



## REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 14, n. 2, Jul./Dez., 2022

Sítios: <http://www.periodicos.ufrn.br/ambiente>

<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 19.02.2021. Revisado por pares em: 21.05.2021. Reformulado em: 15.07.2021. Avaliado pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2022v14n2ID24079

**Recompensa ou fraude? Um olhar multiteórico sobre a pejotização**

**Reward or fraud? A multi-theoretical look at pejotization**

**¿Recompensa o fraude? Una mirada multi-teórica a la pejotización**

### **Autores**

#### **Felipe Borges de Santana**

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Sergipe – PROPADM/UFS. Endereço: Rua Padre Vicente Martins, 144, Centro, CEP: 48.410-000 - Cícero Dantas/BA - Brasil. Telefone: (75) 99900-9334. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4254179565362445>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1817-1030>

E-mail: [feelip-borges@hotmail.com](mailto:feelip-borges@hotmail.com)

#### **Ivone Vieira Pereira**

Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília - PPGCONT/UNB. Docente do departamento de Ciências Contábeis na Universidade de Rio Verde. Endereço: Rua Gumercindo Ferreira, nº 206, Centro, CEP 75901-310 – Rio Verde/GO – Brasil. Telefone: (64) 3623-1645. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0206819055380775>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9234-5708>

E-mail: [ivoneprecisao@gmail.com](mailto:ivoneprecisao@gmail.com)

### **Resumo**

**Objetivo:** Este estudo se propôs a fazer uma investigação acerca do fenômeno da pejotização a partir da teoria do triângulo de Cressey e das recompensas internas e externas, buscando verificar se a pejotização pode ser identificada como artifício fraudulento a partir do Triângulo de Cressey e da teoria das recompensas.

**Metodologia:** A metodologia empregada segue os preceitos de uma pesquisa com abordagem qualitativa, cuja coleta dos dados foi realizada por meio da técnica de questionários estruturados e, para a análise dos dados, aportou-se na técnica bardiniana da análise de conteúdo.

**Resultados:** Neste estudo, os resultados alcançados revelam que os participantes diagnosticaram a existência da pejotização e se enquadraram nessa realidade. E a linearidade da hipótese segue na assertividade das respostas nas quais o grupo que não percebeu

recompensas é o mesmo grupo que considera a pejotização como uma fraude aos direitos trabalhistas, já o outro grupo não considerou a pejotização como fraude, pois priorizaram as recompensas concedidas, com a finalidade de maximizar seus próprios interesses.

**Contribuições:** A pesquisa consegue contribuir assertivamente ao Triângulo da fraude no que condiz à caracterização da pejotização quanto à fraude, adjunto do cumprimento dos vértices. No entanto, no caso da teoria das recompensas internas e externas, a caracterização da pejotização como fraude está paralela à proporcionalidade dada pelos sujeitos a essas recompensas, pois se os benefícios financeiros forem mais relevantes do que a moral para esses empregados, o autoconceito moral pesa mais para as recompensas, ignorando, dessa forma, a presença da fraude.

**Palavras-chave:** Pejotização, Triângulo da Fraude de Cressey, Recompensas internas e externas, relações trabalhistas.

### Abstract

**Purpose:** This study aimed to create an analysis of the phenomenon of pejotization from Cressey's triangle theory and internal and external rewards. The general objective of this study was to verify whether pejotization can be identified as fraudulent artifice from the Cressey Triangle and to theories of rewards.

**Methodology:** The methodology used follows the precepts of a research with a qualitative approach, in data collection used the technique of structured questionnaires and in the data analysis the Bardinian technique of content analysis was appropriated.

**Results:** With this study, the results obtained answer that the participants diagnosed the existence of pejotization and fit into this reality. And the linearity of the hypothesis follows in the assertiveness of the answers where the group that did not realize rewards is the same group that considers pejotization as a fraud to labor rights, and the other group did not consider pejotization as fraud, because they prioritized the rewards granted, in order to maximize their own interests.

**Contributions:** The research manages to contribute assertively to the Triangle of fraud in terms of the characterization of pejotization as fraud, adjunct to the fulfillment of vertices. But in the case of the theory of internal and external rewards, and that the characterization of pejotization as fraud is parallel to the proportionality given by the subjects to these rewards, because if the financial benefits are more relevant than morals for these employees, the moral self-concept weighs more to the rewards, ignoring the presence of fraud.

**Keywords:** Pejotization, Cressey Fraud Triangle, Internal and external rewards, labor relations.

### Resumen

**Objetivo:** Este estudio tuvo como objetivo crear un análisis del fenómeno de pejotización a partir de la teoría del triángulo de Cressey y las recompensas internas y externas. El objetivo general de este estudio fue verificar si la pejotización puede ser identificada como artificio fraudulento del Triángulo de Cressey y a las teorías de recompensas.

**Metodología:** La metodología utilizada sigue los preceptos de una investigación con enfoque cualitativo, en la recolección de datos se utilizó la técnica de cuestionarios estructurados y en el análisis de datos se apropió la técnica bardiiana de análisis de contenido.

**Resultados:** Con este estudio, los resultados obtenidos respondieron que los participantes diagnosticaron la existencia de pejotización y encajaron en esta realidad. Y la linealidad de la hipótesis sigue en el asertividad de las respuestas donde el grupo que no realizó recompensas es el mismo grupo que considera la pejotización como un fraude a los derechos laborales, y el otro grupo no consideró la pejotización como fraude, porque priorizaron las recompensas otorgadas, con el fin de maximizar sus propios intereses.

**Contribuciones:** La investigación logra contribuir asertivamente al Triángulo del fraude en cuanto a la caracterización de la pejotización como fraude, adjunto al cumplimiento de vértices. Pero en el caso de la teoría de las recompensas internas y externas, y que la caracterización de la pejotización como fraude es paralela a la proporcionalidad dada por los sujetos a estas recompensas, porque si los beneficios financieros son más relevantes que la moral para estos empleados, el autoconcepto moral pesa más a las recompensas, ignorando la presencia de fraude.

**Palabras Clave:** Pejotización, Triángulo de Fraude de Cressey, Recompensas internas y externas, relaciones laborales.

## 1 Introdução

A reforma trabalhista proposta pela Lei Federal nº 13.467/2017 ditou novos padrões nas relações de emprego, criando novas brechas que culminam em prejuízos ao empregado (Silva & Ravnjak, 2020). Alguns estudiosos, a exemplo de Santos (2019), conceituam que essa reforma, em suas lacunas, permitiu a ocorrência da “pejotização”, termo usado para designar a “transformação” do empregado (pessoa física) em uma PJ (pessoa jurídica).

Para Silva e Ravnjak (2020), isso é um modo de retirada dos direitos trabalhistas dos empregados, pois, com a abertura de uma “pejota”, é, forçadamente, descategorizada a relação de emprego, conforme os seus requisitos. Então, a pejotização nasce para sobressair às recompensas do empregador, mas se subentende como fraude, devido a sua necessidade de maquiagem a relação de emprego, unicamente para excluir os direitos do trabalhador, que agora se torna um mero instrumento de ajuste de custo e produção, submetido exclusivamente às necessidades do empregador (Galvão, Castro, Krein & Teixeira, 2019). De forma sequenciada, para este estudo, a pejotização será observada a partir da conceituação de fraude (teoria do triângulo da fraude de Cressey) e dos interesses e comportamentos dos empregados e empregadores (teoria das recompensas).

A teoria da fraude usada nesse fenômeno foi a do triângulo da fraude de Cressey que, segundo Oliveira e Naves (2010), é dita como algo motivado por três fatores: pressão, oportunidade e racionalização. Tal afirmativa se dá a partir do triângulo da fraude, originalmente proposto por Donald R. Cressey, em 1953, para explicar a ocorrência do crime do colarinho branco (Wuerges & Borba, 2014). E, com a hipótese de Cressey, é possível compreender que os vértices do triângulo da fraude são os motivos que levam um indivíduo a cometê-la (Almeida & Alves, 2015).

A teoria comportamental escolhida foi a das recompensas internas e externas, auxiliando esta pesquisa ao observar quais são os interesses dos sujeitos em determinadas atitudes. Para isso, Mazar, Amir e Ariely (2008) explicitam que os sujeitos se motivam a cometer atitudes

honestas ou desonestas a partir do custo-benefício externo, com a finalidade de maximizar seus próprios interesses. Já Pereira e Silva (2020), apoiados em Baumeister (1998), entendem que o sujeito busca recompensa interna para cometer a desonestidade, influenciando na forma como as pessoas se veem diante de cada situação, uma vez que todo indivíduo se considera honesto e que suas atitudes estão apoiadas em determinantes legais e morais.

Dentro desse contexto, é lançado o problema da presente pesquisa: **De que forma a pejetização pode ser identificada como artifício fraudulento a partir do triângulo de Cressey e da teoria das recompensas?** Permitindo que essa indagação permeie por preceitos da legalidade na referida ação e nos dizeres de ser algo correto ou bom para a sociedade, lança-se o objetivo da pesquisa de verificar se a pejetização pode ser identificada como artifício fraudulento a partir do triângulo de Cressey e da teoria das recompensas. Para tanto, a hipótese estabelecida é de que a pejetização pode ser considerada fraude a partir da teoria do triângulo de Cressey, mas os sujeitos não a veem como tal caso as recompensas internas e externas excedam os valores morais.

Para nortear esta pesquisa, utilizou-se de uma estratégia metodológica qualitativa, cujo instrumento de técnica de coleta de dados foi o de questionários semiestruturados, disparados de modo *online* para uma amostra não-probabilística, com a finalidade de encontrar em sua maioria sujeitos que poderiam se encaixar no fenômeno da pejetização. Como técnica de análise, a pesquisa aportou-se nas fases de Bardin da análise de conteúdo.

A referida pesquisa justifica-se e tem apoio nos estudos de Silva e Ravnjak (2020), Orbem (2015), Cruz e Galvão (2019), Castro, Krein e Teixeira (2019), os quais entendem que a pejetização configura-se como fraude, chamada por muitos de flexibilização e que, ainda, para o prestador de serviço é, sem dúvida, gratificante. No entanto, na realidade, é um instrumento de escravização ao empregado e que torna a empregabilidade uma recompensa à conivência com a fraude praticada nas relações trabalhistas, ou seja, o empregador torna o direito à inserção no mercado de trabalho como um mecanismo recompensatório para aceitar laborar sem direitos trabalhistas; e esse trabalhador aceita devido ao receio de se manter em desemprego. Nesse sentido, este estudo se torna relevante, pois retoma o fenômeno da pejetização, o processo de conceituação e a própria identificação dos sujeitos pejetizados, tal qual a identificação das práticas e mecanismos fraudulentos nas relações empregatícias, desnudando a posição subordinada e precária do empregado nessa realidade.

Com a finalidade de melhor apresentar os conteúdos, o presente artigo foi dividido, sequencialmente, em: referencial teórico, metodologia, resultados e conclusão. O referencial teórico dividiu-se em quatro capítulos: inicialmente com a explanação sobre a pejetização, e, em seguida, com duas teorias: a teoria do triângulo da fraude de Cressey e a teoria das recompensas internas e externas.

## 2 Referencial teórico

### 2.1 Pejetização

A reforma trabalhista proposta pela Lei Federal nº 13.467 de 2017 ditou novos padrões nas relações de emprego, criando novas brechas que culminam em prejuízos ao empregado (Silva & Ravnjak, 2020). Alguns estudiosos, a exemplo de Santos (2019), conceituam que essa reforma, em suas lacunas, permitiu a ocorrência da “pejetização”, termo usado para designar a “transformação” do empregado (pessoa física) em uma PJ (pessoa jurídica).

A ocorrência da pejetização é um ato que fere totalmente os requisitos celetistas encontrados na relação de emprego, pois, de acordo com o artigo 3º da CLT, “[...] considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador,

sob a **dependência** deste e mediante **salário [...]**". Dessa forma, para a caracterização da relação de emprego, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos: continuidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade e pessoa física. Martins (2014) explicita bem os requisitos, conforme apresentado na tabela a seguir:

**Tabela 1** – *Requisitos para relação empregatícia*

REQUISITOS	CONCEITO
CONTINUIDADE	O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado.
SUBORDINAÇÃO	O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador.
ONEROSIDADE	O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.
PESSOALIDADE	O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica.
ALTERIDADE	O empregado deve prestar serviços por conta alheia e não por conta própria, sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador.

**Fonte:** *Adaptado de Martins (2014).*

Entrelaçado a esse requisito da pessoa física, encontra-se o fenômeno da pejetização, pois o sujeito que aqui se avalia preencheria todos os outros requisitos, todavia, por interesse exclusivo do empregador, cria-se uma pessoa jurídica, visando burlar os direitos do empregado nessa relação (Cruz, 2019). A tentativa foi de facilitar essa ilicitude, afastando-se de alguns requisitos do artigo 3º da CLT. Essa flexibilização, portanto, quando tem por objetivo a maximização dos lucros do empresariamento e destruição do sistema protetivo do trabalhador, mostra as vertentes neoliberais do empresariado de tentar burlar o sistema legal, ambicionando retirar dos sujeitos os direitos mínimos legalmente constituídos (Silva & Ravnjak, 2020).

Ainda acerca da pejetização, é importante conceitua-la. Orbem (2015) reitera que, caso o trabalhador fosse contratado por uma empresa, para celebrar esse contrato, a entidade superior exigiria a criação de um número de CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), não sendo mais aceito o número do CPF (Cadastro de Pessoas Físicas), ficando configurada a pejetização. Ao empregado, nessa situação, muitas vezes premido pela necessidade, não restaria alternativa se não dirigir-se a um Cartório Civil ou Comercial para constituir uma pessoa jurídica e, assim, poder ingressar no mercado de trabalho, colaborando, dessa maneira, para a transformação do trabalhador em uma espécie de empresa para si mesmo (Orbem, 2015).

Essa modalidade de contratação, então, passou a ser identificada por diversas denominações: contratação entre empresas; interposição de empresas; empresa do “eu sozinho”, porque o serviço é prestado com exclusividade por uma pessoa; “pejetização”; e, ainda, “PJs” (Orbem, 2015). Porém, devido a sua prática reiterada, tal fenômeno passou a ser designado pelos juristas e doutrinadores trabalhistas brasileiros pelo neologismo pejetização, uma vez que, para se reportar à terminologia pessoa jurídica, comumente utiliza-se a sigla PJ, assim, os trabalhadores que constituíam uma pessoa jurídica para prestação de serviços estavam sendo caracterizados pela abreviação PJ – “pejota” (Barbosa & Orbem, 2015). Dessa maneira, Orbem (2015) declara que foram os chamados “pejotas” que inspiraram a criação do termo pejetização, isto é, da subjetivação da sigla PJ formulou-se o respectivo neologismo.

Para iniciar o diálogo sobre a pejetização, é preciso demarcar de onde esta surgiu e se há pesquisas anteriores que já demonstravam a existência de casos similares à pejetização. Com a aprovação da Lei das Terceirizações (Lei nº 13.429/2017), seguida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), respectivamente, ampliou-se a possibilidade de formas de contratação, chamadas atípicas, a exemplo dos trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica, ou Micro Empreendedor Individual (MEI) (Cruz, 2019).

Além disso, Cruz (2019) menciona que a reforma trabalhista, ao fixar no Artigo 442-B, que “[...] a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação [...]” (Brasil, 2017), abre a possibilidade para interpretação que legitima formas de contratação que descaracterizam a relação de emprego formal.

As novas reformas, advindas pela Lei das Terceirizações (Lei nº 13.429/2017), seguida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), criaram uma espécie de “autônomo exclusivo”, de modo que a pessoa jurídica presta o seu serviço para uma única empresa e de modo contínuo, sem que isso caracterize, em tese, o vínculo empregatício (Silva & Ravnjak, 2020).

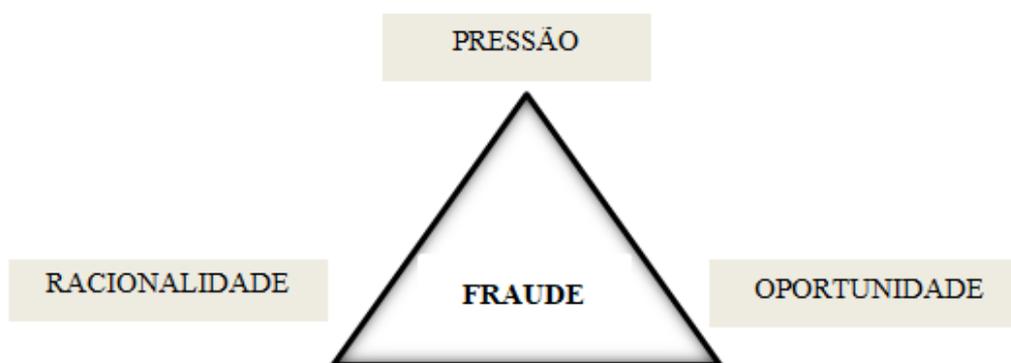
Com isso, a inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejotização do trabalhador e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos na CLT (Cruz, 2019). Os pilares que estruturam o reconhecimento do vínculo empregatício são, assim, eliminados, o que torna cabível a pergunta: Para que registrar um empregador se é permissivo legalmente contratá-lo como autônomo? (Galvão *et al.*, 2019).

Ao fim, Silva e Ravnjak (2020) relatam que o fenômeno da pejotização é uma faceta capitalista e o empregado, ao ser obrigatoriamente conivente, tem negado direitos de limitação da carga horária, do 13º salário, verbas rescisórias, salário mínimo, férias, além de auxílios doença e reclusão, ou licença maternidade, somado ao fato de arcar com as despesas da abertura de uma PJ. Dessa forma, a pejotização nasce e se fixa num estado capitalista, oferecendo um amplo cardápio de opções aos empregadores que desequilibra a correlação de forças e torna o trabalhador um mero instrumento de ajuste de custo e produção, submetido exclusivamente às necessidades do empregador (Galvão *et al.*, 2019).

## 2.2 Teoria do triângulo da fraude de Cressey

Um dos autores de maior renome nas pesquisas sobre fraudes é Donald R. Cressey que, em sua tese de doutorado em criminologia, investigou o comportamento de fraudadores e, metodologicamente, aplicou sua pesquisa com os prisioneiros que vieram a cometer fraudes e por estas estão sendo punidos (Machado & Gartner, 2018). Sua amostra foi definida com cerca de 200 detentos, por meio de entrevistas realizadas com os presidiários, objetivando concluir uma hipótese final do estudo (Condé, Almeida & Quintal, 2015; Machado & Gartner, 2018). Prosseguindo nessa ideia teórica sobre comportamento e motivação do sujeito a cometer as fraudes, Cressey (1953) defende sua hipótese de que pessoas confiáveis se tornam violadoras da confiança, quando têm um problema financeiro que não pode ser compartilhado, estando cientes de que esse problema pode ser resolvido secretamente por meios ilícitos e, à sua própria conduta, tentam ajustar seus conceitos de si mesmas como pessoas confiáveis.

Com essa hipótese final, Cressey entende que a fraude, na verdade, é motivada e condicionada por três vértices: pressão, racionalização e oportunidade; sendo pioneiro nessa descoberta que passou a denominar de triângulo da fraude (Condé, Almeida & Quintal, 2015). Os elementos desse triângulo estão evidenciados na Figura 1:



**Figura 1** - Triângulo de fraude de Cressey

Fonte: Adaptado de Coenen (2008) e Wells (2011).

Ao observar o que foi mostrado nos vértices da fraude, Almeida e Alves (2015) compreendem separadamente cada vértice como: **a pressão** que é determinada pela necessidade econômica existente, seja pessoal ou familiar; **a oportunidade** corresponde à capacidade de cometimento da fraude, agindo de forma fraudulenta com um risco muito baixo de ser descoberto; e **a racionalização** é quando o sujeito precisa encontrar uma justificativa pelas suas ações, para não ser visto como um fraudador.

A pressão, também conhecida como incentivo ou motivação, refere-se a algo que aconteceu na vida pessoal do fraudador e que criou uma necessidade estressante, motivando-o a fraudar (Machado & Gartner, 2018). Machado e Gartner (2017) remetem à teoria de Donald R. Cressey ao perceber que os casos fraudulentos tinham como fator um problema financeiro a ser enfrentado pelo fraudador, o qual não poderia ser compartilhado com outras pessoas e, de um ponto de vista mais objetivo, provavelmente, poderiam ter contribuído para a solução do problema. Estudiosos como Condé, Almeida e Quintal (2015), em sua pesquisa, dialogam precisamente que a pressão surgiu de problemas financeiros da empresa ou do próprio funcionário, que pode se sentir forçado a demonstrar uma melhor situação corporativa para os usuários das informações, com o fim de beneficiar a si mesmo ou a empresa; sendo classificada por Maragno e Borba (2018) em pressões financeiras e pressões não financeiras a pressão para cometer fraudes ocupacionais.

O segundo vértice é da oportunidade e desempenha um papel fundamental na explicação da ofensa organizacional, estando dinamicamente entrelaçada com seus aspectos motivacionais (Maragno & Borba, 2018). As oportunidades resultam de circunstâncias que oferecem chances para o gestor cometer fraudes, e estão diretamente interligadas aos problemas não compartilháveis do indivíduo que, na intenção de corrigi-los, pode se utilizar de meios fraudulentos (Machado & Gartner, 2017).

Uma palavra que está condicionada à vértice da oportunidade é a confiança (Machado & Gartner, 2017). Machado e Gartner (2018) pressupõe que uma pessoa que ocupa um cargo de confiança, com um problema não compartilhável, será capaz de perceber oportunidades para resolver, secretamente, esse problema. E, com isso, Maragno e Borba (2018) levantam duas possibilidades do vértice da oportunidade ocorrer: quando uma fraqueza de controle está presente e, importantemente, quando a probabilidade de for pego é remota. A lógica é a de que o indivíduo irá cometer a fraude, assim que tiver uma posição de confiança, conhecer as fraquezas nos controles internos e ganhar conhecimento suficiente de como cometer o crime com sucesso (Machado & Gartner, 2018).

A racionalização é um processo cognitivo de autojustificação, discutido fortemente por muitos sociólogos, psicólogos e psiquiatras; na concepção de Cressey (1953), os fraudadores racionalizam sua conduta como comportamento aceitável e justificável pela pretensão de solucionar um dado problema, classificado como não compartilhável (Machado & Gartner, 2018). Maragno e Borba (2018) complementam dizendo que a racionalização não é uma desculpa criada para justificar seu comportamento, mas um fator integrante e motivador sobre o ato, e que o próprio indivíduo está ciente de que o comportamento em questão é fraudulento.

Logo, a racionalização indica a forma pela qual o agente procura justificar a ação fraudulenta que, para ele, seria aceitável (Almeida & Alves, 2015). Condé, Almeida e Quintal (2015) e Machado e Gartner (2017) identificam possibilidades para ser feita a racionalização do ato fraudulento como: a) essencialmente não criminal; b) justificada; c) parte de uma irresponsabilidade geral, para a qual ele não é completamente responsável (Cressey, 1953).

### 2.3 Teoria das recompensas internas e externas

O comportamento humano pode ser explicado por meio de distintas teorias que buscam entender a função e utilidade de todo e qualquer tipo de comportamento que o indivíduo possui (Urbina, Eid Jr & Dana, 2017). Mazar, Amir e Ariely (2008) analisam a desonestidade como um comportamento cuja sensação de ganho financeiro não destrói seu autoconceito sobre os seus valores morais. O sujeito desonesto busca artifícios para acreditar ser uma pessoa moral e honesta, aumentando seu sistema interno de recompensas (Bénabou & Tirole, 2002).

O indivíduo, portanto, somente será desonesto se os benefícios internos e externos forem maiores que os custos (Rick, Loewenstein, Monterosso, Langleben, Mazar, Amir & Ariely, 2008). Os agentes aplicam critérios ao decidir sobre trapacear ou não, buscando tornar paralela a maximização dos seus interesses com a concepção de honestidade, até o ponto em que o trade-desligado entre **recompensas internas e externas** favoreçam a prática de ação desonesta (Gneezy, 2005; Urbina, Eid Jr & Dana, 2017).

Para isso, estudiosos como Mazar, Amir e Ariely (2008) enfatizam que os sujeitos se motivam a cometer atitudes honestas ou desonestas a partir do custo-benefício externo, com finalidade de maximizar seus próprios interesses. Já Pereira e Silva (2020), apoiados em Baumeister (1998), entendem que o sujeito busca recompensa interna para cometer a desonestidade, influenciando na forma como as pessoas se veem diante de cada situação, uma vez que todo indivíduo se considera honesto e que suas atitudes estão apoiadas em determinantes legais e morais. Mazar, Amir e Ariely (2008) sugerem que, em situações cotidianas, os mecanismos tanto internos quanto externos estão tão relacionados que fica difícil distinguir se o tipo de desonestidade se refere a recompensas externas ou recompensas internas.

No tocante às recompensas externas, Urbina, Eid Jr e Jana (2017) compreendem que esse tipo de incentivo aumenta a motivação do agente em obter maior desempenho financeiro e ser desonesto. Pereira e Silva (2020) faz um entrelaçamento teórico ao entender que os fatores externos referem-se às ações estimuladas ou incitadas por alguém ou por determinada situação. Para Weiner (1976), as questões culturais e hierárquicas influenciam na motivação dos desempenhos de determinadas atitudes que objetivarem maiores recompensas externas, pois as hipóteses que podem nortear a magnitude da recompensa são: menor probabilidade de ser detectado e menor punição (Mazar & Ariely, 2006).

O custo-benefício externo desempenha um papel relevante no comportamento desonesto (Urbina, Eid Jr & Dana, 2017). Mazar, Amir e Ariely (2008) evidenciam que o padrão de custo-benefício externo é responsável por gerar três hipóteses que norteiam a desonestidade nas recompensas externas, quais sejam: maior magnitude das recompensas externas, menor probabilidade de o indivíduo ser pego e menor magnitude da punição.

Ao fazer uma conexão com o fato a ser estudado, é relevante predispor que as recompensas externas e os seus fatores estão condicionados às questões do empregador e do estado, e podem ser dispostos, diante do triângulo de Cressey, pelos vértices da Pressão e Oportunidade (Machado & Gartner, 2018). Segundo Pereira e Silva (2020), os indivíduos que se envolvem em atividades que geram custos externos, mesmo que sejam detectados, esperam que o valor da punição não seja aumentado, em função da probabilidade de detectá-los, tendo em vista a incapacidade financeira do indivíduo de pagar a multa, mas em função dos custos externos gerados.

De forma singela, Mazar e Ariely (2006) evidenciam que as recompensas internas correspondem à parte do "eu" que representa as normas morais da sociedade e os valores que os indivíduos internalizam, funcionando, dessa forma, como um juiz interno que pune ou gratifica o indivíduo, de acordo com o cumprimento ou não de normas e valores.

No caso das recompensas internas, é visível que esta ocorra quando o indivíduo se depara com a possibilidade de praticar o ato ilícito, e assim o fará; no entanto, manterá um equilíbrio entre o incentivo de lucrar e o autoconceito de si mesmo, observando que está racional mediante a ilicitude (Pereira & Silva, 2020). Artonson (1969) e Bem (1972) afirmam que a melhor forma de a recompensa interna exercer controle sobre o comportamento seria influenciar o autoconceito dos indivíduos. Urbina, Eid Jr e Jana (2017) reiteram que o sujeito, ao seguir em conformidade com o seu sistema de valores internos, terá recompensas internas positivas, enquanto o não cumprimento do sistema de valores internos leva a recompensas internas negativas, como o rebaixamento de seu próprio conceito em relação às atitudes desonestas.

Parafraseando o fato a ser estudado como recompensas internas, o maior *link* relacional dessa recompensa está na racionalidade do triângulo de Cressey, quando o indivíduo entende que o ato praticado não é desonesto e o vê como um limite aceitável, conforme as normas internas (Machado & Gartner, 2018; Pereira & Silva, 2020). Os indivíduos, quando visam cometer alguma ilicitude, estão paralelos ao critério interno da racionalidade ao agirem racionalmente de maneira desonesta cujos benefícios da trapaça, como ganhar mais dinheiro ou melhorar a posição dentro de uma empresa, superam seus custos, como o pagamento de multa ou a perda do emprego (Urbina, Eid Jr & Dana, 2017).

### 3 Metodologia

#### 3.1 Técnica de coleta dos dados

A metodologia adotada neste estudo foi a análise qualitativa e a recolha dos dados se fez por meio da técnica de questionários semiestruturados, aplicados no período de 14 de dezembro de 2020 até 14 de janeiro de 2021, com os possíveis sujeitos que se enquadrariam em casos de pejetização, cujo contato se deu por acessibilidade. O objetivo dessa técnica é identificar a presença de sujeitos pejetizados e de relatar a percepção destes de como se deu esse tipo de contrato e sua opinião a respeito disso.

A escolha dos questionários está predisposta na sua constituição que, segundo Oliveira, Oliveira, Morais e Silva (2016), são constituídos por uma série ordenada de perguntas que permitem a coleta de dados complexos, proporcionando maior uniformidade nas respostas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc. (Oliveira, Oliveira, Morais & Silva, 2016; Gil, 1999). E, assim, conseguir chegar à uniformidade das opiniões dos sujeitos pejetizados.

A escolha dos sujeitos foi realizada por meio de critérios de seleção, sendo selecionados sujeitos de distintas localizações. Com a finalidade de caracterizar a pejetização, foi escolhida

para esta pesquisa uma amostragem não probabilística cujos respondentes não se limitaram a uma regionalidade, objetivando maior amplitude sobre o fato estudado.

Para a construção do questionário, foram formuladas 17 questões objetivas, as quais foram ordenadas numa sequência linear: as cinco primeiras questões eram sobre a identificação do respondente como gênero, região, área de formação e entre outros; as seis seguintes categorizam a relação de emprego do sujeito; por fim, as seis últimas questões fazem uma relação da pejetização com as teorias do triângulo de Cressey e com as recompensas internas e externas.

Os dados foram coletados através de um questionário semiestruturado, de modo *online*, por meio do envio de um *link* para os potenciais respondentes. Esse processo de enviar os questionários embasou-se numa amostragem não-probabilista, cuja escolha dos sujeitos se deu por meio do próprio dispare dos questionários numa busca para encontrar os possíveis pejetizados em inúmeras localidades, tais como: Amazonas, Aracaju, Bahia, Belo Horizonte, Cícero Dantas, Curitiba, Distrito Federal, Estância, Goiânia, Itabaiana, Lajeado, Minas Gerais, Natal, Olindina, Paripiranga, Rio de Janeiro, Rio verde, Sergipe, Uberlândia, Vitória da Conquista, Vitória. Cabe ressaltar que os questionários foram disparados para um total de 435 destinatários, obtendo um retorno de 45 participantes.

### 3.2 Tratamento dos dados

Para tratar os dados, foi utilizada a análise de conteúdo que pode ser definida como um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdos (verbais ou não verbais) cuja interpretação transita entre o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade (Silva, Trevizan; Fossa & 2013).

Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo caracteriza-se, assim, como um método de tratamento da informação contida nas mensagens, sendo necessária a criação de categorias relacionadas ao objeto de pesquisa, cujos resultados da pesquisa vão partir das categorias responsáveis pela identificação das questões relevantes, contidas nas mensagens (Meireles & Cendón, 2010).

A proposta de Bardin (2006) constitui-se de algumas etapas para a consecução da análise de conteúdo e, nesta pesquisa, foi seguida fielmente. As fases da pesquisa são: 1) pré-análise; 2) exploração do material; e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Silva, Moura, Cunha, Figueira, Horbe & Gaspary, 2013).

A pré-análise é a fase que compreende a organização do material a ser analisado com vistas a torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais, a partir de processos necessários, como: leitura flutuante, escolha dos documentos, formulação das hipóteses, elaboração de indicadores (Silva *et al.*, 2013; Silva, Trevizan & Fossa, 2013). A exploração do material diz respeito à codificação do material, à definição de categorias de análise e à identificação das unidades de registro e das unidades de contexto nos documentos, com base em regras precisas sobre as informações textuais, representativas das características do conteúdo (Silva *et al.*, 2013; Bardin, 1977). No tratamento dos dados, ocorre a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais; é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica (Bardin, 2006).

Para sedimentar o tratamento dos dados, foi seguida inicialmente a sequência lógica das respostas dadas pelos respondentes. E, assim, para tratar os dados, decidiu-se por seguir as proporcionalidades trazidas nas respostas dos questionários, começando pela identificação dos respondentes, seguida pela categorização da relação de emprego no fenômeno da pejetização para fazer um filtro dos sujeitos que pudessem ou não se enquadrar nas características da pejetização; e, por fim, foi feita uma relação entre a pejetização e as teorias do triângulo de

Cressey e das recompensas internas e externas. Levando em conta essa estrutura e ordem de apresentação dos dados, esse processo foi encaminhado conforme fora tracejado na técnica bardiniana de análise do conteúdo, com a pré-análise dos dados colhidos e a exploração dos dados, para que, com isso, estes pudessem ser tratados e interpretados seguindo a ordem já previamente estabelecida de execução do questionário, quando, por fim, foi feita uma análise interpretativa sobre os pontos principais imergidos da pesquisa.

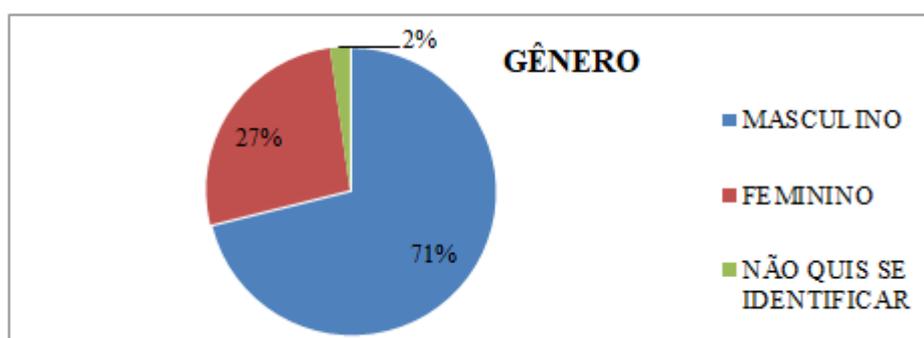
Em suma, o tratamento e análise dos dados segmentaram-se por entender a proposição de cada questionamento. A observação também foi relevante para a pesquisa, pois muitos outros fatores foram encontrados na sua execução. Os questionários foram avaliados tanto por meio das escalas percentuais como pela multiplicidade de respostas nas perguntas subjetivas. Através das questões discursivas, foi possível encontrar outras categorizações e linearidades nos discursos aqui tracejados sobre a pejetização.

#### 4. Resultados e discussões

Como evidências da pesquisa, constatou-se uma similaridade nos dados relativos à existência e categorização da pejetização, em conformidade com os respondentes. Ao final, o questionário foi enviado para um total de 435 pessoas, e destas, 45 responderam, devendo-se levar em consideração que o público selecionado para o envio do questionário tratou-se de uma amostragem não probabilística.

De modo inicial, foram expostas as assertivas respostas sobre a identificação do grupo e da vastidão de pessoas que responderam esse questionário. As cinco perguntas iniciais se tratavam de: gênero, idade, renda familiar, região (Cidade ou Estado), área de formação.

Na pergunta acerca do gênero, foi encontrada uma maioria de respondentes do gênero masculino, 71,1%; do gênero feminino foram 26,7% e 2,2% preferiu não se identificar.



**Figura 2** – Gênero dos respondentes

Fonte: dados da pesquisa.

No que se refere à faixa de idade dos respondentes, as respostas variaram entre 20 anos até 58 anos. Considerando as evidências trazidas na pesquisa sobre a questão da renda familiar, foi possível observar as variações de rendimentos desses sujeitos pejetizados, indo desde R\$ 1.000,00 até R\$ 60.000,00.

Por se tratar de uma pesquisa com amostra não probabilística, os sujeitos que responderam esta pesquisa foram de distintas regionalidades, tais como: Amazonas, Aracaju, Bahia, Belo Horizonte, Cícero Dantas, Curitiba, Distrito Federal, Estância, Goiânia, Itabaiana, Lajeado, Minas Gerais, Natal, Olindina, Paripiranga, Rio de Janeiro, Rio verde, Sergipe, Uberlândia, Vitória da Conquista, Vitória. Vale ressaltar que as cidades que tiveram maior quantidade de respondentes foram Goiânia, Aracajú e Rio Verde, respectivamente.

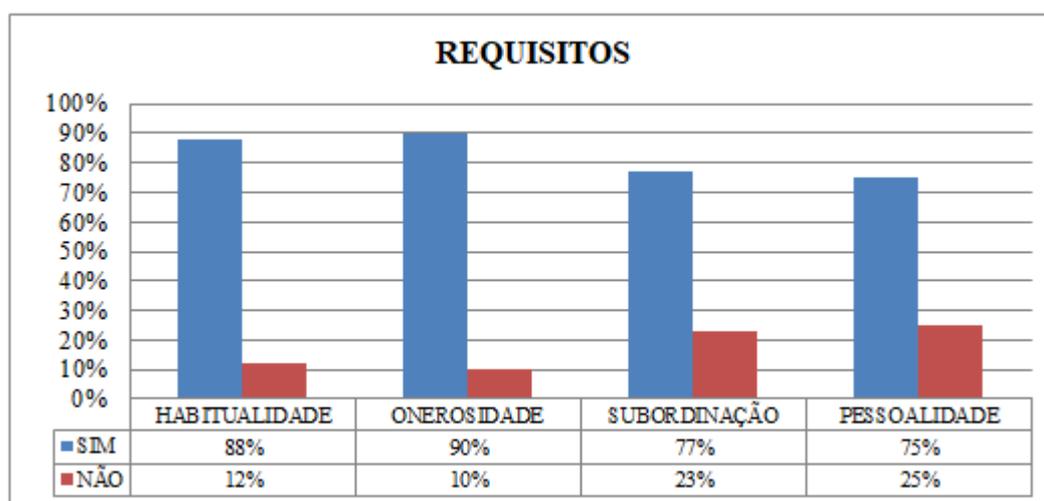
Conjecturando a respeito dos dados trazidos na área de formação do respondente, é relevante mencionar que a maioria dos sujeitos pejetizados tem ensino superior completo e o público que mais participou da pesquisa foram os profissionais da área contábil, com quase 25% das respostas coletadas na pesquisa. Além da contabilidade, outras áreas também participaram da pesquisa, tais como: Administração, Ciências Biológicas, Direito, Engenharia, Fisioterapia, Recursos Humanos, Medicina Veterinária, Docência, Relações Públicas, Vendas.

Em quase toda as amostras, os sujeitos revelaram ter trabalhado para alguma organização (92%), dentre os quais o período de trabalho foi entre 1 mês e até 10 anos de vínculo com a organização. Com nota de 1 ano, média aritmética de 4 anos e 3 meses e mediana de 5 anos.

O segundo bloco de respostas da pesquisa vem na intenção de categorizar a pejetização como algo real e corriqueiro para os respondentes desta pesquisa e, para tal, foram observados os requisitos que categorizam a relação de emprego. Caso exista a relação de emprego, a presença do CNPJ para esse sujeito é claramente uma forma de burlar o sistema trabalhista e previdenciário sobre a contribuição e fiscalização desse ato. Os requisitos que tornaram as questões foram: habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade.

A respeito da habitualidade, foi observado, conforme as evidências empíricas, que a grande maioria (88%) vai habitualmente ao local de trabalho, preenchendo o primeiro requisito da relação de emprego. O segundo requisito é o da onerosidade em que 90% dos respondentes informaram que recebem algum valor oneroso pelo serviço prestado na organização. Já o requisito da subordinação teve uma variação nos respondentes, mas o resultado final demonstrou que 77% informaram que tem alguém que lhes designe atividades no local de trabalho.

O último requisito é o da pessoalidade no qual foi verificada a validade da pejetização, cujos dados foram firmes à presunção. Um total de 75% dos respondentes afirmou que no emprego para o qual trabalham não tem carteira assinada e que os mesmos foram contratados pela organização como prestadores de serviços, através da abertura do CNPJ (abertura de MEI, EIRELI, MicroEmpresa etc.).



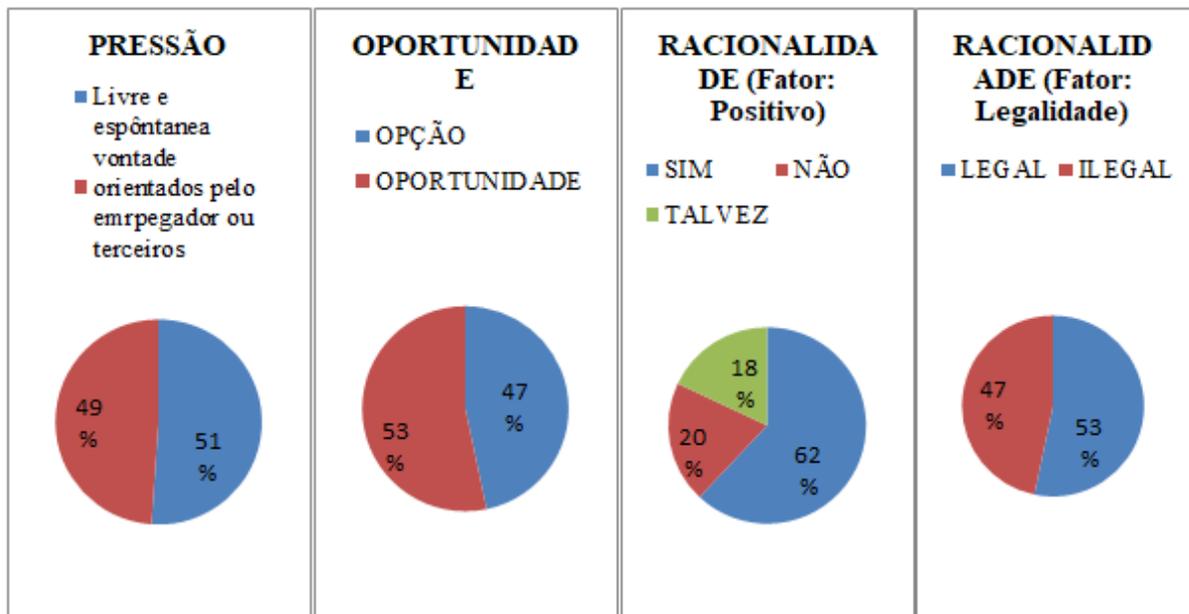
**Figura 3 - Resultados acerca dos requisitos para a relação de emprego**

Fonte: dados da pesquisa.

Finalizando o segundo bloco, foi realizada uma análise minuciosa dos respondentes, tendo como critério desta pesquisa excluir, nessa etapa, os respondentes que não se

enquadraram como pejotizados, com a finalidade de tornar a análise mais objetiva para esse fenômeno. Das 45 respostas, em média proporcional, 25% não preencheram um dos quatro requisitos, e restaram os 75% de respondentes que diretamente preencheram os requisitos da pejotização e foram utilizados para a análise.

A primeira indagação promove um debate acerca das teorias aqui aportadas junto à pesquisa. Foi problematizada a presença da pressão e das recompensas dos sujeitos ao optarem por trabalhar para essa organização através da pessoa jurídica, e nisto observou-se que muitos dos respondentes optaram por trabalhar através da PJ por livre e espontânea vontade (51,1%) e os demais foram orientados pelos empregadores contratantes ou terceiros próximos aos empregadores (48,9%). O que se pode presumir ao triângulo da fraude é que o fato de ser pejotizado é caminho para a contratação e inserção no mercado de trabalho, e já é uma realidade tão comprovada que os sujeitos já não carecem de devida pressão direta do empregador para a contratação, os próprios empregados já se pressionam e subvertem a essa posição de redutibilidade com a finalidade de inserir-se num mercado, independente de quais sejam os pontos negativos advindos dessa alocação.



**Figura 4** – Resultados acerca dos vértices do triângulo de Cressey para a Pejotização

Fonte: dados da pesquisa.

À luz dos dados coletados e das recompensas internas e externas atreladas ao triângulo da fraude, buscou-se indagar a relação do vértice da oportunidade adjunto às teorias. Pergunta essa para saber se os respondentes eram pejotas por opção ou oportunidade, levando em consideração que aqueles que assinalaram oportunidade demonstram relação forte a um vértice da oportunidade, dos 75% que se enquadraram na pejotização, 53,3% assinalaram que estavam nessa organização por oportunidade e 46,7% por opção. Essa resposta complementa a problematização acima dada, que as recompensas externas já são motivadas pela oportunidade de alocação no mercado de trabalho, mas não necessariamente pela pressão direta do empregador que já é mais um discurso culturalizado do que uma singela recolocação por meio da pejota, ou seja, o vértice da pressão existe de forma mais problemática que anteriormente, pois a pressão agora está nos discursos e nos modos de subordinação extrema do proletariado.

Apoiando-se nas técnicas de Bardin, foram observados discursos existentes nas respostas dos sujeitos e criadas as categorias, conforme as peculiaridades do que era dito. No

tocante à pejotização por opção ou oportunidade, foram encontradas as categorias nos discursos de: facilidade/liberdade, flexibilidade, aumento salarial, empregabilidade e pressão. Acerca dos sujeitos que foram pejotas por opção, visualizamos a categoria de maior facilidade e/ou liberdade em que muitos disseram que se tornaram PJ buscando expandir a experiência no mercado, pela flexibilidade de horários e disponibilidade para prestar serviços a outra PJ.

Já no que se refere à oportunidade do empregador de fraudar e de trabalho para o empregado, é transparente que muitas categorias foram vistas nos discursos, tais como: aumento salarial, menos custos, empregabilidade e empregabilidade paralela ao vértice de Cressey da pressão. Um dos respondentes disse que a oportunidade de ir para a PJ é porque se paga menos impostos (menos custos) e outro já diz que, com a convergência à PJ, obteve uma renda maior (aumento salarial).

Observação relevante encontrada nos resultados coletados foi no fator da empregabilidade e na sua conexão com o vértice da pressão. Atenta-se na análise ao fato de que muitos imergiram nessa realidade por ser o único modo de contratação da organização, como a “[...] única opção voltada para a oferta da vaga [...]”; ou conforme dito pelo respondente ‘x’: “[...] me vi diante de uma oportunidade de trabalho e não poderia deixar passar, pois precisava da remuneração para meu sustento [...]”. Essa última resposta já permite a brecha encontrada que dá menção ao outro vértice de Cressey, o da pressão. Muitos dos empregados foram pressionados, direta ou indiretamente, a transformar-se em pejota, e categoricamente fica a expressiva pressão do empregador, quando delimita que esse é o tipo de contrato e o único modo de manter o emprego: “[...] Para continuar trabalhando nessa empresa tive que me tornar uma pessoa jurídica para prestar serviços, caso contrário eu não poderia trabalhar [...]”.

A próxima pergunta problematiza se as pessoas estão racionalmente executando as devidas atividades, atentando-se para o requisito da racionalidade. Nesse caso, foi questionado se o trabalho, por meio de uma pejota, é positivo para o empregado, ou seja, dá o espaço para observar se o respondente está racionalmente conivente com o modo de contrato de trabalho. Com base nisso, os resultados demonstraram que os pejotizados consideram o trabalho pejota como algo positivo, num total de 62%, 20% dos respondentes não acham positivo e o restante, 18%, acredita que o trabalho, por meio da pejota, talvez seja positivo.

Com essa indagação, tentou-se observar se o requisito da racionalidade estava presente nos pejotizados. Para tal, foram considerados os sujeitos que acham positiva a pejotização e os que acham negativa, e, assim, foram encontradas três categorias nessa provocação: insegurança e ausência de direitos; mais renda ou menos custos; e liberdade. Uma das falas dos respondentes mostra claramente a racionalidade dos sujeitos, quando dizem que a ilicitude é melhor que o regime celetista, ou quando evita gastos da folha e a redução de impostos federais; demonstrando que os sujeitos aqui estão racionais quanto ao fenômeno.

Para dar início à análise das falas dos sujeitos que consideraram negativa a relação pejotizada, demarca-se o posicionamento do respondente ‘x’ que reafirma a inexistência de direitos trabalhistas. E essa fala se repete em muitas das respostas que se encontraram na categoria da insegurança e ausência de direitos, e caso o contrato se encerre, o trabalhador não terá direito a verbas trabalhistas e previdenciárias, devido a esse modo de contrato, complementando, assim, e findando o triângulo da fraude de Cressey, com a presença dos três vértices para uma atividade fraudulenta.

A última pergunta do questionário quis reafirmar a racionalidade do sujeito presente no triângulo de Cressey e buscar a compreensão da legalidade do contrato pejotizado. Os resultados colhidos no campo reafirmam a ideia de que a maioria (53,3%) dos sujeitos pejotizados acham que esse modo de contratar é correto e legal. Alguns consideram que esse modo de contrato é ilícito (26,7%) e os demais contratados acham que talvez a pejotização seja tão correta e legal. Triangulando as duas respostas, basicamente é possível visualizar a

racionalidade presente nas respostas dos sujeitos e que o autoconceito dos valores morais destes já está voltado ao que eles definem como moral e correto, ao comparar que, lhe dá mais recompensas essa relação pejotizada do que as outras relações de trabalho ou pior, o desemprego. Estes racionalmente já consideram a pejotização positiva, correta e legal, ao comparar o comportamento ilícito com o autoconceito moral, levando em conta que a sensação de ganho financeiro não pode destruir seu autoconceito sobre os seus valores morais.

Dessa forma, com as respostas abertas, foi possível criar categorias da forma como esses sujeitos estão condizentes à racionalidade do triângulo de Cressey, e parte considerável dos respondentes reafirmaram que estão racionais quanto à fraude, e outros que até a consideram fraude e algo ilegal. Para reafirmar os que a consideraram positiva ou legal, vale observar que muitos demonstraram categorias como flexibilidade, liberdade e maior rentabilidade. O que faz resultar no autoconceito do empregado ao trabalhar e considerar que, independente dos pontos negativos, cometer a pejotização é mais atraente e não reduz o autoconceito sobre os valores dos sujeitos. Dentre as falas dos respondentes, dá pra conjecturar que muitos consideram que “[...] a legislação trabalhista dificulta a contratação de empregados, e os prestadores de serviços (PJ) também preferem ter mais dinheiro no bolso que indo pro Governo [...]”, ou que “[...] a contratação por meio de pessoa jurídica ajuda os contratantes a fugir dos altos impostos que são obrigatórios para manter um funcionário celetista, pois a flexibilização para o prestador de serviço é sem dúvida gratificante [...]”.

Já outros respondentes a enxergam como fraude e afirmam precisamente a categorização da pejotização como fraude trabalhista. Parte dos sujeitos pejotizados que responderam à pesquisa disse que esse fenômeno se trata de uma esperteza do empregador e um modo de sonegação fiscal, que é extremamente lesivo ao trabalhador que se pejotiza, se constatado que, na verdade, a contratação por meio de PJ está apenas sendo utilizada como mera roupagem para ocultar o real vínculo empregatício estabelecido. Falas como precariedade e flexibilidade do empregador dão a entender que a pejotização apoia-se na oportunidade das brechas legais, utiliza-se da pressão do empregador contratante para o empregado e da racionalidade de não lesionar o autoconceito sobre o ato, mesmo sabendo que é indevido. As categorias encontradas nessa análise foram: precariedade, fraude, sonegação fiscal e exclusão dos direitos trabalhistas. E dentre essas categorias, alguns respondentes entenderam que a pejotização é “[...] uma forma do empregador se livrar dos direitos trabalhistas dos empregados, além de explorar a força de trabalho sem o devido reconhecimento financeiro [...]”, podendo categorizar sonegação fiscal e que não é justo, pois “[...] não dá a escolha ao empregado sobre esse tipo de contrato, sendo que este só poderia prestar serviço caso eu fosse PJ, sendo uma forma extremista de subordinação e precarização[...]”.

Por fim, questionou-se aos respondentes sobre as recompensas por meio da pejotização. As respostas dos sujeitos foram seccionadas em grupos. De acordo com as falas, essas recompensas relatadas foram divididas em ausência de recompensas, além da empregabilidade, recompensas externas financeiras e recompensas externas não financeiras. Indiretamente a ausência de recompensas, conforme foi citado pelos respondentes, também é uma recompensa interna, pois dá a satisfação e (pseudo) segurança no contrato de trabalho, estimando as normas morais da sociedade e os valores que os indivíduos internalizam.

As recompensas dos sujeitos foram externas e divididas em financeiras e não financeiras. Sobre as recompensas financeiras é recorrente nas respostas o modo perspicaz e ludibriador dos empregadores ao aludir o contrato por meio da PJ, objetivando a redução de tributos mensais e de peculiaridades na rescisão contratual. Alguns tiveram como recompensas o plano de saúde, aumento salarial, vale-transporte e a redução trabalhista, que consequentemente gera maior renda mensal para esses respondentes.

Já as recompensas não financeiras remeteram mais à liberdade, flexibilidade e seguridade, autonomia, maior lucratividade, possibilidade de expansão, dentre outros. E, basicamente, os respondentes reafirmaram que tiveram poucos benefícios particulares, pois, na maioria dos casos, as recompensas internas são de exclusividade do empregador. O que nos resta a dialogar é a presença dos requisitos e das recompensas para categorizar a pejotização como ilegal, reafirmando que todos os que usufruíam desse fenômeno foi na intenção de fraudar ou maquiar o modo de contratação, objetivando não permitir que o empregado detenha seus devidos direitos trabalhista e previdenciário.

Com base nos resultados, é possível afirmar que a pejotização configura-se como fraude e está relacionada aos vértices do triângulo de Cressey. O vértice da pressão se apresenta nos discursos de obrigatoriedade do empregado a constituir pessoa jurídica como forma de empregabilidade, representando um modo de subordinação extrema do proletariado (Souza, 2012); o empregador encontra o vértice da oportunidade nas brechas legislativas, com o objetivo de sonegar tributos (Souza, 2019); e o vértice da racionalidade se fundamenta no autoconceito do sujeito ao aplicar a fraude de arquitetar em seus valores morais que este ato não é ilícito ou que não havia conhecimento da ilicitude (Barbosa & Orben, 2015). Portanto, a pejotização é considerada uma fraude aportada pelo triângulo de Cressey, utilizada pelo empregador, visando à descaracterização da relação empregatícia e, conseqüentemente, mitigando ou eliminando os direitos trabalhistas dos empregados nessa relação ilícita.

No tocante às recompensas internas e externas, as categorias variantes encontradas na pesquisa foram: ausência de recompensas, recompensas externas financeiras e recompensas externas não-financeiras. De certo modo, as pessoas que se propuseram a dizer que não houve recompensas com a pejotização se mostraram contra a pejotização e a categorizaram como algo ilícito e fraudulento, paralelo ao triângulo de Cressey. Então, a proporção das recompensas internas e externas mudaram o autoconceito e comportamento dos sujeitos e estes ignoraram a presença da fraude, pois os benefícios internos e externos foram maiores que os custos financeiros e não financeiros. Ou seja, os sujeitos, perceberam que a pejotização apresentaram categorias, como aumento de renda ou liberdade/flexibilidade, para estimar que, paralelamente, a maximização dos seus interesses tivesse maior proporção que os valores morais, de modo que as **recompensas internas e externas** favoreceram o autoconceito ilusório à prática fraudulenta (Rick *et al.*, 2008; Gneezy, 2005; Urbina, Eid Jr & Dana, 2017).

Assim, a pejotização permitiu triangular os dados e perceber que o fenômeno é uma amostra significativa dos disparantes vividos em sociedade para haver uma redução trabalhista do empregador, não sendo devidamente categorizado como relação de emprego. Na teoria, caso a inexistência de alguns dos requisitos para a contratação de trabalho não seja aplicado, vale considerar esse modo de contratação como contrato de trabalho. E digo mais, a fraude existe, pois a solicitação de convergência a uma pejota é ilegal, uma vez que não foi intencional desses a abertura da empresa, mas, sim, partindo da pressão e oportunidade dadas aos empregadores.

## 5. Considerações finais

Este estudo buscou verificar se a pejotização pode ser identificada como artifício fraudulento a partir do triângulo de Cressey e da teoria das recompensas. Para tanto, a hipótese estabelecida foi a de que a pejotização é considerada fraude, a partir da teoria do triângulo de Cressey, mas os sujeitos não a veem como tal, quando as recompensas internas e externas excedem os valores morais.

Concluiu-se, a partir das análises, que a hipótese estabelecida deve ser aceita, considerando que os respondentes diagnosticaram a pejotização e enquadraram-se nessa realidade, cuja linearidade da hipótese segue na assertividade das respostas cujo grupo que não

percebeu recompensas internas ou externas é o mesmo grupo que seguia numa linha crítica a considerar a pejetização como uma fraude aos direitos trabalhistas e um breve arcabouço à precariedade e insegurança. A problemática que aqui foi tracejada consegue chegar a um argumento fixado de que a confirmação da pejetização, enquanto fraude nas relações trabalhistas, é reafirmada em conformidade com as percepções dos sujeitos que são a favor ou contra esse ato, mas que, em sua totalidade, demonstraram que esse fenômeno se estrutura em bases subordinadoras e obrigatórias por parte dos empregadores, que alocam os empregados em função de precariedade e desolamento, sem a sua devida seguridade de direitos celetistas.

É notório que boa parte dos respondentes dividiram sua opinião acerca da legalidade e ilegalidade da pejetização, no entanto, a caracterização e a existência da pejetização foram estabelecidas por uma parte significativa da amostra (75%) que cumpre com todos os requisitos de vínculo empregatício. Dessa forma, a pejetização existe única e exclusivamente para maquiar uma realidade, com a finalidade de deturpar os direitos do empregado e o colocar numa relação de maior subordinação e dependência, em razão da precariedade.

Fundamentando-se nos resultados, pode-se afirmar que a pejetização configura-se como fraude e está relacionada aos vértices do triângulo de Cressey. Os respondentes, **em sua maioria**, identificaram os três vértices presentes na relação de emprego, utilizado como artifício pelo empregador, no intuito de descaracterizar a relação empregatícia e, conseqüentemente, mitigar ou eliminar os direitos trabalhistas dos empregados nessa relação ilícita. Os dados apresentam um ponto relevante para as pesquisas voltadas à pejetização, contribuindo, dessa maneira, para a construção de uma realidade fenomenológica sobre as fraudes trabalhistas. A presente pesquisa consegue contribuir assertivamente ao Triângulo da fraude, no que condiz à caracterização da pejetização enquanto fraude, adjunto do cumprimento dos vértices. Todavia, no caso da teoria das recompensas internas e externas, a caracterização da pejetização como fraude está paralela à proporcionalidade dada pelos sujeitos a essas recompensas, pois se os benefícios financeiros forem mais relevantes do que a moral para estes empregados, o autoconceito moral pesa mais para as recompensas, ignorando a presença da fraude.

Acerca das recompensas internas e externas, as categorias variantes encontradas na pesquisa foram: ausência de recompensas, recompensas externas financeiras e recompensas externas não-financeiras. De certo modo, os sujeitos dividiram-se em dois grupos e aos que se propuseram a considerar a pejetização como legal, a resposta seguinte seria que este fenômeno lhe dá recompensas e, apoiado na teoria das recompensas, os sujeitos moldaram os seus valores sobre fraude a partir de uma ponderação entre benefícios pessoais e financeiros e os valores morais; já os que pesaram mais pelos benefícios pessoais não consideraram a pejetização como fraude, com finalidade de maximizar seus próprios interesses.

Como limitações do estudo, pode-se destacar a dificuldade de encontrar os sujeitos que se categorizavam como pejetizados, a baixa devolução das respostas considerando a quantidade de sujeitos para os quais o questionário foi disparado, a ausência de trabalhos empíricos sobre este fenômeno e, mais precisamente, de trabalhos que tivessem um olhar comportamental do sujeito pejetizado. Além disso, a possibilidade de não assimilação de algumas perguntas em virtude da sua objetividade.

Por fim, uma das sugestões para pesquisas futuras é a aplicação do mesmo estudo para outras amostras mais abrangentes, com um viés mais quantitativo, ou utilizar o oposto e aplicar a pesquisa com um olhar mais qualitativo, tentando compreender os comportamentos dos pejetizados. Outra sugestão a ser dada é observar a pejetização a partir da percepção do empregador e os interesses deste ao se utilizar das brechas legais que o guia a esse fenômeno fraudulento.

## Referências

- Artanson, E. (1996). A theory of cognitive dissonance: a current perspective. In: Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, 4, 1-34.
- Almeida, S. R. V., & Alves, F. J. D. S. (2015). Testando o Triângulo de Cressey no Contexto da Convergência às Normas Internacionais de Contabilidade: um Estudo Empírico Sobre Comportamento Ético de Profissionais de Contabilidade. *Revista de Administração da UFSM*, 8(2), 282-297.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-62). New York, NY: Academic Press.
- Baumeister, R. F. (1998). The self. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey, *The handbook of social psychology* (pp. 680-740). New York, NY: McGraw-Hill.
- Barbosa, A., & Orbem, J. (2015). “PEJOTIZAÇÃO”: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 10(2), 839-859.
- Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.* (1943). CLT: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília. Recuperado em 10 de dez. de 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).
- Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.* (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Brasília. Recuperado em 10 de dez. de 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).
- Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017.* (2017) Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, Brasília. Recuperado em 10 de dez. de 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm).
- Condé, R. A. D., Almeida, C. O. F., & Quintal, R. S. (2015). Fraude Contábil: Análise Empírica à Luz dos Pressupostos Teóricos do Triângulo da Fraude e dos Escândalos Corporativos. *Gestão & Regionalidade*, 31(93), 94-108.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: a study in the social psychology of embezzlement*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Cruz, R. E. D. (2019). *Empresário sem empresa: trabalho desregulamentado, pejetização e uberização. A precarização do trabalho dos jornalistas na era digital*. Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Econômico pelo Programa de Pós Graduação do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.
- Coenen, T. L. (2008). *Essentials of corporate fraud (4a. ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Galvão, A., Castro, B., Krein, J. D., & Teixeira, M. O. (2019). REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH*, 32(86), 253-270.

- Mazar, N., & Ariely, D. (2006). Dishonesty in everyday life and its policy implications. *Journal of Public Policy & Marketing*, 25(1), 117-126.
- Mazar, N., Amir, O., & Ariely, D. (2008). The dishonesty of honest people: A theory of self-concept maintenance. *Journal of Marketing Research*, 45(6), 633-644.
- Machado, M. R. R., & Gartner, I. R. (2018). A hipótese de Cressey (1953) e a investigação da ocorrência de fraudes corporativas: uma análise empírica em instituições bancárias brasileiras. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(76), 60-81.
- Machado, M. R. R., & Gartner, I. R. (2017). Triângulo de Fraudes de Cressey (1953) e Teoria da Agência: Estudo Aplicado a Instituições Bancárias Brasileiras. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 14(32), 108-140.
- Maragno, L. M. D., & Borba, J. A. (2017). Mapa Conceitual da Fraude: Configuração Teórica e Empírica dos Estudos Internacionais e Oportunidades de Pesquisas Futuras. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(Ed. Especial), 41-68.
- Martins, S. P. (2014). *Direito do Trabalho*. – 30. ed. – São Paulo: Atlas.
- Orbem, J. V. (2017) A pejotização no mercado de trabalho brasileiro: embate entre o segundo e o terceiro espírito do capitalismo. *O novo espírito do capitalismo no Sul: paralelismos e contrastes*. 1ªed. Pelotas: UFPel, v. 1, p. 111-129.
- Oliveira, J. C. P.; Oliveira, A. L.; Morais, F. A. M.; Silva, G. M. (2016). *O questionário, o formulário e a entrevista como instrumentos de coleta de dados: vantagens e desvantagens do seu uso na pesquisa de campo em ciências humanas*. Anais III CONEDU. Campina Grande: Realize Editora.
- Pereira, I. V., & Silva, C. A. T. (2020). A influência das recompensas internas e externas no comportamento das pessoas na prática da evasão fiscal no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 31(83), 228-243.
- Rick, S.; Loewenstein, G.; Monterosso, J. R.; Langleben, D. D.; Mazar, N.; Amir, O.; Ariely, D. (2008) Commentaries and rejoinder to “the dishonesty of honest people”. *Journal of Marketing Research*, v. 45, n. 6, p. 645-653.
- Silva, M. F. B. E. ; Ravnjak, L. L. S. (2020). *Pejotização e precarização da relação de emprego*. In: II Encontro Norte Mineiro de Serviço Social, 2020, Montes Claros. Anais do II Encontro Norte Mineiro de Serviço Social, v. 4. p. 756-767.
- Silva, A. H., Moura, G. L., Cunha, D. E., Figueira, K. K., Horbe, T. de A. N., & Gaspary, E. (2013). *Análise de Conteúdo: fazemos o que dizemos? Um levantamento de estudos que dizem adotar a técnica*. Brasília: ANPAD.
- Santos, A. D. (2019). Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 205-222.
- Weiner, B. (1976). An attributional approach for educational psychology. *Review of Research in Education*, 4(1), 179-209.
- Wells, J. T. (2011). *Corporate fraud handbook: prevention and detection (3a. ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wuerges, A. F. E., & Borba, J. A. (2014). Fraudes contábeis: uma estimativa da probabilidade de detecção. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16(52), 466-483.