prestadores avulsos de serviços, desonerando os contratantes de obrigações trabalhistas e previdenciárias. Pontes também identifica que a organização formal desse tipo de cooperativa tem como proponente o(s) dono(s) da empresa contratante, que também se tornam associados e dirigentes da cooperativa. O empresário, portanto, demite seus trabalhadores, cria uma cooperativa com os mesmos e outros trabalhadores associados, assume a direção da cooperativa e negocia o processo de prestação de serviços justamente com a empresa da qual é dono ou sócio majoritário.

vínculos atuais a maioria (8) está submetida as formas de subcontratação ou de contratos flexíveis, 6 na modalidade de PJ e 2 na modalidade de cooperativa.

Para Bridi e Braunert (2015, p. 205), a pejetização ou o “pejetismo” se trata de “um fenômeno que independe da função que o trabalhador exerce na empresa”. Em sua pesquisa foram encontrados “tanto programadores quando analistas e arquitetos de software trabalhando sob essa modalidade contratual”. Particularmente na indústria de software, as autoras constataam que a flexibilidade dos vínculos salariais seria decorrente, de um lado, da “forma como se estrutura o processo produtivo, organizado por projetos” e, de outro lado, “de uma tentativa das empresas de afastar os encargos trabalhistas que incidem sobre a relação de trabalho” (Bridi & Braunert, 2015, p. 210). As declarações dos diretores dessas empresas confirmam que para eles o foco da contratação está “no resultado e não fazem um esforço para manter uma equipe permanente”; eventualmente acontece que “não há um número suficiente de projetos para todos os profissionais e alguns precisam ser dispensados” (Bridi & Braunert, 2015, pp. 207-208).

Assim, o recrutamento dos profissionais é realizado de modo conjuntural ou conforme as necessidades pontuais das demandas de projetos. Para além desse caso particular, é preciso considerar que a tendência geral para a flexibilização dos mercados de força de trabalho é a “estratégia de contratar profissionais de acordo com as necessidades conjunturais da empresa”, de modo a “reduzir o número de trabalhadores “centrais” ou diretos e empregar, cada vez mais, uma força de trabalho que entra facilmente no mercado e é demitida sem custos quando não há demanda que justifique sua permanência” (Bridi & Braunert, 2015, p. 208).

No setor de serviços outras categorias de profissionais qualificados também têm sido precarizadas e pejetizadas mediante as estratégias empresariais de flexibilização e subcontratação salarial. Para os profissionais qualificados ou para

o “trabalho intelectual”, o processo da pejetização, a subcontratação do trabalhador como prestador de serviços ou pessoa jurídica, adquire regulamentação e aprovação normativa mais precursora<sup>9</sup>.

Portanto, tais diretrizes abrem várias possibilidades para a flexibilização das relações de trabalho, possibilidades que se tornam plenamente efetivas a partir da atual legislação implementada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Lei de Terceirização (nº 13.429/2017) que legaliza a terceirização irrestrita ou de atividade-fim, inviabilizando recursos legais contra a pejetização dos vínculos de emprego.

Nesse sentido, outras pesquisas têm mostrado o crescimento da precarização social de várias categorias de trabalhadores qualificados ou de “profissionais liberais” que se subordinam as empresas mediante vínculos pejetizados de subcontratação salarial. Para citar alguns exemplos: o estudo de Silva (2014), Thiebes (2017) e Cruz (2019) tratam da precarização e da pejetização do trabalho jornalista nas grandes empresas de comunicação; a pesquisa de Carvalho (2010) aborda a pejetização e a descaracterização do contrato de emprego no caso dos profissionais médicos; a pesquisa de Bleicher (2011) mostra a precarização e o assalariamento disfarçado dos profissionais dentistas; o estudo de Gemelli, Closs e Fraga (2020) abordam o avanço da pejetização e a contratação flexível do trabalho de docentes no ensino superior privado; a pesquisa de Silva, Gomes e Motta (2020) indica a flexibilização ou pejetização do trabalho docente nos processos de mercantilização e de privatização da educação; a pesquisa de Tometch (2019) aponta para a relação de assalariamento desprotegido de trabalhadores-empresendedores nas atividades de produção cultural e artística; e

---

<sup>9</sup> O Art. 129 da Lei 11.196/2005 postula a declaração de que “para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil”.

o estudo de Corrêa e Fabrin (2020) mostram a pejetização da profissão de músico a partir da instituição do MEI. Todos esses estudos apontam para o fato de que o assalariamento não se limita ao vínculo formal de subordinação regular entre o trabalhador individual e o empregador particular.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No trabalho assalariado, a exploração da força de trabalho não se limita apenas ao vínculo com o empregador imediato ou com um único capital particular. A mais-valia ou o valor excedente do produto da força de trabalho tem origem e derivação apenas no processo direto de produção que é socialmente realizado pelos trabalhadores, porém sua apropriação pelo capital (fabril, comercial e financeiro) é determinada na esfera da circulação de mercadorias a partir das condições distributivas e redistributivas que se constituem nas relações de propriedade da sociedade capitalista.

É preciso considerar o fato de que na modalidade de contratação do trabalho por conta própria, o assalariado vende sua força de trabalho sem nenhuma estabilidade, sem regulamentação de jornada e de remuneração, condição que implica na completa ausência de quaisquer limites à exploração na relação com os empregadores ou com os detentores do capital. A flexibilização, a desregulamentação ou a eliminação dos direitos e proteções laborais encontra no trabalhador por conta própria sua forma mais desenvolvida e mercantilizada. Por isso, essas estratégias empresariais de subcontratação salarial se constituem como um mecanismo fundamental de redução do valor da força de trabalho no processo de acumulação e de intensificação da exploração, isto é, de aumento da parcela de trabalho excedente apropriado pelo capital em relação à parcela do trabalho socialmente necessário (parcela do valor apropriado pelo produtor direto). Assim, a crescente substituição do contrato de emprego regular pelo contrato casual ou parcial de prestação de serviço, fator mais determinante da

ampliação do trabalho por conta própria que caracteriza os processos da pejetização, tem sido a modalidade de contratação salarial mais flexível e menos custosa para a maximização dos lucros das empresas.

No setor empresarial de acumulação do capital, a desregulamentação salarial ou a substituição do contrato regular de emprego mediante o pagamento por peça ou serviço, baseado na subcontratação de trabalhadores como prestadores de serviços (trabalhadores por conta própria), também promove degradações e instabilidades para as condições de venda ou de assalariamento da força de trabalho, pois estas formas de subemprego ou de empregabilidades precarizadas têm como resultado a externalização (transferência ou terceirização) de custos e riscos empresariais do processo de produção e circulação de mercadorias para os próprios trabalhadores, fazendo regredir o valor de sua força de trabalho ao mesmo tempo em que tende a ampliar a jornada e a intensidade de exploração do processo de trabalho. Sob tais relações, mediadas pelo pagamento por peça ou serviço, os rendimentos salariais dos trabalhadores passam a variar também em função dos custos envolvendo o tempo de produção e o tempo de circulação das mercadorias.

Com o desenvolvimento dos processos de reorganização e de flexibilização da produção que são cada vez mais intensificados para atender as incontáveis necessidades da valorização do capital sobreacumulado ou afetado de sua crise estrutural, a generalização da subcontratação salarial tem sido a mais fundamental estratégia de terceirização da força de trabalho articulada pela configuração da grande empresa flexível e de suas cadeias descentralizadas de produção.

Além da articulação com a informalidade ou com as atividades de trabalho sem regulamentação jurídica, previdenciária e tributária, o trabalho assalariado diretamente subsumido ao processo de acumulação do capital tem se configurado em novas formalidades e normatizações jurídicas para institucionalizar a

desregulamentação social dos direitos do trabalho, no sentido de eliminar quaisquer regulamentações que representem limites à exploração ou à maior lucratividade das empresas. A pejetização é um exemplo desse processo e se constitui propriamente como uma forma de regulamentação da subcontratação salarial, ou ainda em uma formalização da substituição do contrato de emprego pelo contrato de prestação de serviços, reproduzindo o conteúdo da mesma relação de compra e exploração de força de trabalho, ainda que a partir de novos arranjos de formalização jurídica.

Assim, a ampliação relativa das formações de trabalhadores assalariados por conta própria é também um movimento diretamente associado aos processos de flexibilização salarial a partir das atuais fases de reorganização produtiva do setor empresarial da acumulação de capital. Com os altos índices de desemprego no mercado de força de trabalho brasileiro, essa ampliação tem sido bastante expressiva: entre o quarto trimestre de 2015 e o fechamento do ano de 2021, por exemplo, a quantidade de trabalhadores por conta própria subiu do patamar de 22,4 milhões para 25,9 milhões, o que representa atualmente cerca de 27,1% da população ocupado no país, conforme estudo divulgado pela equipe do Instituto Brasileiro de Economia da FGV (Feijó, 2022). Se comparado com a série histórica dos dados divulgados pelo IBGE, constata-se também um forte crescimento progressivo: em 2012 o número de trabalhadores por conta própria era de cerca de 20,6 milhões, enquanto os registros do final de 2021 apontavam para 25,9 milhões nessa condição, ou seja, essas formações aumentaram em pelo menos 20% ao longo de 9 anos.

A forma como a realidade se movimenta, no aspecto aqui exposto, exige um aprofundamento teórico e conceitual, de forma a não perder de vista o processo de reprodução sociometabólica do capital. Neste ensaio procurou-se defender a tese de que, a partir das contradições nas relações de produção que constituem as condições de reprodução da força de trabalho na economia capitalista, o

assalariamento não se limita ao vínculo formal de subordinação regular entre o trabalhador individual e o empregador particular, pois o salário é uma forma social de representação do valor produzido objetivamente pelo trabalhador (correspondente ao seu equivalente de valor) e o trabalho por conta própria é uma modalidade particular de manifestação da relação de trabalho contratada e diretamente ou indiretamente pelo capital. A relação de trabalho produtora de valor excedente não se esgota nos termos contratuais de vínculo formal entre o trabalhador e o capital. A proposta teórica que fundamenta a concepção aqui defendida, tem sua fundamentação empírica nas categorias históricas da economia política sobre as relações sociais de produção que constituem a organização da economia capitalista; essa proposta tem como principal contribuição a superação de concepções formalistas que se limitam às definições jurídicas, ou meramente tributárias, das relações salariais.

## Referências

Alves, Giovanni (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis.

Bleicher, Lana (2011). *Autonomia ou assalariamento precário? O trabalho dos cirurgiões dentistas na cidade de salvador*. Tese de doutorado, Universidade federal da Bahia, Salvador, Brasil.

Bridi, Maria A. & Braunert, Mariana B. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. *Caderno CRH*, 28(73), 199-213..

Carvalho, Maria A. L. (2010). *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Salvador, Salvador, Brasil.

Cillo, R. & Perocco, Fabio (2019). Subcontratação e exploração diferenciada dos trabalhadores imigrantes: o caso de três setores na Itália. In Ricardo Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida* (pp. 83-99). São Paulo: Boitempo.

Cruz, Reginaldo E. (2019). *Empresário sem empresa: trabalho desregulamentado, pejetização e uberização. A precarização do trabalho dos jornalistas na era digital*. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.

Faria, José H. (2017). *Poder, controle e gestão*. Curitiba: Juruá.

Faria, José H. (2009). *Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações*. São Paulo: Atlas.

Faria, José H. (2004). *Economia política do poder – 3 volumes*. Curitiba: Juruá.

Galeazzi, Irene & Holzmann, Lorena (2011). Precarização do trabalho. In Antonio D. Cattani, A. D; Holzmann, Lorena (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia* (2a ed) (pp. 259-265). Porto Alegre: Zouk.

Gemelli, Catia E., Closs, Lisiane Q., & Fraga, Aline M. (2020). Multiformidade e pejetização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. *Revista Eletrônica de Administração*, 26(2), 409-438.

Krein, José D., Abílio, Ludmila, Freitas, Paula, Borsari, Pietro, & Cruz, Reginaldo (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In José D. Krein, Denis M. Gimenez, & Anselmo L. Santos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (pp. 95-122). Campinas: Curt Nimuendajú.

Marx, K. (1996). *O Capital: crítica da economia política. Livro I, tomo I*. São Paulo: Nova Cultura.

Marx, K. (1996a). *O Capital: crítica da economia política. Livro I, tomo II*. São Paulo: Nova Cultura.

Mello, Lawrence E. (2020). *Crise do contrato de trabalho e ilegalidades expandidas*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil.

Navarro, Vera L. (2003). O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 32-41.

Oliveira, João M. (2013). Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? *Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior*, 25, 33-44.

Pagotto, Claudete (2019). A autogestão em cooperativas: desafios à autonomia do trabalho. In Ricardo Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: Trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração* (pp. 441-463). São Paulo: Boitempo.

Pereira, Samara F. C. (2013). *A condição do “trabalhador-empresa”: um estudo sobre a modalidade de contratação “pessoa jurídica” no segmento de software em Curitiba*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil.

Pontes, Daniele R. (2004). *Configurações contemporâneas do cooperativismo brasileiro: da economia ao direito*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil.

Raslan, Felipe O. (2014). *Sapataria Pandora: informalidade e desenvolvimento da indústria de calçados de Nova Serrana (MG)*. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.

Silva, Amanda M., Gomes, Thayse A. M. M., & Motta, Vânia C. (2020). Formas e tendências de precarização do trabalho docente e os influxos do empresariamento na educação. *Cadernos de Educação*, 63, 137-155.

Silva, Cláudio M. (2014). *A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejetização*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.

Thébaud-Mony, Annie & Druck, Graça (2007). Terceirização: A erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In Graça Druck & Ricardo Antunes (Orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (pp. 23-58). São Paulo: Boitempo.

Thiebes, André C. (2017). *O freelancer como estratégia de precarização do trabalho jornalístico: um estudo sobre profissionais de grandes redações de São Paulo*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

Tometich, Patricia (2019). *O empreendedorismo como uma relação assalariada – um estudo sobre um traço da empresarização*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

Turcato, Sandra & Rodrigues, Rosualdo (2008). PJ é artifício para sonegação de direitos. *Revista Anamatra*, 55, 11-15.

## NOVAS FORMALIDADES DO ASSALARIAMENTO NO TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA E NA PEJOTIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

### Resumo

Este ensaio teórico propõe uma abordagem para apreender o movimento de ampliação de trabalhadores por conta própria, cujas formas subcontratadas de assalariamento têm sido regulamentadas pelo processo de pejotização. A proposta teórica tem sua fundamentação empírica nas categorias históricas da economia política sobre as relações sociais de produção que constituem a organização da economia capitalista, e tem como principal contribuição a superação de concepções formalistas que se limitam às definições jurídicas ou tributárias das relações salariais. A partir das contradições nas relações de produção que constituem as condições de reprodução da força de trabalho na economia capitalista, o assalariamento não se limita ao vínculo formal de subordinação regular entre o trabalhador individual e o empregador particular, pois o salário é uma forma social de remuneração da força de trabalho e o trabalho por conta própria é uma modalidade particular de manifestação destas relações de produção.

### Palavras-chave

Trabalho por conta própria. Flexibilização salarial. Pejotização. Terceirização.

## **NUEVAS FORMALIDADES SALARIALES EN EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y EN EL EMPRENDIMIENTO DE LA FUERZA DE TRABAJO**

### **Resumen**

Este ensayo teórico propone un enfoque para comprender el creciente número de trabajadores autónomos, cuyas formas de empleo subcontratado han sido reguladas por el proceso de pejotización. La propuesta teórica tiene su fundamento empírico en las categorías históricas de la economía política sobre las relaciones sociales de producción que constituyen la organización de la economía capitalista, y su principal contribución es superar las concepciones formalistas que se limitan a definiciones jurídicas o fiscales de las relaciones salariales. A partir de las contradicciones de las relaciones de producción que constituyen las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en la economía capitalista, el trabajo asalariado no se limita al vínculo formal de subordinación regular entre el trabajador individual y el empleador particular, ya que el salario es una forma social de remuneración de la fuerza de trabajo y el trabajo autónomo es una forma particular de manifestación de esas relaciones de producción.

### **Palabras clave**

Trabajo por cuenta propia. Flexibilidad salarial. Emprendedurismo. Subcontratación.

## NEW SALARY FORMALITIES IN SELF-EMPLOYMENT AND IN THE ENTREPRENEURSHIP OF THE WORKFORCE

### Abstract

This theoretical essay proposes an approach to understanding the growing movement of self-employed workers, whose subcontracted forms of wage-earning have been regulated by the process of pejetization. The theoretical proposal has its empirical basis in the historical categories of political economy on the social relations of production that constitute the organization of the capitalist economy, and its main contribution is to overcome formalist conceptions that are limited to legal or tax definitions of wage relations. Based on the contradictions in the relations of production that constitute the conditions of reproduction of the workforce in the capitalist economy, wage-earning is not limited to the formal link of regular subordination between the individual worker and the particular employer, since wages are a social form of remuneration for the workforce and self-employment is a particular form of manifestation of these relations of production.

### Keywords

Self-employment. Salary flexibility. Entrepreneurship. Outsourcing.

## CONTRIBUIÇÃO

### **Eziel Gualberto de Oliveira**

O autor declara ter contribuição principal nas fases de concepção, teorização, coleta de dados, análise e conclusão.

### **José Henrique de Faria**

O autor declara ter contribuição secundária nas fases de concepção, teorização, coleta de dados, análise e conclusão.

## CONFLITOS DE INTERESSE

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

## PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Os autores declaram que foram observados os princípios e preceitos éticos que norteiam a pesquisa com seres humanos no estudo que serviu de base para esta contribuição.

## AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelos recursos que viabilizaram o estudo a partir do qual os dados da contribuição foram obtidos.

## COMO CITAR

Oliveira, Eziel G. & Faria, José H. (2024). Novas formalidades do assalariamento no trabalho por conta própria e na pejotização da força de trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 11(31), 642-678.