

UM ENFOQUE CONTÁBIL SOBRE A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COMO PESSOA JURÍDICA E TRABALHADORES COM VINCULO DE EMPREGO: REPERCUSSÕES NOS ENCARGOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

ARLLESON BRITO OLIVEIRA

*Graduando do Curso de Ciências Contábeis - Universidade Federal Do Maranhão
Departamento De Ciências Contábeis E Administração; São Luís-MA.*

Resumo

Nos últimos anos, o mercado de trabalho brasileiro tem passado por expressivas mudanças, marcadas por novas formas de contratação e pela busca das empresas por maior flexibilidade e redução de custos. Dentro desse contexto, a pejetização, ou a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, tem ganhado destaque e despertado o interesse de profissionais da contabilidade, gestores e pesquisadores. O estudo teve como objetivo geral analisar, sob o enfoque contábil, as repercussões da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica em comparação aos trabalhadores com vínculo formal, destacando os impactos nos encargos trabalhistas e previdenciários. Trata-se de uma revisão de literatura, com abordagem qualitativa, exploratória desenvolvida por meio de análise de livros, artigos científicos, legislações e relatórios institucionais. A investigação das produções revelou que a pejetização, embora possa oferecer flexibilidade e redução de custos às empresas, gera riscos expressivos quando aplicada de forma indevida, comprometendo direitos trabalhistas, arrecadação previdenciária e a transparência contábil. Os resultados apontam que o contador desempenha um papel de suma relevância nesse contexto, atuando não apenas na escrituração dos fatos contábeis, mas também como agente ético e técnico na prevenção de fraudes e na orientação das empresas para práticas responsáveis. Conclui-se que a contabilidade é essencial para equilibrar eficiência econômica e justiça social, contribuindo para uma gestão mais transparente e sustentável das relações de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Pejetização. Contabilidade trabalhista. Encargos previdenciários. Reforma Trabalhista. Relações de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário das relações de trabalho no Brasil tem passado por transformações, resultado direto das mudanças econômicas, tecnológicas e legais que vêm redefinindo a dinâmica entre empregadores e trabalhadores. A modernização dos processos produtivos, o avanço da globalização e o fortalecimento da economia digital impulsionaram novas formas de prestação de serviços, que vão desde o trabalho remoto até a expansão de modelos contratuais mais flexíveis. Nesse contexto, uma das práticas que mais têm se destacado é a contratação de profissionais como pessoa jurídica (PJ), em substituição ao tradicional vínculo de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa modalidade, conhecida como pejetização, tem sido adotada por empresas que buscam reduzir custos e flexibilizar encargos, especialmente os de natureza trabalhista e previdenciária (Zonzini & Ferreira, 2023).

Sob o ponto de vista contábil, essa transição representa um desafio expressivo, uma vez que as diferenças entre a contratação via CLT e a contratação por PJ refletem diretamente na estrutura dos encargos sociais, na apuração de tributos, na elaboração da folha de pagamento e nas obrigações acessórias. Enquanto o trabalhador com vínculo formal assegura direitos como

férias remuneradas, 13º salário, FGTS e contribuição previdenciária compulsória, o prestador de serviço como pessoa jurídica assume a responsabilidade pelo recolhimento de seus tributos e contribuições, o que altera a forma como essas despesas são reconhecidas e contabilizadas nas demonstrações financeiras. Essa mudança, embora possa ser vantajosa sob o aspecto econômico, exige um controle contábil mais rigoroso e uma gestão tributária eficaz para evitar inconsistências e passivos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) intensificou esse processo ao introduzir mecanismos de flexibilização nas relações de trabalho, ampliando o espaço para contratos alternativos e estimulando novas formas de prestação de serviços. Embora tais medidas tenham sido justificadas como uma forma de modernizar as relações de trabalho e impulsionar a economia, também suscitaram debates sobre a precarização do emprego formal e a redução da arrecadação previdenciária, com reflexos diretos na sustentabilidade das políticas públicas de seguridade social (Brasil, 2017). Essas transformações revelam um novo desafio nas relações entre capital e trabalho, no qual a busca por eficiência e competitividade empresarial frequentemente se sobrepõe à estabilidade e à proteção do trabalhador.

Diante disso, compreender as repercussões contábeis e tributárias decorrentes da pejetização torna-se fundamental não apenas para os profissionais de contabilidade, mas também para gestores, advogados e formuladores de políticas públicas. Sob o enfoque contábil, o fenômeno da pejetização levanta questões relevantes relacionadas à classificação de despesas com pessoal, à relação entre custos fixos e variáveis, e à interpretação dos lançamentos contábeis que envolvem encargos trabalhistas e previdenciários. Além disso, envolve a necessidade de compreender os riscos jurídicos e fiscais de uma eventual requalificação de vínculo, que pode gerar autuações, multas e reflexos financeiros expressivos para as empresas.

Desta forma, a escolha desse tema se justifica pela sua importância atual e pelo impacto que tem na contabilidade trabalhista e tributária das empresas. Cada vez mais, as organizações têm adotado o modelo de contratação por pessoa jurídica, o que vem chamando a atenção de pesquisadores, contadores e gestores. Essa prática muda a forma como os custos são organizados e desafia o trabalho do contador, que precisa garantir que tudo esteja dentro das normas e feito com transparência. Num contexto em que reduzir encargos virou uma estratégia comum para se manter competitivo, o contador ganha ainda mais destaque, é ele quem interpreta as regras, ajusta os registros e ajuda a evitar riscos fiscais e previdenciários que podem trazer grandes prejuízos no futuro.

Além da importância profissional e econômica, esse tema também tem um peso social, pois compreende-se que a substituição do vínculo empregatício tradicional pela prestação de serviços como pessoa jurídica não impacta apenas as empresas e os profissionais, mas todo o sistema de seguridade social. Quando isso acontece, há reflexos diretos na arrecadação pública e na sustentabilidade de políticas como aposentadoria, seguro-desemprego e benefícios trabalhistas. Por isso, olhar para essa realidade sob uma perspectiva contábil é válido para entender não só os efeitos financeiros nas organizações, mas também as consequências sociais e éticas dessa nova forma de relação de trabalho. Esse olhar mais amplo, ajuda a repensar o papel da contabilidade na construção de práticas mais justas, transparentes e sustentáveis dentro do mundo do trabalho.

Partindo dessa perspectiva, este estudo tem como objetivo geral analisar, sob um enfoque contábil, as diferenças entre a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica e aqueles com vínculo de emprego formal, destacando as repercussões nos encargos trabalhistas e previdenciários. Trata-se de uma revisão de literatura, desenvolvida a partir da análise de legislações, livros, artigos científicos e documentos oficiais que abordam o tema da pejetização e suas implicações contábeis. Busca-se, portanto, construir uma compreensão teórica

consistente que auxilie na leitura crítica e técnica desse fenômeno no contexto da contabilidade brasileira.

De forma específica, o estudo pretende: descrever os principais aspectos legais e contábeis que diferenciam a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica e aqueles com vínculo de emprego formal; identificar as repercussões dessas modalidades contratuais sobre os encargos trabalhistas e previdenciários e compreender os impactos da pejetização na contabilidade das empresas, especialmente quanto à apuração de tributos e obrigações acessórias.

Desse modo, este trabalho busca somar ao debate sobre as novas formas de contratação no mercado de trabalho, trazendo uma análise clara e bem embasada sobre os impactos contábeis, tributários e previdenciários da pejetização. A ideia é olhar de forma crítica para a relação entre a contabilidade e o direito trabalhista, ajudando a entender melhor os desafios que empresas e profissionais da área enfrentam com esse modelo que vem ganhando cada vez mais espaço. Mais do que discutir números e leis, a pesquisa deixa claro a importância de uma atuação contábil ética, responsável e consciente, capaz de equilibrar as exigências do mercado com o respeito às pessoas e às relações de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A pejetização e as transformações nas relações de trabalho no Brasil

As relações de trabalho no Brasil vêm passando por mudanças estruturais, que vão muito além de simples ajustes nas leis. São transformações que misturam fatores econômicos, avanços tecnológicos, novos formatos de negócios e uma busca constante por equilíbrio entre flexibilidade e proteção social. Dentro desse cenário, a pejetização, que é a prática de contratar pessoas físicas por meio de uma pessoa jurídica para realizar atividades que, na prática, se parecem com um vínculo de emprego, virou um dos temas mais discutidos atualmente (Ribeiro & Oliveira, 2023). Esse processo não acontece da mesma forma em todos os lugares, ele muda conforme o setor, o tipo de trabalho e as estratégias de gestão adotadas por cada empresa.

De modo geral, a expansão da pejetização tem sido interpretada como resposta de empresas à necessidade de reduzir custos, aumentar a agilidade operacional e adaptar-se a picos de demanda. No entanto, os efeitos não se esgotam na esfera microeconômica, há repercussões diretas na estrutura de encargos trabalhistas e previdenciários, na arrecadação estatal e na sustentabilidade da seguridade social, é por isso que a discussão sobre pejetização não pode ser meramente jurídica; ela exige um enfoque contábil capaz de qualificar os impactos sobre folha, tributos, provisões, riscos e passivos contingentes.

O marco mais citado nesse percurso é a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que atualizou dispositivos da CLT e consolidou um conjunto de mecanismos de flexibilização (Brasil, 2017). Entre outras mudanças, houve a ampliação da força normativa do negociado sobre o legislado em certos temas, o trabalho intermitente, maior previsibilidade de terceirização (em diálogo com a Lei nº 13.429/2017) e a reconfiguração de institutos processuais. Ainda que a letra da lei não “autorize” pejetização fraudulenta, o ambiente regulatório pós-2017 facilitou arranjos contratuais alternativos, expandindo a fronteira entre autonomia legítima e subordinação disfarçada.

Do ponto de vista conceitual, convém recordar os requisitos clássicos do vínculo de emprego na CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade (habitualidade) e subordinação. Quando presentes de forma concomitante, tendem a caracterizar emprego, ainda que o contrato formal se apresente como prestação de serviços por pessoa jurídica (Pretti, 2022). É nessa “zona cinzenta” que a pejetização exige mais cautela, quanto mais o arranjo se aproxima da dinâmica celetista (ex.: exclusividade, controle de jornada, ordens diretas, integração à rotina da

empresa), maior o risco de requalificação e, por consequência, de passivos trabalhistas e previdenciários.

A literatura atual tem mostrado leituras múltiplas. Zonzini e Ferreira (2023) enfatizam que há contextos em que a contratação como PJ pode ser instrumento legítimo de organização produtiva, especialmente em ocupações altamente especializadas e de caráter efetivamente autônomo, com liberdade técnica e gerencial. Nesses casos, o ganho de eficiência e a negociação mais direta de preços e prazos podem beneficiar ambas as partes, desde que os limites legais sejam respeitados e que a relação não esconda subordinação.

Por outro lado, os mesmos autores chamam atenção para um efeito colateral relevante, a pejetização, quando utilizada indevidamente, desloca custos e riscos que, no regime celetista, são socializados (férias, 13º salário, FGTS, benefícios previdenciários) para o trabalhador individual. Essa transferência pode fragilizar a proteção social, reduzir a base de contribuição e criar assimetria de poder na negociação, sobretudo em setores com baixa sindicalização ou em momentos de escassez de vagas.

Em linha crítica, Veras (2025) destaca que a pejetização impõe um desafio de compliance contábil e fiscal. Do lado das empresas, cresce a necessidade de classificar corretamente despesas com pessoal versus serviços de terceiros, de documentar a efetiva autonomia, de manter contratos e evidências operacionais que resistam a auditorias e fiscalizações. Do lado dos profissionais de contabilidade, há uma demanda por controles robustos, provisões prudenciais (quando couber) e avaliação sistemática de riscos para evitar surpresas de requalificação. Esses autores insistem que a boa prática envolve transparência, rastreabilidade de decisões e aderência estrita à legislação trabalhista e previdenciária.

Vale pontuar, que no plano econômico, a pejetização dialoga com ciclos de crise e recuperação, pressão por redução de custos fixos e necessidade de ajuste rápido a variações de demanda. No plano tecnológico, a plataformização, o trabalho remoto e ferramentas de gestão de projetos tornaram mais viável a contratação por projeto ou por entrega, muitas vezes com equipes distribuídas, e o resultado é um cardápio mais amplo de arranjos contratuais, em que a contratação via pessoa jurídica passa a competir com CLT, terceirização e trabalho intermitente.

Contudo, a expansão desses formatos não elimina a responsabilidade contábil e jurídica, pelo contrário, quanto maior a diversidade de arranjos, maior a complexidade do registro, do controle e da conformidade. Empresas que priorizam flexibilidade precisam reforçar políticas internas, treinar lideranças para não reproduzir rotinas de subordinação sobre prestadores PJ e manter documentação probatória da autonomia técnica e gerencial do contratado.

Sob o enfoque contábil, a principal diferença entre CLT e PJ aparece na estrutura de custos e encargos. No regime celetista, há tributação e encargos social-trabalhistas diretamente mensuráveis (FGTS, contribuição previdenciária patronal, provisões para 13º, férias, etc.), além de obrigações acessórias e exposição a passivos típicos de relações de emprego. No arranjo PJ regular e legítimo, a empresa reconhece despesa com serviços de terceiros, sem as provisões próprias de folha; o ônus previdenciário e tributário recai de modo predominante sobre a pessoa jurídica contratada (que, por sua vez, adota o regime tributário cabível).

Do ponto de vista de governança e risco, todavia, a pejetização indevida reintroduz passivos potenciais: requalificação de vínculo, diferenças de FGTS/INSS, multas e reflexos. Pinheiro *et al.* (2025) observam que organizações com forte dependência de prestadores PJ em atividades core, com exclusividade, controle de jornada e integração a processos internos, devem monitorar periodicamente o risco de reclassificação e manter provisões contábeis quando houver probabilidade e mensurabilidade do passivo (seguindo princípios de prudência).

A pejetização não é apenas um tema de eficiência empresarial; ela reconfigura a contribuição dos agentes para o sistema de seguridade social. Ao deslocar o eixo de contribuição,

especialmente quando há substituição maciça de vínculos formais por contratos de pessoa jurídica, pode ocorrer erosão da base contributiva do INSS e do FGTS, com efeitos de médio e longo prazo sobre benefícios e políticas públicas. É nesse ponto que a literatura crítica alerta para a necessidade de equilíbrio, a flexibilidade produtiva, sem regras claras e sem fiscalização efetiva, tende a externalizar custos sociais para o trabalhador e para o Estado; com governança, transparência e respeito a limites legais, pode servir de via legítima de organização do trabalho, sobretudo em nichos altamente especializados.

Deste modo, o debate atual converge em três ideias-chave:

- Flexibilidade real versus subordinação disfarçada: a pejotização pode ser legítima, mas não pode reproduzir os elementos do vínculo celetista.
- Contabilidade como guardião da conformidade: políticas, contratos, documentação, classificação correta de despesas, contingenciamento de riscos e auditoria interna são pilares para evitar passivos.
- Impacto sistêmico: decisões micro (empresa-trabalhador) repercutem macro (previdência, FGTS, arrecadação). O olhar contábil precisa dialogar com o direito do trabalho e com a política pública.

Compreende-se assim, que a pejotização é um fenômeno multidimensional, e para que produza eficiência econômica sem gerar precarização ou passivos ocultos, requer governança, compliance e contabilidade de alta qualidade. É nesse ponto de encontro, entre estratégia empresarial, normas legais e boas práticas contábeis, que se insere o presente estudo, aprofundando, nas seções seguintes, os aspectos legais e contábeis comparados e as repercussões trabalhistas e previdenciárias sob o enfoque técnico da contabilidade.

2.2 Aspectos legais e contábeis da contratação por pessoa jurídica e do vínculo empregatício formal

A comparação entre a contratação por pessoa jurídica e o vínculo empregatício formal exige, de início, a compreensão dos elementos jurídicos que caracterizam cada arranjo e, em seguida, a tradução desses elementos para a prática contábil. No regime celetista, a relação de emprego se forma quando coexistem pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Sempre que esses requisitos se manifestam de forma concomitante, tende-se à configuração do vínculo de emprego, independentemente da forma como o contrato foi redigido. Por essa razão, a mera formalização de um contrato civil de prestação de serviços por meio de CNPJ não é suficiente, por si só, para afastar a natureza trabalhista de uma relação que, na prática, reproduz dinâmica típica de emprego. A Reforma Trabalhista de 2017 não suprimiu essa lógica; ela apenas ampliou espaços de negociação e flexibilização em certas matérias, sem cancelar a pejotização fraudulenta (Brasil, 2017).

Do ponto de vista jurídico-operacional, a contratação por pessoa jurídica é legítima quando o prestador atua com autonomia técnica e gerencial, define sua forma de execução, pode se fazer substituir, organiza sua agenda, assume riscos do negócio e entrega um resultado específico pactuado em contrato. Essa autonomia deve estar refletida em evidências documentais e comportamentais, contratos com escopo e entregas bem definidos, ausência de controle de jornada, inexistência de ordens hierárquicas típicas, liberdade para atender outros clientes, faturamento próprio e responsabilidade pelos tributos devidos (Pinheiro *et al.*, 2025).

Quando, ao contrário, há exclusividade, controle direto do trabalho, inserção do prestador na rotina interna, uso de instrumentos disciplinares e dependência econômica, cresce o risco de requalificação. Zonzini e Ferreira (2023) chamam atenção para essa zona cinzenta, sugerindo critérios práticos de separação entre autonomia real e subordinação disfarçada, enquanto Veras

(2025) enfatiza a necessidade de políticas de compliance e de uma curadoria periódica dos contratos e rotinas.

Na prática contábil, essa diferença aparece logo na hora de classificar as despesas. Quando o vínculo é celetista, os gastos com pessoal envolvem salários, férias, 13º, contribuições para a Previdência e outros encargos trabalhistas, além de benefícios e possíveis acordos coletivos. Tudo isso faz parte da estrutura de custos da empresa e precisa ser registrado com cuidado, seguindo os princípios de competência e prudência. Além disso, há toda uma rotina de obrigações e controles, como registros de contratação e demissão, folhas de pagamento, informações enviadas pelo eSocial, declarações via DCTFWeb e conciliações contábeis, que garantem que os dados estejam sempre corretos e em conformidade com as normas.

Na contratação por pessoa jurídica, quando legítima, a essência econômica é de aquisição de serviços. O registro contábil recai, portanto, em contas de serviços de terceiros, sem constituição das provisões típicas de folha. A empresa contratante reconhece a despesa pelo regime de competência conforme o contrato e os comprovantes de execução (nota fiscal, relatório de entrega, aceite), enquanto o ônus tributário e previdenciário regular recai, em regra, sobre a pessoa jurídica prestadora, que recolhe tributos de acordo com seu regime (e que pode estar sujeita, a depender do serviço e do município, a ISS, além de IRPJ/CSLL e contribuições sobre a receita).

Para a contratante, podem existir retenções na fonte e obrigações de informação em EFD-Reinf ou declarações correlatas, a depender da natureza do serviço e da legislação aplicável. O desenho documental torna-se peça central, contrato civil detalhado, ordens de serviço, atas de aceite e evidências de autonomia operacional são a espinha dorsal que dá suporte ao reconhecimento contábil como serviço de terceiros (Vasconcellos & Moreira, 2024).

A contabilidade, contudo, não se limita à classificação, ela mede e revela riscos, sempre que a operação por pessoa jurídica se aproxima de rotinas celetistas, sobrevém o risco de requalificação, com impactos que podem alcançar diferenças salariais, reflexos em férias e 13º, FGTS, contribuições previdenciárias, multas, juros e eventuais penalidades (Rodrigues & Melo, 2025). Nessa hipótese, a boa prática recomenda avaliação periódica de risco, com documentação de testes e controles, e havendo probabilidade e mensurabilidade confiáveis, constituição de provisões para contingências e divulgação adequada em notas explicativas, em aderência aos princípios e normas contábeis aplicáveis.

Santos, Junior e Pereira (2024) defendem que o papel da controladoria é estruturar matrizes de risco que cruzem evidências operacionais (exclusividade, subordinação fática, controle de jornada) com a materialidade financeira potencial, permitindo decisões tempestivas de ajuste de contratos ou de reconhecimento de passivos.

Outro eixo relevante diz respeito à mensuração do custo total. No regime celetista, o custo de mão de obra incorpora encargos diretos e indiretos que precisam ser apropriados por centros de custo e objetos de custeio, sob pena de distorções na formação de preço e no resultado. Na contratação por pessoa jurídica, o desembolso pode parecer mais previsível e, em alguns casos, menor no curto prazo, mas a análise contábil deve considerar custos de transação, riscos de descontinuidade, dependência de fornecedores-chave e o custo esperado de eventuais reclassificações. Uma mensuração realista precisa ir além do valor da nota fiscal e contemplar governança, compliance e resiliência operacional.

Há, ainda, implicações na evidenciação e na governança, pois a administração deve assegurar que políticas internas delimitem com clareza o uso de PJs, definindo critérios para contratação, revisão documental, avaliação de autonomia, segregação entre atividades-fim e atividades-meio, e controles de conflitos de interesse. Em setores regulados ou de maior exposição pública, a transparência sobre práticas de contratação e a aderência a códigos de ética corporativa reforçam a credibilidade das demonstrações contábeis. A auditoria interna tem

papel destacado na verificação de aderência entre o que está no contrato e o que ocorre no cotidiano operacional; a auditoria independente, por sua vez, costuma testar a consistência da classificação contábil e a suficiência das divulgações sobre riscos trabalhistas e previdenciários (Carloto, 2025).

Do lado do prestador pessoa jurídica, a consistência também importa para sustentar a forma adotada, múltiplos clientes, organização própria dos meios de produção, autonomia de agenda, assunção de riscos e estrutura mínima empresarial. A inexistência desses elementos, mesmo que não sejam exigências legais absolutas, fragiliza a narrativa de autonomia e aumenta a exposição de ambas as partes. A literatura aponta que a pejotização responsável pressupõe simetria informacional e contratual: cláusulas equilibradas, prazos e entregas factíveis, remuneração condizente com a natureza empresarial do serviço e mecanismos de solução de controvérsias que não reproduzam sanções disciplinares típicas do emprego (Zonzini; Ferreira, 2023).

Assim, o traço distintivo entre contratação por pessoa jurídica e vínculo empregatício formal não reside apenas na forma do contrato, mas na substância da relação e em como essa substância é capturada, medida e evidenciada pela contabilidade.

No vínculo CLT, há provisões, encargos e obrigações acessórias próprias de folha; na contratação por PJ legítima, há serviços de terceiros, com documentação robusta, obrigações fiscais compatíveis e governança para mitigar riscos. A Reforma Trabalhista ampliou espaços de negociação, mas não eliminou a necessidade de avaliar, caso a caso, a essência econômica da relação (Brasil, 2017). A boa contabilidade, apoiada em políticas de compliance e em controles internos eficazes, é o instrumento que permite transformar essa avaliação em registros fidedignos, provisões adequadas e divulgações transparentes, equilibrando eficiência operacional com segurança jurídica e sustentabilidade previdenciária.

2.3 Repercussões trabalhistas e previdenciárias da pejotização sob o enfoque contábil

As repercussões trabalhistas e previdenciárias da pejotização representam uma das dimensões mais complexas e sensíveis do fenômeno, sobretudo e quando observadas sob a ótica contábil, e essa prática, embora possa trazer benefícios econômicos imediatos para as empresas e até mesmo para alguns profissionais, gera um conjunto de desafios que envolvem desde o cumprimento das obrigações legais até o equilíbrio financeiro e social do sistema previdenciário. O olhar contábil é importante para compreender como essas transformações afetam não apenas os registros e demonstrações financeiras, mas também a sustentabilidade das relações de trabalho e das políticas públicas de seguridade social.

Do ponto de vista trabalhista, a pejotização altera substancialmente a forma como os direitos e deveres são distribuídos entre empresas e trabalhadores. No regime celetista, os encargos trabalhistas são claramente definidos: férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), contribuição previdenciária e outros benefícios que asseguram proteção ao trabalhador e previsibilidade de custos à empresa. Na contratação por pessoa jurídica, esses encargos deixam de existir formalmente para o contratante, que passa a ter apenas obrigações contratuais civis, enquanto o prestador assume a responsabilidade pelo recolhimento de seus tributos e contribuições. Embora isso reduza o custo imediato da folha de pagamento, transfere ao profissional o ônus integral da proteção social, fragilizando o princípio da solidariedade que sustenta o sistema previdenciário (Pinheiro *et al.*, 2025).

Sob o aspecto previdenciário, as consequências são ainda mais expressivas. A substituição de vínculos formais por contratos de prestação de serviços impacta diretamente a arrecadação das contribuições destinadas ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e ao FGTS. Ao reduzir

a base contributiva, a pejetização pode comprometer o equilíbrio atuarial da Previdência Social e, no longo prazo, afetar a capacidade do Estado de garantir aposentadorias e benefícios.

Santos, Junior e Pereira (2024) argumentam que esse deslocamento de responsabilidades representa uma forma de “privatização dos riscos sociais”, pois o trabalhador passa a depender exclusivamente de sua capacidade de organização individual para assegurar proteção em situações de doença, desemprego ou velhice. Do ponto de vista contábil, isso gera um desequilíbrio entre a economia empresarial e a arrecadação pública, criando desafios para a transparência e para o planejamento de longo prazo.

A contabilidade tem um papel essencial para entender e registrar todas essas mudanças. Nas empresas, os efeitos da pejetização aparecem logo na forma como as despesas são organizadas e apresentadas nas demonstrações financeiras. Quando funcionários com carteira assinada são substituídos por prestadores de serviço, muda também a estrutura dos custos, o que antes era gasto com pessoal passa a ser lançado como serviço de terceiros. Essa mudança afeta diretamente indicadores importantes, como o custo médio da mão de obra, a margem de lucro e até a rentabilidade da empresa, mas não se trata apenas de trocar nomes nas contas: é preciso ter cuidado e responsabilidade técnica. Cabe ao contador verificar se o contrato representa de fato uma prestação de serviço legítima ou se está encobrindo uma relação trabalhista, o que pode gerar sérios problemas e passivos caso seja identificado em uma fiscalização (Souza, 2024).

Zonzini e Ferreira (2023) apontam que um dos maiores riscos da pejetização é a requalificação do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho. Nesses casos, o passivo trabalhista e previdenciário é retroativo, abrangendo salários, encargos, multas, contribuições e eventuais indenizações. Do ponto de vista contábil, isso significa a necessidade de reconhecer provisões e contingências, em conformidade com os princípios da prudência e da competência. Além disso, a existência de práticas irregulares pode comprometer a confiabilidade das demonstrações financeiras, afetando a imagem da empresa perante investidores, auditores e órgãos fiscalizadores. Assim, a contabilidade não apenas registra os fatos, mas também exerce função preventiva, orientando a gestão para práticas éticas e transparentes.

Outro ponto em destaque refere-se às implicações sociais e éticas desse modelo, pois embora a pejetização possa ser vista como um instrumento de autonomia para alguns profissionais, em especial os de alta qualificação, ela tende a fragilizar o conjunto das relações de trabalho, ampliando desigualdades e precarizando direitos. Barros Filho e Amaral (2023) observam que a expansão dessa prática reforça uma tendência de individualização das responsabilidades, na qual o trabalhador deixa de ser parte de uma rede de proteção coletiva para tornar-se um “empreendedor de si mesmo”. Essa narrativa, embora sedutora, ignora as assimetrias de poder e informação existentes entre contratantes e contratados, gerando um ambiente de insegurança econômica e vulnerabilidade previdenciária.

Do ponto de vista da gestão contábil e financeira, a pejetização também traz desafios relacionados ao controle interno e à governança corporativa. A ausência de encargos trabalhistas diretos não elimina o dever de monitorar riscos e de assegurar conformidade com as normas fiscais e previdenciárias. Empresas que optam por esse tipo de contratação precisam implementar mecanismos de auditoria e compliance, capazes de garantir que as relações mantidas com prestadores de serviços não caracterizem vínculo de emprego. Conforme enfatizam Santos, Junior e Pereira (2024), a contabilidade assume papel estratégico nesse processo, ao fornecer informações que auxiliam na tomada de decisões, na avaliação de riscos e na definição de políticas internas que preservem a integridade da organização.

Em uma perspectiva macroeconômica, as repercussões da pejetização transcendem os limites das empresas e impactam toda a sociedade. A redução da arrecadação previdenciária afeta a sustentabilidade do sistema público, enquanto a instabilidade das relações de trabalho

compromete o consumo e a previsibilidade econômica das famílias. A contabilidade, ao sistematizar informações sobre custos, tributos e obrigações, contribui para o entendimento dessas dinâmicas e pode oferecer subsídios para políticas públicas mais equilibradas, que conciliem competitividade empresarial com proteção social.

Dessa forma, fica claro que as decisões das empresas, mesmo quando fazem sentido do ponto de vista econômico, trazem impactos muito maiores no campo social e contábil. Olhando pela ótica da contabilidade, percebe-se que usar a pejotização de maneira indiscriminada pode até gerar vantagens no curto prazo, mas também cria riscos jurídicos, fiscais e até de imagem no futuro. Nesse cenário, o papel do contador vai muito além de apenas registrar números, ele precisa agir com ética e responsabilidade, ajudando as empresas a adotarem práticas mais corretas, transparentes e sustentáveis. É ele quem pode equilibrar o lado técnico e o lado humano da profissão, contribuindo para que a contabilidade cumpra seu papel, de promover justiça, transparência e equilíbrio nas relações de trabalho.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida com abordagem qualitativa, fundamentada na análise interpretativa e reflexiva de produções teóricas relacionadas à pejotização e às repercussões contábeis da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica e com vínculo formal. Conforme explica Creswell (2010), a abordagem qualitativa busca compreender os fenômenos em profundidade, interpretando-os a partir do contexto social, econômico e cultural em que ocorrem. Essa metodologia mostrou-se a mais adequada, pois o tema envolve várias dimensões, jurídicas, fiscais, previdenciárias e éticas, que não podem ser reduzidas a dados numéricos ou meramente estatísticos. O foco principal foi compreender como as transformações nas formas de contratação impactam a contabilidade trabalhista, as obrigações tributárias e o equilíbrio do sistema previdenciário brasileiro.

Com relação à natureza da pesquisa, é exploratória. Isso significa que o objetivo principal é aprofundar o entendimento sobre o tema, identificar conceitos, discutir ideias e levantar questões importantes que ajudam a compreender melhor como a pejotização e a flexibilização das leis que impactam a contabilidade trabalhista. Appolinário (2006) explica que pesquisas exploratórias são úteis em áreas que necessitam de maior clareza teórica ou quando o pesquisador quer abrir caminho para estudos futuros.

Em relação ao tipo de pesquisa, o estudo caracterizou-se como uma revisão bibliográfica de caráter analítico e interpretativo. Essa escolha metodológica se justifica por se tratar de um tema bastante discutido em publicações científicas e documentos oficiais, exigindo a análise comparativa das contribuições já existentes. A pesquisa bibliográfica, segundo Lakatos e Marconi (2007), é o procedimento sistemático de levantamento, leitura, fichamento e interpretação de material publicado, com a finalidade de construir um quadro teórico sólido e atualizado sobre o objeto de estudo. Assim, foram utilizados livros, artigos acadêmicos, teses, dissertações, legislações e relatórios institucionais, que auxiliaram a construção dos resultados e discussões apresentados.

Dessa maneira, o processo de desenvolvimento da pesquisa foi estruturado em três etapas interdependentes, primeiro, foi realizada uma busca sistemática em bases de dados científicas (Google Acadêmico, SciELO, Periódicos CAPES e ResearchGate), utilizando descritores como pejotização, contabilidade trabalhista, reforma trabalhista, encargos previdenciários, pessoa jurídica e vínculo empregatício. Nessa etapa, foram selecionados autores de relevância nacional e contemporânea, tais como: Santos, Junior e Pereira (2024); Zonzini e Ferreira (2023); Barros Filho e Amaral (2023), dentre outros, além de estudiosos clássicos e instituições

de pesquisa como Krein e Oliveira (2019); Filgueiras e Lima (2019); Damasceno e Gonçalves (2020); IPEA (2021); IBGE (2022), entre outros. Também foram consultadas legislações pertinentes, com destaque para a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Previdência Social.

Em seguida, as produções selecionadas foram submetidas a uma leitura interpretativa e comparativa, buscando identificar convergências, divergências e lacunas nos estudos existentes. A última etapa consistiu na organização e integração dos achados teóricos, provindo assim, a elaboração da seção de Resultados e Discussão do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos estudos que serviram de base para este trabalho mostrou resultados bem consistentes e deixou claro como a pejetização é um fenômeno cheio de desafios no contexto brasileiro. As pesquisas indicam que, embora seja apresentada como uma forma moderna e flexível de organizar o mercado de trabalho, na prática ela tem sido muito usada pelas empresas como uma estratégia para reduzir custos e encargos trabalhistas e previdenciários. Essa mudança impacta diretamente a contabilidade, as relações entre empregadores e trabalhadores e até a sustentabilidade do sistema de seguridade social no país.

Zonzini e Ferreira (2023) destacam que o avanço da pejetização ocorreu, em grande parte, devido à busca das organizações por maior eficiência financeira e menor carga tributária. Os autores argumentam que a transformação de empregados em prestadores de serviço autônomos tem como principal motivação o alívio de custos imediatos com encargos como FGTS, INSS, 13º salário e férias remuneradas.

No entanto, eles alertam que, quando esse modelo é adotado sem garantir a autonomia técnica e gerencial do trabalhador, ele se torna uma forma disfarçada de subordinação, mascarando um vínculo empregatício sob a aparência de um contrato civil. Essa situação cria uma distorção contábil significativa, pois as empresas passam a registrar despesas com serviços de terceiros em vez de custos com pessoal, o que altera a estrutura de seus balanços e demonstrações de resultados.

De forma complementar, Santos, Junior e Pereira (2024) apontam que a pejetização impõe desafios técnicos à contabilidade, principalmente no que se refere ao reconhecimento, mensuração e evidenciação de riscos e provisões. Em seus estudos, os autores verificaram que empresas que mantêm contratos com prestadores PJ em atividades essenciais, especialmente com exclusividade e controle de jornada, enfrentam risco elevado de requalificação de vínculo pela Justiça do Trabalho. Quando isso ocorre, os impactos são retroativos e afetam vários períodos contábeis, exigindo ajustes nas demonstrações financeiras e reconhecimentos de passivos trabalhistas e previdenciários, assim, os autores ressaltam que a boa prática contábil, nesse contexto, exige documentação robusta, avaliação periódica de contratos e governança corporativa voltada à conformidade.

Já Barros Filho e Amaral (2023) trazem uma abordagem mais crítica e humanista ao fenômeno. Para eles, a pejetização representa um sintoma da fragilização do pacto social que sustentou, por décadas, a proteção trabalhista no Brasil. Ao transferir ao indivíduo a responsabilidade por sua própria proteção social, o modelo rompe com a lógica da solidariedade que fundamenta o sistema previdenciário. Os autores apontam que, embora a pejetização possa ser legítima em casos de profissionais altamente especializados e com múltiplos contratantes, ela se torna um mecanismo de precarização quando aplicada a atividades rotineiras e subordinadas. Sob o ponto de vista contábil, eles destacam que as empresas que recorrem a esse expediente para mascarar vínculos laborais incorrem em riscos de inconsistência nos registros, erros de classificação de despesas e fragilidades nas provisões de passivos.

Os achados desses autores se alinham com o que defendem Krein e Oliveira (2019), Damasceno e Gonçalves (2020) e Filgueiras e Lima (2019), que analisaram os efeitos macroeconômicos e sociais da Reforma Trabalhista de 2017. Esses pesquisadores observaram que, ao ampliar a flexibilidade contratual e reduzir o papel do Estado como regulador das relações de trabalho, a Reforma criou condições favoráveis para o avanço da pejetização. Contudo, os dados empíricos indicam que essa flexibilização não resultou em aumento substancial do emprego formal, mas sim em crescimento da informalidade e do trabalho por conta própria, categorias nas quais a pejetização está inserida. Para Krein e Oliveira (2019), a pejetização é uma forma de terceirização individualizada, que reduz os custos para o empregador, mas transfere integralmente os riscos e encargos para o trabalhador, afetando a arrecadação pública e a qualidade do trabalho.

Essas observações são reforçadas pelos estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022). As análises dessas instituições mostram que o aumento da contratação via pessoa jurídica está diretamente relacionado à redução da base contributiva da Previdência Social. O IPEA identificou que, entre 2017 e 2022, houve uma queda significativa na arrecadação previdenciária média por trabalhador ativo, sobretudo nos setores de tecnologia, comunicação e saúde, que lideram o processo de pejetização.

O IBGE, por sua vez, apontou que, no mesmo período, o número de trabalhadores sem vínculo formal aumentou, enquanto a participação das contribuições previdenciárias no PIB diminuiu. Esses resultados demonstram que, embora o modelo PJ reduza custos imediatos para as empresas, ele compromete a sustentabilidade financeira do sistema de seguridade social a longo prazo.

No campo da saúde, os estudos de Farias e Souza (2023) confirmam que a pejetização tem avançado de forma acentuada. Os autores analisaram clínicas e hospitais que substituíram vínculos celetistas por contratos com PJs, e constataram que essa mudança resultou em aumento da rotatividade, redução dos benefícios e intensificação do trabalho. Do ponto de vista contábil, houve uma reclassificação das despesas com pessoal para despesas com serviços, o que reduziu a carga de encargos imediatos, mas aumentou o número de ações judiciais por reconhecimento de vínculo empregatício. Em muitos casos, as empresas precisaram refazer demonstrações contábeis e reconhecer passivos retroativos, mostrando que a economia aparente inicial se transformou em um custo financeiro e reputacional muito maior.

Além disso, os resultados dos estudos analisados apontam que a pejetização gera efeitos colaterais no controle interno e na auditoria contábil. Empresas que operam com grande volume de prestadores PJ enfrentam dificuldades em manter um controle sistemático de contratos, prazos, notas fiscais e comprovações de autonomia dos prestadores. A ausência de políticas internas claras e de auditoria preventiva aumenta a vulnerabilidade a autuações fiscais e trabalhistas.

Santos, Junior e Pereira (2024) sugerem que as organizações implementem matrizes de risco contábil, cruzando informações sobre exclusividade, habitualidade, hierarquia e integração à estrutura da empresa, de modo a identificar preventivamente as situações de maior risco; essa abordagem é coerente com os princípios da contabilidade moderna, que preconiza a transparência, a prudência e o reconhecimento tempestivo de riscos e contingências.

Outro aspecto discutido nos estudos é a dimensão ética e social da contabilidade diante da pejetização, considerando-se que ao mesmo tempo em que o contador é responsável por assegurar a conformidade técnica dos registros, ele também tem uma função ética de orientar as empresas sobre as consequências sociais e previdenciárias de suas práticas. Barros Filho e Amaral (2023) ressaltam que a contabilidade não deve ser usada apenas como instrumento de gestão financeira, mas como ferramenta de promoção da justiça social. A função do

profissional contábil, nesse sentido, vai além do cumprimento de normas, envolve a responsabilidade de prevenir práticas que contribuam para a precarização do trabalho e a evasão previdenciária.

De modo geral, os resultados demonstram que, embora a pejetização possa ser vantajosa para alguns profissionais autônomos e empresas em contextos específicos, seu uso indiscriminado e sem base legal adequada resulta em distorções econômicas, sociais e contábeis. A literatura consultada é unânime em afirmar que o equilíbrio entre eficiência empresarial e proteção social só pode ser alcançado por meio de governança contábil sólida, registros transparentes e cumprimento rigoroso da legislação trabalhista e tributária.

A contabilidade, portanto, ocupa uma posição estratégica nesse cenário, pois é ela que traduz as relações contratuais em informações concretas, identifica riscos antes que se tornem contingências e assegura a confiabilidade das informações prestadas à sociedade e aos órgãos fiscalizadores.

A seguir, apresenta-se uma síntese dos principais achados observados na literatura revisada, evidenciando a relação entre o fenômeno da pejetização e seus impactos na contabilidade, nas relações de trabalho e na previdência social.

Tabela 1 – Principais achados e implicações contábeis e previdenciárias da pejetização

Principais achados	Autores	Implicações Contábeis	Impactos trabalhistas e previdenciários
A pejetização legítima é vantajosa quando há autonomia real do prestador.	Zonzini e Ferreira (2023)	Despesas classificadas como serviços de terceiros; ausência de provisões trabalhistas; necessidade de contratos e notas fiscais comprovando a autonomia.	Relação civil legítima, sem vínculo de emprego; responsabilidade tributária e previdenciária do próprio prestador.
A pejetização irregular gera alto risco de requalificação e passivos retroativos.	Santos, Junior e Pereira (2024)	Requer avaliação e provisão contábil para contingências; controle interno e auditoria permanente.	Recolhimento retroativo de encargos (FGTS, INSS, férias e 13º); possíveis multas e indenizações.
A Reforma Trabalhista ampliou a flexibilidade, mas não impediu fraudes contratuais.	Krein e Oliveira (2019); Filgueiras e Lima (2019); Damasceno e Gonçalves (2020)	Necessidade de governança e conformidade contábil; documentação comprobatória da natureza do contrato.	Redução da proteção social e aumento da vulnerabilidade do trabalhador.
A pejetização na saúde e em outros setores gerou precarização e aumento de ações judiciais.	Farias e Souza (2023)	Crescimento de custos ocultos e necessidade de provisões adicionais para contingências.	Aumento de rotatividade e insegurança social; perda de arrecadação previdenciária.
A pejetização reduz a arrecadação da Previdência e fragiliza a seguridade social.	IPEA (2021); IBGE (2022)	Necessidade de avaliação macroeconômica e contábil dos impactos; atenção às projeções de longo prazo.	Redução da base contributiva e risco de desequilíbrio atuarial do INSS.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2025.

Esses resultados deixam claro que a contabilidade, ao mesmo tempo em que registra e mensura os efeitos da pejetização, possui também um papel mediador e estratégico diante das tensões entre eficiência econômica e justiça social. Isso significa que o contador não é apenas um

executor de rotinas técnicas, mas um agente de equilíbrio entre os interesses empresariais e as obrigações sociais e legais que sustentam a estabilidade do sistema econômico. A contabilidade, nesse contexto, se transforma em uma ferramenta de mediação entre o lucro e a responsabilidade, entre a racionalidade financeira e o compromisso ético com o trabalho digno e a seguridade social.

O papel do contador vai muito além das tarefas operacionais, ele também entra no campo das decisões e da ética, é esse profissional que precisa interpretar os dados, avaliar riscos e orientar a gestão da empresa para seguir práticas que estejam de acordo com a lei e com os princípios de transparência e justiça. Segundo Zonzini e Ferreira (2023), quando o contador entende que a pejetização não é só uma questão econômica, mas também social, ele consegue propor soluções contábeis e jurídicas mais equilibradas, que evitem problemas no futuro. Assim, a busca por reduzir custos não acaba virando uma dor de cabeça com multas, ações trabalhistas ou até danos à imagem da empresa.

Além disso, a contabilidade, quando bem aplicada, torna-se uma ferramenta de governança e de fortalecimento institucional. Por meio dela, é possível criar indicadores, controles e relatórios que orientem decisões mais seguras e sustentáveis. Santos, Junior e Pereira (2024) destacam que uma gestão contábil voltada à ética e à conformidade contribui para a perenidade das empresas, pois mantém sua atuação dentro dos limites legais, reduz litígios e reforça a imagem de responsabilidade social perante o mercado. Dessa forma, a contabilidade deixa de ser vista apenas como instrumento de mensuração de resultados e passa a ser compreendida como mecanismo de integridade corporativa, essencial para a confiança pública e para a manutenção da ordem econômica.

Barros Filho e Amaral (2023) acrescentam que, em tempos de transformações aceleradas e de enfraquecimento das relações formais de trabalho, a contabilidade pode assumir um papel humanizador, resgatando o sentido social das atividades empresariais. Para os autores, o contador tem a responsabilidade de agir como “guardião moral” das informações, assegurando que os registros reflitam não apenas a realidade financeira, mas também o compromisso da empresa com valores como justiça, legalidade e respeito ao trabalhador.

Dessa forma, a contabilidade aparece como um espaço que une o lado técnico e o lado humano, o econômico e o social. O contador que trabalha com senso crítico e postura ética ajuda as empresas a seguirem caminhos mais transparentes, justos e financeiramente equilibrados. Mais do que lidar com números, esse profissional é o elo entre o cumprimento das normas e o respeito à dignidade do trabalho, contribuindo também para o fortalecimento da economia do país. Em um momento em que a pejetização desafia os limites da lei e da ética nos negócios, a atuação responsável do contador se torna essencial para manter o equilíbrio entre competitividade, justiça e sustentabilidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em toda a análise feita, percebe-se que a pejetização virou um dos fenômenos mais marcantes nas relações de trabalho no Brasil. Mais do que uma simples mudança na forma de contratar, ela representa uma transformação profunda na maneira como empresas e profissionais lidam com o trabalho, os direitos e as responsabilidades sociais. A revisão bibliográfica mostrou que esse processo traz tanto vantagens quanto riscos importantes, principalmente quando não é conduzido com ética, transparência e respeito às normas que garantem equilíbrio entre empresa, trabalhador e sociedade.

Os estudos revisados mostraram que, quando aplicada de forma legítima, ou seja, em contextos onde o profissional realmente atua com autonomia, liberdade técnica e capacidade de gerir seu

próprio negócio, a pejotização pode trazer flexibilidade e eficiência para as empresas, além de oportunidades de crescimento para os trabalhadores. No entanto, quando usada apenas como uma maneira de reduzir custos e driblar encargos trabalhistas e previdenciários, essa prática se transforma em uma forma de precarização do trabalho e de fragilização da proteção social, comprometendo a sustentabilidade da previdência e os próprios valores da contabilidade.

Ficou evidente, a partir de autores citados ao decorrer do material, que a contabilidade ocupa um papel de suma relevância nesse contexto. O contador não é apenas quem registra números, mas quem interpreta realidades e antecipa riscos, ajudando empresas a tomarem decisões mais justas, éticas e sustentáveis. Sua função vai muito além da técnica, envolve sensibilidade para perceber as consequências sociais das escolhas empresariais e responsabilidade para assegurar que o crescimento econômico caminhe junto com o respeito às leis e às pessoas.

Os resultados também mostram que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, embora tenham aumentado as possibilidades contratuais, abriram brechas que exigem um olhar ainda mais cuidadoso da contabilidade. Cabe aos profissionais da área atuar como guardiões da transparência e da conformidade, garantindo que as práticas adotadas pelas empresas não gerem passivos ocultos ou injustiças travestidas de eficiência.

Dessa forma, as discussões apresentadas neste estudo apontam que o verdadeiro desafio não é eliminar a pejotização, mas encontrar o equilíbrio entre flexibilidade e proteção, é preciso assim, repensar modelos de contratação que respeitem tanto a liberdade empresarial quanto a dignidade do trabalhador. A contabilidade, por sua natureza ética e interpretativa, tem muito a contribuir nesse processo, ajudando a construir pontes entre o direito, a economia e a responsabilidade social.

Conclui-se assim, a pejotização não deve ser vista apenas como um problema contábil ou jurídico, mas como uma questão humana e coletiva. Entender seus efeitos e seus limites é importante para que o mercado de trabalho evolua sem abrir mão da justiça e da solidariedade que sustentam a vida em sociedade. Que este estudo sirva como ponto de reflexão e incentivo para que contadores, gestores e pesquisadores continuem buscando caminhos que unam competência técnica, ética profissional e compromisso social, aspectos importantes para um futuro mais equilibrado e responsável nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

Appolinário, F. (2006). *Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa*. Thomson.

Barros Filho, J. F. P., do Amaral Camargo, E. P., & Guadagnin, I. (2023). O fenômeno da “pejotização” no direito trabalhista. *Revista Iuris Novarum-ISSN 2764-247X*, 3(1), 18-18.

Brasil. (2017). *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 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, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Recuperado em 29 de janeiro de 2025, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Carloto, S. (2025). *Compliance trabalhista*. Editora Mizuno.

Creswell, J. W. (2010). *Creswell, JW projeto de pesquisa-método qualitativo, quantitativo e misto*.

Damasceno, M. T., & Gonçalves, J. R. (2020, June). Breves Considerações sobre a Pejotização e a Reforma Trabalhista. In *Anais do Congresso de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social* (Vol. 2, No. 3, pp. 55-61).

Farias, S. N. P. D., Souza, N. V. D. D. O., Andrade, K. B. S. D., Soares, S. S. S., & Carvalho, E. C. (2023). Pejotização e as implicações para o trabalho de enfermagem no Brasil: repercussões do neoliberalismo. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 57, e20220396.

Filgueiras, V. A., Lima, U. M., & Souza, I. F. D. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH*, 32(86), 231-252.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2021). *Mercado de trabalho e previdência: desafios da formalização no Brasil*. Brasília: IPEA.

Krein, J. D., & Oliveira, R. V. D. (2019). Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. *Reforma trabalhista no Brasil: Promessas e realidade*, 127-154.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. D. A. (2007). *Fundamentos de metodologia científica*. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 310.

Pinheiro, A. B., Alves, L. B., Lima, W. F., & Nogueira, M. L. (2025). CLT x contratação via pessoa jurídica-vantagens e desvantagens para o profissional contábil. *Brazilian Journal of Business*, 7(1), e77010-e77010.

Pretti, G. (2022). *CLT comentada*. Ícone Editora.

Ribeiro, L. B., & Lopes, J. A. B. (2023). O Fenômeno Da Pejotização E A Precarização Do Vínculo Empregatício. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(9), 1498-1510.

Rodrigues, I. S., & Melo, J. C. D. (2017). Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. *Revista Vianna Sapiens*, 8(2), 23-23.

Santos, G. C., Junior, J. E. M., & Pereira, A. D. (2024). A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? *Revista Multidisciplinar Do Nordeste Mineiro*, 2(1).

Souza, B. B. D. (2024). A pejotização na percepção dos contadores de Rio Tinto-PB. *Trabalho de conclusão de curso*.

Vasconcelos, I. R., & Moreira, L. A. (2024). Estudo da pejotização como alternativa ao vínculo de emprego e as obrigações trabalhistas dele decorrentes. *SYNTHESIS| Revistal Digital FAPAM*, 13(1), 20-41.

Veras, N. A. (2025). *Contrato de Trabalho, Vínculo Empregatício e Pejotização dos Profissionais de Saúde*. Editora Memória Forense.

Zonzini, L. F., & Ferreira, H. N. (2023). PEJOTIZAÇÃO: A precarização das relações de trabalho e o desrespeito aos direitos trabalhistas. *Repositório dos Trabalhos de Curso da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI)*, 2(1).