REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

CONTABILIDADE CONSULTIVA NA MITIGAÇÃO DOS RISCOS DA PEJOTIZAÇÃO

CONSULTATIVE ACCOUNTING IN THE MITIGATION OF RISKS ASSOCIATED WITH LABOR MISCLASSIFICATION THROUGH LEGAL ENTITY HIRING

Ciências Sociais Aplicadas • 18/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794741181

Andrielly Mayra Castro Barbosa[1]

Carina Coelho Marinho[2]

Maria Rita Silvino Pessoa[3]

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a contribuição da contabilidade consultiva na mitigação dos riscos associados à pejotização nas relações de trabalho. A pesquisa busca compreender de que forma a atuação estratégica do profissional contábil pode auxiliar empresas e trabalhadores na identificação, prevenção e redução de riscos trabalhistas, tributários e previdenciários decorrentes da utilização inadequada da contratação por pessoa jurídica. Para alcançar esse objetivo, foram examinados os principais aspectos da pejotização, considerando suas vantagens, limitações e implicações jurídicas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 e o aumento da flexibilização das formas de contratação. A metodologia adotada caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza aplicada, com objetivos descritivos e exploratórios, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. A fundamentação teórica foi construída a partir de estudos sobre relações de trabalho, legislação trabalhista, planejamento tributário, gestão de riscos e contabilidade consultiva. Os resultados demonstram que a contratação por meio de pessoa jurídica pode gerar benefícios, como maior autonomia profissional, flexibilidade contratual e redução de custos operacionais. Entretanto, quando utilizada para ocultar vínculos empregatícios caracterizados por pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, pode resultar em passivos significativos para as organizações. Verificou-se que a contabilidade consultiva desempenha papel relevante na análise preventiva das contratações, na orientação sobre obrigações fiscais e previdenciárias, no planejamento tributário e no suporte à tomada de decisões gerenciais. Conclui-se que a atuação consultiva do contador fortalece as práticas de conformidade, contribui para a segurança jurídica das relações contratuais e constitui importante instrumento

para a mitigação dos riscos decorrentes da pejotização.
Palavras-chave: Contabilidade consultiva; Pejotização; Gestão de riscos; Planejamento tributário.

ABSTRACT

This study aims to analyze the contribution of consultative accounting to mitigating the risks associated with pejotização in labor relations. The research seeks to understand how the strategic role of accounting professionals can assist companies and workers in identifying, preventing, and reducing labor, tax, and social security risks arising from the improper use of independent contractor arrangements through legal entities. To achieve this objective, the main aspects of pejotização were examined, considering its advantages, limitations, and legal implications, particularly following the 2017 Labor Reform and the increasing flexibility of employment arrangements. The methodology adopted is characterized as a qualitative applied study with descriptive and exploratory objectives, developed through bibliographic and documentary research. The theoretical framework was built upon studies related to labor relations, labor legislation, tax planning, risk management, and consultative accounting. The results indicate that contracting services through legal entities may generate benefits such as greater professional autonomy, contractual flexibility, and reduced operating costs. However, when this practice is used to conceal employment relationships characterized by personal service provision, regularity, remuneration, and subordination, it may result in significant liabilities for organizations. The findings also reveal that consultative accounting plays a relevant role in the preventive assessment of hiring arrangements, guidance on tax and social security obligations, tax planning, and support for managerial decision-making. It is concluded that the consultative role of

accountants strengthens compliance practices, contributes to the legal security of contractual relationships, and constitutes an important instrument for mitigating the risks arising from pejotização.
Keywords: Consultative Accounting; Pejotização; Risk Management; Tax Planning.

1. INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mercado de trabalho nas últimas décadas têm promovido mudanças significativas nas formas de contratação de mão de obra. Nesse contexto, a denominada "pejotização", termo informal amplamente utilizado no Brasil para caracterizar a prestação de serviços por meio de pessoa jurídica (PJ), ganhou destaque nas relações entre empresas e trabalhadores. A pejotização caracteriza-se pela contratação de profissionais por meio de pessoa jurídica, tornando-se problemática quando essa formalização é utilizada para encobrir uma relação de emprego existente na prática (Brito, 2026). Embora a constituição de uma pessoa jurídica para prestação de serviços seja uma prática legal e comum em diversos segmentos econômicos, a utilização desse modelo como substituição de vínculos empregatícios tradicionais tem gerado discussões nos âmbitos trabalhista, tributário e previdenciário.

O crescimento da pejotização está relacionado a fatores como a busca por maior flexibilidade contratual, a redução de custos operacionais pelas empresas, o aumento do empreendedorismo e as mudanças nas dinâmicas de trabalho impulsionadas pelos avanços tecnológicos. A flexibilidade contratual pode ocorrer por meio de alterações na jornada, no horário e no local de realização

das atividades, permitindo maior adaptação das relações de trabalho às necessidades profissionais e pessoais dos trabalhadores (Araujo, 2014). Além disso, a Reforma Trabalhista de 2017 ampliou os debates sobre novas formas de contratação, contribuindo para o fortalecimento das discussões acerca dos limites entre a autonomia profissional e a caracterização de vínculo empregatício.

Sob a perspectiva empresarial, a contratação de profissionais por meio de pessoa jurídica pode proporcionar vantagens financeiras e operacionais. Entretanto, quando realizada de forma inadequada, pode resultar em passivos trabalhistas, autuações fiscais e questionamentos judiciais relacionados à descaracterização da relação contratual. Da mesma forma, para os trabalhadores, a contratação como pessoa jurídica pode ser percebida como financeiramente vantajosa, especialmente pela possibilidade de obtenção de ganhos superiores aos oferecidos no regime CLT (Flor; Schäfer, 2025), mas também implica a renúncia a direitos garantidos pela legislação trabalhista e a assunção de responsabilidades tributárias e previdenciárias.

Diante desse cenário, torna-se fundamental a atuação de profissionais capazes de orientar empresas e trabalhadores quanto aos aspectos legais, tributários e financeiros envolvidos na pejotização. Nesse sentido, a contabilidade consultiva destaca-se como uma ferramenta estratégica de gestão, proporcionando informações qualificadas para a tomada de decisões e contribuindo para a prevenção de riscos decorrentes da utilização inadequada desse modelo de contratação. O contador exerce papel relevante na orientação empresarial sobre a pejotização, auxiliando na avaliação de sua legalidade e dos possíveis riscos trabalhistas decorrentes da contratação por pessoa jurídica (Borges; Fontana, 2020).

Assim, o presente trabalho tem como tema a Contabilidade Consultiva na Mitigação de Riscos da Pejotização, buscando analisar como a atuação consultiva do contador pode auxiliar empresas e profissionais na identificação, prevenção e redução de riscos trabalhistas, tributários e previdenciários relacionados à contratação por meio de pessoa jurídica. A pesquisa pretende demonstrar que o contador, ao atuar de forma estratégica e preventiva, pode contribuir para a conformidade legal das relações contratuais e para a segurança das decisões adotadas por ambas as partes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Pejotização: Conceito, Origem e Crescimento do Fenômeno

A pejotização consiste na contratação de trabalhadores por meio da constituição de uma pessoa jurídica (PJ), em substituição à tradicional relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse modelo, o profissional presta serviços à empresa como pessoa jurídica, emitindo notas fiscais pelos serviços executados. Embora a contratação de pessoas jurídicas seja uma prática legítima em diversas atividades econômicas, a pejotização torna-se controversa quando é utilizada para mascarar uma relação de emprego caracterizada pelos requisitos de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação previstos na legislação trabalhista. A pejotização pode mascarar uma relação de emprego quando a prestação de serviços ocorre de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada, apesar da existência formal de um contrato entre pessoas jurídicas (Ferreira, 2025).

O fenômeno passou a ganhar maior notoriedade no Brasil a partir da década de 1990, período marcado pela reestruturação produtiva.

Por meio dela, impulsionada pela globalização e pelos avanços tecnológicos, contribuiu-se para a flexibilização das relações de trabalho e para a expansão de formas de contratação como a pejotização (Avelar; Reis, 2026). A intensificação da competitividade empresarial e a necessidade de redução de custos operacionais contribuíram para a disseminação dessa prática em diversos setores econômicos, especialmente nos segmentos de serviços especializados, tecnologia da informação, comunicação, saúde e consultoria.

Nos últimos anos, a pejotização apresentou crescimento significativo em virtude da expansão do empreendedorismo, do aumento do número de microempreendedores individuais (MEIs) e da busca por maior flexibilidade nas relações de trabalho. A pejotização tem apresentado crescente aceitação no contexto das transformações nas formas de contratação, especialmente diante da busca por maior flexibilidade e autonomia contratual (Teixeira; Hartmann, 2025). Além disso, a evolução das tecnologias digitais e a ampliação das atividades desenvolvidas remotamente favoreceram a contratação de profissionais independentes. Entretanto, o crescimento dessa modalidade também intensificou debates jurídicos e trabalhistas, especialmente em razão dos casos em que a formalização como pessoa jurídica é utilizada para reduzir encargos trabalhistas e previdenciários, sem que haja efetiva autonomia na prestação dos serviços.

2.2. Reforma Trabalhista de 2017 e Suas Implicações na Pejotização

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 2017, representou uma das mais significativas alterações na legislação

trabalhista brasileira desde a criação da CLT. Seu principal objetivo foi modernizar as relações de trabalho, ampliar a flexibilização contratual e proporcionar maior segurança jurídica às negociações entre empregadores e trabalhadores. Entre as diversas mudanças implementadas, destacam-se a regulamentação do trabalho intermitente, a valorização dos acordos coletivos e a ampliação das possibilidades de terceirização das atividades empresariais.

A ampliação das formas de contratação e a consolidação da terceirização das atividades-fim fortaleceram as discussões acerca dos limites entre uma prestação de serviços autônoma e uma relação de emprego disfarçada. Nesse contexto, aumentou a necessidade de análise individualizada de cada contrato, considerando não apenas sua forma jurídica, mas também a realidade da prestação dos serviços.

Por outro lado, a reforma não eliminou os critérios legais que caracterizam o vínculo empregatício. O vínculo empregatício é caracterizado pela presença dos elementos que constituem a relação de emprego, sendo essa relação objeto de proteção específica pelo Direito do Trabalho (Jurca, 2022). Assim, mesmo após 2017, a existência dos elementos de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade continua sendo utilizada pela Justiça do Trabalho para verificar a ocorrência de fraude trabalhista. Dessa forma, embora tenha promovido maior flexibilidade nas relações de trabalho, a reforma também reforçou a necessidade de observância das normas legais para evitar passivos trabalhistas decorrentes da descaracterização da contratação de pessoa jurídica, pois a pejotização pode configurar fraude trabalhista quando utilizada para ocultar uma relação de emprego, mediante a utilização formal de

contratos civis para afastar a incidência da legislação trabalhista (Santos, 2009).

2.3. A Judicialização das Relações de Trabalho Após a Reforma Trabalhista

Após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, observou-se uma alteração significativa no volume de processos recebidos pela Justiça do Trabalho brasileira. Em um primeiro momento, houve redução expressiva no número de novas ações trabalhistas, fenômeno associado, entre outros fatores, às alterações promovidas pela reforma quanto aos custos e riscos relacionados à propositura de demandas, especialmente diante das regras sobre honorários de sucumbência e justiça gratuita. Embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha provocado redução no número de reclamações trabalhistas, a Justiça do Trabalho continuou recebendo expressivo volume de demandas, mantendo a relevância dos mecanismos de resolução dos conflitos trabalhistas (Ribeiro, 2021). Esse movimento demonstra a permanência de controvérsias relacionadas ao reconhecimento de direitos trabalhistas e à caracterização das relações contratuais.

Após a Reforma Trabalhista de 2017, observou-se redução significativa no número de processos trabalhistas no TRT da 1ª Região, passando de 268.163 processos em 2017 para 156.204 em 2018 (Fontainha; Rodrigues; Fernandes, 2021). No contexto da pejotização, o aumento da discussão judicial assume especial relevância, uma vez que a formalização da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica não é suficiente para afastar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício.

A análise realizada pela Justiça do Trabalho considera as características concretas da relação estabelecida entre as partes, especialmente a existência dos elementos que podem configurar uma relação de emprego. Dessa forma, situações em que o profissional é contratado formalmente como pessoa jurídica, mas permanece submetido a condições semelhantes às de um empregado, podem resultar em questionamentos judiciais e eventual reconhecimento de direitos trabalhistas. O reconhecimento do vínculo empregatício pode ocorrer quando estão presentes os elementos fáticos da relação de emprego, ainda que formalmente encobertos por contratos civis ou pela constituição de pessoa jurídica (Viola, 2025). A crescente complexidade das formas de contratação, portanto, contribui para a necessidade de maior atenção às condições efetivamente praticadas na relação profissional, e não apenas à denominação atribuída ao contrato.

Nesse cenário, o crescimento e a complexidade das demandas trabalhistas reforçam a importância de uma atuação preventiva por parte das empresas e dos profissionais contratados como pessoa jurídica. A adoção de medidas preventivas de compliance trabalhista pode contribuir para a redução de litígios e para a mitigação de riscos relacionados à pejotização, especialmente por meio da análise das práticas efetivamente adotadas nas relações de trabalho (Coutinho; Lopez; Nascimento, 2025). A contabilidade consultiva pode contribuir para esse processo ao auxiliar na análise dos impactos financeiros e tributários da contratação, na identificação de inconsistências e na orientação quanto às obrigações decorrentes da constituição e manutenção da pessoa jurídica.

Embora a atuação contábil não substitua a análise jurídica sobre a existência ou não de vínculo empregatício, o trabalho integrado e

preventivo entre contabilidade, gestão empresarial e assessoria jurídica pode contribuir para a redução de riscos e para a adoção de práticas contratuais mais compatíveis com a realidade da prestação de serviços. A análise dos riscos relacionados à contratação de prestadores de serviços exige atenção aos aspectos jurídicos e contábeis, considerando os possíveis reflexos financeiros e trabalhistas decorrentes da contratação inadequada (Silva et al., 2026). Assim, a prevenção de passivos trabalhistas passa a constituir elemento relevante da gestão empresarial, especialmente diante das transformações ocorridas nas relações de trabalho após a Reforma Trabalhista.

2.4. Pejotização para o Empresariado: Vantagens e Riscos

Sob a perspectiva empresarial, a contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas pode proporcionar benefícios relacionados à flexibilidade operacional (Costa, 2022). A contratação de profissionais como pessoa jurídica pode proporcionar às empresas redução de encargos e maior flexibilidade na contratação de mão de obra (Pinheiro et al., 2025). Diversos encargos trabalhistas previstos na contratação celetista, as empresas podem reduzir despesas com férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), contribuições previdenciárias patronais e demais benefícios obrigatórios. Além disso, a contratação por projeto ou demanda específica permite maior adaptabilidade às necessidades do negócio.

Outro aspecto considerado vantajoso é a possibilidade de contratação de profissionais especializados, com elevado conhecimento técnico, por meio de estruturas empresariais voltadas à prestação de serviços de maior complexidade, favorecendo maior

flexibilidade e autonomia na execução das atividades (Mannrich; Vasconcelos, 2016). Esse modelo pode favorecer a execução de atividades estratégicas e temporárias, contribuindo para a eficiência operacional e para a otimização dos recursos financeiros da organização.

Entretanto, a adoção da pejotização envolve riscos significativos quando utilizada de forma inadequada. Quando utilizada de forma fraudulenta, a pejotização pode resultar no reconhecimento judicial do vínculo empregatício e na consequente responsabilização da empresa pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da relação de emprego. Além disso, a empresa pode enfrentar impactos financeiros e reputacionais decorrentes de práticas consideradas irregulares.

Dessa forma, a utilização da contratação por pessoa jurídica exige planejamento, análise jurídica e acompanhamento contábil permanente, a fim de garantir que a relação estabelecida seja efetivamente compatível com os requisitos de uma prestação de serviços autônoma. A contratação de profissionais por meio de pessoa jurídica requer análise prévia das condições da prestação de serviços, especialmente quanto à existência de autonomia e à ausência dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, a fim de reduzir riscos de irregularidades na contratação (Nascimento; Andrade, 2025).

2.5. Pejotização para o Trabalhador: Vantagens e Riscos

Para o trabalhador, a constituição de uma pessoa jurídica pode representar oportunidades relacionadas à autonomia profissional, à flexibilidade na prestação dos serviços e à possibilidade de obtenção

de ganhos financeiros superiores aos normalmente oferecidos em contratos regidos pela CLT. A busca pela atuação como pessoa jurídica pode estar relacionada à possibilidade de obter maiores ganhos financeiros e maior flexibilidade na organização da jornada de trabalho, fatores apontados como vantagens pelos trabalhadores pejotizados entrevistados (Santos et al., 2026). Dependendo do regime tributário adotado, também podem existir vantagens fiscais que contribuem para a ampliação da renda líquida do profissional.

Além disso, a atuação como pessoa jurídica, quando acompanhada de efetiva autonomia profissional, permite ao prestador organizar sua atividade de forma independente e prestar serviços para diferentes contratantes (Silva, 2025). Dessa maneira ampliando suas oportunidades de mercado e fortalecendo sua independência profissional. Em determinadas áreas de atuação, especialmente em atividades técnicas e especializadas, o modelo PJ tornou-se amplamente utilizado como estratégia de prestação de serviços.

No entanto, na contratação como pessoa jurídica, o profissional passa a assumir responsabilidades próprias da atividade empresarial, incluindo o recolhimento de contribuições previdenciárias e dos tributos incidentes sobre os serviços prestados (Pinheiro et al., 2025). Entre eles destaca-se a ausência das proteções asseguradas pela legislação trabalhista, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, seguro-desemprego e estabilidade em determinadas situações previstas em lei.

De maneira complementar, quando a contratação como pessoa jurídica ocorre sem efetiva autonomia profissional, o trabalhador pode ficar exposto à precarização das condições laborais, especialmente em razão do afastamento da proteção e dos direitos

assegurados pela legislação trabalhista (Barbosa; Orbem, 2015). Nesse cenário, surgem questionamentos sobre a legalidade da contratação e sobre a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas.

2.6. Contabilidade Consultiva: Conceito E Importância

A contabilidade consultiva consiste em uma abordagem moderna da ciência contábil que ultrapassa a função tradicional de registro e cumprimento de obrigações acessórias. A contabilidade consultiva amplia a atuação tradicional do profissional contábil ao fornecer informações que auxiliam a gestão e a tomada de decisões empresariais (Bordin, 2022). Seu foco está na geração de informações estratégicas para apoiar a tomada de decisões dos clientes, contribuindo para a gestão financeira, tributária, patrimonial e operacional das organizações.

Nesse modelo de atuação, o contador assume o papel de consultor empresarial, auxiliando gestores na interpretação de dados e na identificação de riscos e oportunidades. A contabilidade fornece informações relevantes para a análise da situação empresarial, contribuindo para a avaliação de cenários e para a tomada de decisões pelos gestores (Mesquita; Cintra, 2021). A utilização de relatórios gerenciais, análises financeiras e planejamentos tributários permite que as decisões empresariais sejam tomadas com maior segurança e embasamento técnico.

No contexto da pejotização, a contabilidade consultiva possui relevância significativa, uma vez que pode orientar empresas e profissionais sobre os aspectos tributários, financeiros e legais envolvidos nesse modelo de contratação. A atuação estratégica do

profissional da contabilidade contribui para orientar as empresas na tomada de decisões tributárias, considerando as particularidades do negócio e buscando maior segurança e adequação na escolha do regime fiscal (Silva; Soares, 2025). Por meio da análise preventiva das operações, o contador contribui para que as partes compreendam as vantagens, limitações e responsabilidades associadas à constituição de uma pessoa jurídica.

Assim, a contabilidade consultiva torna-se uma ferramenta fundamental para promover a conformidade das relações contratuais e reduzir riscos decorrentes de interpretações equivocadas da legislação. A aproximação entre contador e cliente, aliada ao uso de informações contábeis confiáveis e à melhoria da gestão fiscal e tributária, contribui para qualificar a tomada de decisões e reduzir adversidades na gestão empresarial (Tisott et al., 2022). Nesse sentido, seu papel torna-se ainda mais relevante na orientação sobre a utilização adequada da pejotização, tema abordado na seção seguinte.

2.7. Pejotização e o Papel do Contador na Mitigação de Riscos

O contador desempenha papel estratégico na orientação de empresas e profissionais que optam pela contratação mediante pessoa jurídica. Sua atuação vai além das atividades de escrituração e apuração de tributos, abrangendo a análise preventiva de riscos, o planejamento tributário e o suporte à tomada de decisões relacionadas às formas de contratação adotadas pelas organizações.

No âmbito empresarial, o contador pode auxiliar os gestores na avaliação da viabilidade da contratação de prestadores de serviços pessoa jurídica, identificando possíveis situações que possam

caracterizar vínculo empregatício. A atuação do profissional contábil passa a exercer uma função mais estratégica e analítica, fornecendo informações e sugestões que auxiliam os gestores na tomada de decisões e no planejamento tributário (Gorgino, 2025). A análise dos contratos firmados, das condições de prestação dos serviços e dos impactos tributários permite reduzir a exposição a passivos trabalhistas e previdenciários futuros.

Para os trabalhadores que atuam como pessoa jurídica, o profissional contábil exerce papel relevante na orientação do profissional, contribuindo para o planejamento dos tributos e para a tomada de decisões relacionadas à atividade empresarial (Caldas; Cavalcante, 2020). Assim como também alerta sobre a necessidade de planejamento financeiro para compensar a ausência dos benefícios típicos da relação de emprego. Além disso, o contador contribui para que o profissional compreenda os riscos envolvidos na prestação de serviços exclusiva ou subordinada a um único contratante.

Dessa forma, a contabilidade consultiva constitui um importante mecanismo de mitigação de riscos da pejotização, promovendo maior transparência, conformidade legal e segurança para ambas as partes. Ao fornecer informações qualificadas e suporte técnico especializado, o contador contribui para que empresas e profissionais tomem decisões mais conscientes, reduzindo a probabilidade de conflitos trabalhistas e de contingências fiscais decorrentes da utilização inadequada desse modelo de contratação.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza aplicada, com abordagem qualitativa e objetivos descritivos e exploratórios, uma vez que busca compreender os riscos associados à pejotização e analisar como a contabilidade consultiva pode contribuir para sua mitigação. A pesquisa aplicada caracteriza-se pela busca de conhecimentos voltados à solução ou compreensão de problemas concretos, aproximando a produção científica de situações práticas (Fleury; Werlang, 2017). A abordagem qualitativa dá-se pela interpretação dos fenômenos em seus contextos, priorizando a compreensão aprofundada de seus significados e a descrição dos elementos que os envolvem (Augusto et al., 2013).

De maneira complementar, a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com determinado problema ou fenômeno, permitindo ampliar sua compreensão e contribuir para a formulação de questões e hipóteses para estudos posteriores (Silva, 2024). A escolha dessa abordagem justifica-se pela necessidade de interpretar fenômenos sociais, jurídicos e contábeis relacionados às formas contemporâneas de contratação de mão de obra, bem como identificar a atuação estratégica do profissional contábil nesse contexto.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, utilizando livros, artigos científicos, dissertações, teses, legislações e documentos institucionais relacionados à pejotização, à Reforma Trabalhista de 2017 e à contabilidade consultiva. A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de materiais já publicados, como livros, artigos científicos, periódicos, monografias, dissertações e teses, permitindo ao pesquisador conhecer e analisar a produção existente sobre determinado tema (Sousa; Oliveira; Alves, 2021).

No que se refere aos objetivos, o estudo possui caráter exploratório por buscar ampliar o entendimento acerca da pejotização e seus impactos para empresas e trabalhadores, além de apresentar as contribuições da contabilidade consultiva na prevenção de riscos trabalhistas, tributários e previdenciários. Também apresenta caráter descritivo, a pesquisa descritiva busca observar, registrar, analisar e descrever as características de determinado fenômeno ou realidade, sem interferir diretamente sobre eles (Guerra, 2024).

A coleta de dados foi realizada mediante levantamento de publicações disponíveis em bases científicas, periódicos acadêmicos, legislações vigentes e materiais técnicos produzidos por órgãos governamentais e entidades representativas da área contábil. Os dados obtidos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo a interpretação das informações encontradas e a identificação de aspectos relevantes para a compreensão do tema estudado.

Por fim, a pesquisa concentrou-se na análise da relação entre pejotização e contabilidade consultiva, buscando demonstrar como a atuação preventiva e orientadora do contador pode contribuir para a tomada de decisões mais seguras por parte de empresas e profissionais que optam pela contratação por meio de pessoa jurídica, reduzindo riscos legais, trabalhistas, tributários e financeiros decorrentes da utilização inadequada desse modelo de contratação.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise da literatura e dos documentos examinados permitiu identificar que a pejotização tem sido amplamente utilizada pelas organizações como alternativa para flexibilizar as relações de

trabalho e reduzir custos relacionados à contratação de mão de obra. Entre os benefícios observados, destacam-se a diminuição dos encargos trabalhistas, maior autonomia contratual para os profissionais e a possibilidade de planejamento tributário mais eficiente, tanto para empresas quanto para prestadores de serviços. Entretanto, verificou-se que tais vantagens estão condicionadas à efetiva existência de uma relação comercial autônoma, desvinculada dos requisitos que caracterizam o vínculo empregatício.

Os resultados evidenciam que os maiores riscos da pejotização surgem quando a contratação por pessoa jurídica é utilizada para ocultar uma relação de emprego marcada pela presença de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Nesses casos, a empresa pode estar sujeita ao reconhecimento judicial do vínculo empregatício, resultando em passivos trabalhistas, tributários e previdenciários, além de multas e penalidades administrativas. Tais situações demonstram a importância da adoção de mecanismos preventivos capazes de reduzir a exposição organizacional a contingências legais.

Nesse contexto, observou-se que a contabilidade consultiva exerce papel fundamental na mitigação desses riscos. Diferentemente da atuação tradicional voltada apenas ao cumprimento de obrigações fiscais e contábeis, a contabilidade consultiva contribui para a análise prévia das modalidades de contratação, avaliando sua conformidade com a legislação vigente e seus impactos financeiros e tributários. O contador consultivo passa a atuar de forma estratégica, auxiliando gestores na tomada de decisões e na implementação de práticas alinhadas aos princípios da governança corporativa e da conformidade regulatória.

Outro aspecto relevante identificado foi a importância da integração entre contabilidade, gestão empresarial e assessoria jurídica. A atuação conjunta dessas áreas possibilita maior segurança na elaboração e fiscalização dos contratos firmados com pessoas jurídicas, reduzindo falhas que possam caracterizar fraude trabalhista. Além disso, essa integração favorece o acompanhamento contínuo das alterações legislativas e jurisprudenciais, permitindo que as organizações se adaptem rapidamente às mudanças do ambiente regulatório.

Os resultados também demonstram que a contabilidade consultiva contribui para o fortalecimento dos controles internos, por meio da identificação de inconsistências nos processos de contratação, da orientação sobre obrigações fiscais e previdenciárias e da elaboração de relatórios gerenciais que subsidiam decisões mais seguras. Dessa forma, o profissional contábil deixa de ser apenas responsável pelo registro e cumprimento das obrigações acessórias e assume posição estratégica na gestão de riscos organizacionais.

Por fim, verificou-se que a adoção de práticas consultivas na área contábil promove maior transparência nas relações contratuais, reduz a probabilidade de litígios trabalhistas e contribui para a sustentabilidade das organizações em longo prazo. Os achados reforçam que a contabilidade consultiva representa uma ferramenta eficaz para a prevenção e mitigação dos riscos associados à pejotização, agregando valor ao processo decisório e contribuindo para a conformidade legal e tributária das empresas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Gildércia Silva Guedes de. **A flexibilidade das cláusulas do contrato de trabalho como alternativa contemporânea para fomentar a participação da mulher no mercado de trabalho.** 2014.

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque; SOUZA, José Paulo de; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento; CARIO, Silvio Antonio Ferraz. **Pesquisa qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011).** Revista de Economia e Sociologia Rural, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, out./dez. 2013.

AVELAR, Edson Miguel de Barros; REIS, Suzéte da Silva. **Flexibilização do trabalho e o fenômeno da pejotização: uma análise a partir dos princípios constitucionais.** Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2026.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. **"Pejotização": precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas.** Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, 2015.

BORDIN, Thiago Praconi. **A contabilidade consultiva como ferramenta para tomada de decisões em uma pequena empresa: um estudo de caso na empresa Credilar.** 2022. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Universitário de Várzea Grande, Várzea Grande, MT, 2022.

BORGES, Amanda Américo; FONTANA, Patriele de Faveri. **Pejotização nos vínculos de trabalho: um estudo de caso nas empresas prestadoras de serviços contábeis do Extremo Sul de**

Santa Catarina. Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2020.

BRITO, Maurício Ferreira. **O desafio de regular a pejotização.** Ministério Público do Trabalho na Bahia, 2026. Disponível em: https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/2673-artigo-o-desafio-de-regular-a-pejotizacao. Acesso em: 27 set. 2026.

CALDAS, Wellington Wagner Monteiro; CAVALCANTE, Paulo Roberto Nóbrega. **Planejamento tributário para empresas de pequeno e médio porte: o papel do contador.** Revista Campo do Saber, v. 6, n. 2, p. 150-161, jul./dez. 2020.

COSTA, Andrieli da. **Estudo de caso: a pejotização na contratação de profissionais atuantes no desenvolvimento de sistemas de informação como meio de fraude à relação de emprego.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

COUTINHO, Leticia Alcantara; LOPEZ, Ligia Oliveira Correa; NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do. **Compliance trabalhista e o novo cenário jurídico da pejotização: uma abordagem sobre a atuação preventiva nas startups diante do Tema 1.389 do STF.** Revista Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento na Amazônia, v. 6, n. 2, 2025.

FERREIRA, Alan Rabeca. **Pejotização nas relações de trabalho: riscos e implicações.** Portal CPA, 11 jul. 2025. Disponível em: https://netcpa.com.br/noticias/artigo-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho-riscos-e-implicacoes/22129. Acesso em: 27 set. 2026.

FLEURY, Maria Tereza Leme; WERLANG, Sergio R. C. **Pesquisa aplicada: conceitos e abordagens.** In: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Anuário de pesquisa 2016-2017. São Paulo: FGV-EAESP, 2017. p. 10-15.

FLOR, Gabriel Alves; SCHÄFER, Joice Denise. **(Des)vantagens na contratação de PJ: ouvindo os dois lados.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2025.

FONTAINHA, Fernando; RODRIGUES, Paulo; FERNANDES, Pedro de Araujo. **A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1.** Opinião Pública, Campinas, v. 27, n. 3, p. 797-821, 2021.

GORGINO, Alexsandro Henrique França dos Santos Viana. **Contabilidade consultiva: uma análise da percepção e atuação dos contadores. 2025.** Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Ciências Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2025.

GUERRA, Avaetê de Lunetta e Rodrigues. **Metodologias e classificação das pesquisas científicas.** RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 8, e585584, 2024.

JURCA, Giovana Carla Atarasi. **Reforma trabalhista: uma análise sob a ótica do comprometimento do acesso à Justiça.** 2022. Dissertação (Mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania) – Universidade de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2022.

MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno Ferreira Martins. **Receita Federal e o combate à pejotização.** 2016.

MESQUITA, Heloisa Alves; CINTRA, Denise Gomes Barros. **O auxílio da contabilidade para a tomada de decisões: um estudo teórico.** Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia – REIVA, v. 4, n. 1, 2021.

NASCIMENTO, João Alberto Tannus; ANDRADE, Camila de Mattos Lima. **A pejotização nas relações de trabalho: entre a flexibilização e a precarização das contratações.** Revista Acadêmica Online, v. 11, n. 60, 2025.

PINHEIRO, Anikely Barbosa et al. **CLT x contratação via pessoa jurídica: vantagens e desvantagens para o profissional contábil.** Brazilian Journal of Business, v. 7, n. 1, 2025.

RIBEIRO, Leticia Stephany da Silva. **O uso dos métodos consensuais na resolução dos conflitos trabalhistas.** 2021. Artigo científico (Trabalho de Curso) – Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021.

SANTOS, Erisson Moura dos; SANTOS, Ana Cristina Batista dos; GOMES, Adriana Maria Gurgel; SOUSA, Iara Assunção de. **Concepções do trabalho: um estudo empírico com trabalhadores pejotizados à luz da psicodinâmica do trabalho.** Revista Gestão Organizacional, v. 19, n. 1, p. 94-115, 2026.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 74, n. 3, p. 43-61, jul./set. 2008.

SILVA, Aline da Costa. **Classificação metodológica das pesquisas científicas.** Anais do Congresso Nacional de Pesquisas e Práticas em

Educação, v. 2, n. 1, p. 1-5, 2024. ISSN 2966-3792.

SILVA, Evanyellen Guimarães da; SOARES, Luiz Carvalho. **O papel estratégico do profissional da contabilidade na escolha do regime tributário para micro e pequenas empresas: estudo de casos na cidade de Manaus.** Revista Foco, v. 18, n. 5, 2025.

SILVA, Maria Eduarda Nunes. **Análise crítica ao fenômeno da pejotização no Brasil nos contratos de trabalho após a Lei n. 13.467/2017. 2025.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2025.

SILVA, Oscar Salatiel Bentes da et al. **Os riscos trabalhistas na contratação de prestadores de serviços e seus reflexos contábeis e jurídicos.** Revista edUCA, v. 9, 2026.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. **A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos.** Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, p. 64-83, 2021.

TEIXEIRA, Bárbara Maria Galvão; HARTMANN, Raíssa Falcão Spencer. **Pejotização e hipersuficiência: limites e perspectivas à luz do Tema n. 1.389 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal.** Revista Foco, v. 18, n. 6, e8934, 2025.

TISOTT, Sirlei Tonello; LOSSAVARO, Caroline Araújo; FOLTRAN, Sabrina Lima; RIBEIRO, Sílvio Paula; ALBUQUERQUE, Alexandre Farias. **A contabilidade consultiva como fator de sucesso das micro e pequenas empresas.** Revista da Micro e Pequena Empresa, v. 16, n. 1, 2022.

VIOLA, Vitória Rocha. **Das relações de trabalho à pejotização: uma análise jurisprudencial.** 2025. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2025.

---

[1] Pós-graduanda no MBA em Gestão e Empreendedorismo Contábil pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[2] Pós-graduanda no MBA em Gestão e Empreendedorismo Contábil pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[3] Professora do Curso de Ciências Contábeis na Universidade do Estado do Amazonas. Contadora e proprietária da empresa Silpe Assessoria Contábil. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail