



(X) Graduação () Pós-Graduação
(X) Artigo completo () Relato de prática () Resumo expandido

**ANÁLISE DAS MODALIDADES CLT E PJ PARA OS PROFISSIONAIS DE
CONTABILIDADE: efeitos na (in)atividade laboral**

Klebson do Nascimento Vasconcelos
Universidade Estadual de Goiás - UEG
klebsonnv@gmail.com

Leticia Fialho de Moura
Universidade Estadual de Goiás - UEG
leticiafialho876@gmail.com

Paulo Alexandre Oliveira de Faria
Universidade Estadual de Goiás - UEG
paulo.faria@ueg.br

Edna Alves Barbosa
Universidade Estadual de Goiás - UEG
edna.barbosa@ueg.br

Maíra Jéssika Fernandes Silva
Universidade Estadual de Goiás - UEG
maira.silva@ueg.br

RESUMO

A evolução das relações de trabalho ao longo do tempo no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, tem causado mudanças nas formas de contratação e na proteção social dos trabalhadores. Nesse cenário, nota-se o crescimento da pejetização, inclusive na área contábil. O objetivo da pesquisa foi analisar de forma comparativa os modelos de trabalho vigentes (CLT/PJ), identificando diferenças de renda existentes para o profissional contábil nas fases de atividade e inatividade laboral (aposentadoria). A metodologia escolhida foi baseada em análise de dados secundários provenientes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com abordagem quantitativa, valendo-se de método de simulação hipotética. Os resultados revelaram: i. desigualdade socioeconômica na opção PJ entre classes; ii. desigualdade geográfica; iii. desigualdade salarial por gênero em prejuízo da mulher; iv. maior expectativa de vida da mulher brasileira permite que receba maior montante total e; v. sob a visão da TDST, o mercado de trabalho contábil tende potencialmente ao enfraquecimento das relações sociais e de maior insegurança no bem-estar geral. Conclui-se, portanto, que o problema de pesquisa é social e economicamente complexo, carece de aprofundamento analítico e filosófico, mas conseguiu discutir *insights* sobre diferentes aspectos da desigualdade existentes no mercado de trabalho de contabilidade atual.

Palavras-chave: CLT. Pessoa Jurídica. Previdência Social. Pejetização.



1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo o mercado de trabalho passou por grandes mudanças e transformações motivadas por fatores socioeconômicos e tecnológicos (Pereira, 2013). No Brasil, um dos marcos regulatórios mais relevantes foi o Decreto-Lei nº 19465.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT com o objetivo de garantir proteção legal aos trabalhadores (Brasil, 1946). A partir da Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, novas formas de contratação surgiram, o que impulsionou o modelo de contratação por Pessoa Jurídica, chamado de “pejotização”.

Os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) descrevem a relação de emprego formal como aquela em que o empregado presta serviços de forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa (Almeida *et al.*, 2022). A relação de empregador e empregado envolve importantes obrigações tributárias e previdenciárias, que afetam diretamente os custos das empresas. No cenário brasileiro, caracterizado por uma grande carga tributária, os encargos sociais são frequentemente apontados como um dos principais fatores que encarecem a folha de pagamento e reduzem a competitividade empresarial, impactando de forma significativa o planejamento financeiro (Neto, 2019).

Na busca por redução de custos, empresas recorrem à contratação de profissionais como Pessoa Jurídica (PJ), o que pode representar uma forma legítima de economia tributária (Silva, 1987). Contudo, essa prática também poderia afetar a proteção social dos trabalhadores, causando discussões sobre precarização do trabalho, considerando que se assemelha com o vínculo empregatício tradicional, e em alguns casos pode ser caracterizada como fraude trabalhista (Galvão *et al.*, 2019).

A “pejotização” pode ser considerada uma forma de trabalho autônomo, uma vez que a autonomia profissional resulta na gestão financeira do próprio negócio (Krein, 2018). Esse modelo de trabalho pode apresentar vantagens como a flexibilidade na jornada de trabalho. Porém, pode haver desvantagens na falta de benefícios como férias remuneradas, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e seguridade social (Silva, 2023). Nesse contexto, um dos aspectos do mercado de trabalho do Brasil é o aumento de trabalhadores autônomos (Moulton e Scott, 2014; Hatfield, 2015), que foi ampliado devido à flexibilização da reforma trabalhista de 2017.

O trabalho autônomo pode gerar incertezas e comprometer os rendimentos da aposentadoria no futuro (Mountian e Diaz, 2018), podendo causar impacto em sua previdência.



O sistema previdenciário geral do Brasil foi criado para o trabalho formal (celetista), e garante acesso a benefícios essenciais, como aposentadoria por idade ou tempo de contribuição, auxílio-doença, salário-maternidade e outros tipos de benefícios previstos na legislação trabalhista. (Marques e Veleci, 2024).

Existem outras formas de acesso ao sistema previdenciário brasileiro além do vínculo empregatício, no entanto mesmo sendo regulado por outras leis que estabelecem os direitos e deveres das partes, a legislação não garante o mesmo nível de proteção para os que optam por trabalhar fora da CLT (Silva, 2023).

Embora o profissional autônomo não tenha garantido os mesmos direitos, ele pode contribuir para com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo o mesmo responsável por fazer o seu próprio recolhimento para garantir o acesso a benefícios previdenciários, como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade (Brasil, Lei nº 8.212/1991).

No entanto, quando o profissional opta pelo trabalho PJ ou autônomo, ele precisa saber administrar suas finanças e lidar com a emissão de documentos fiscais e pagamentos de impostos, o que pode ser considerado um desafio (Martins, 2023). Além disso, como não há vínculo empregatício, o autônomo deve trabalhar diretamente na captação de novos clientes para que possa garantir uma fonte de renda constante (Antunes, 2020).

Diante desse cenário, o presente estudo definiu como objetivo principal **verificar as diferenças financeiras e sociais entre os modelos de trabalho vigentes no Brasil para o profissional contábil em condições de atividade e inatividade laboral (aposentadoria)**. Além disso, responder à seguinte pergunta-problema: **Quais as diferenças salariais e sociais existentes entre os modelos de contrato de trabalho vigentes no Brasil para o profissional contábil em condições de atividade e inatividade laborais (aposentadoria) no cenário nacional, estadual (Goiás) e municipal (Goiânia)?**

Este estudo justifica-se pela importância de compreender as diferenças socioeconômicas das modalidades de contratação CLT e PJ (Simples Nacional) no setor da contabilidade, em um contexto de classes, por esfera regional e também gênero. O avanço da flexibilização das relações trabalhistas no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, intensificou práticas como a “pejotização”, que passaram a influenciar diretamente a forma como os contadores são contratados para prestar serviços (Pires *et al.*, 2025).

É importante compreender como os modelos de trabalhos CLT e PJ impactam na seguridade social do empregado, uma vez que trabalhador autônomo/ PJ pode ter acesso a ela por meio de recolhimento ao INSS como contribuinte individual ou optando por ser

Microempreendedor Individual (Belizario e Resende, 2024), o que não se aplica aos profissionais de contabilidade a última opção (MEI). No caso do profissional celetista, o vínculo trabalhista garante a proteção laboral, uma vez que a previdência social possui ligação direta com a folha e salários dos empregos formais, conforme rege a consolidação das leis trabalhistas (CLT).

O artigo contribui com discussões acerca dos riscos e oportunidades para a área contábil no complexo mercado de trabalho brasileiro. Além disso, o tema apresenta escassez na literatura contábil especializada (Mountian e Díaz, 2018; Vogt *et al.*, 2020; Figueiredo *et al.*, 2024;; Pinheiro *et al.*, 2025;), porém a partir do recente estudo de Pinheiro *et al.* (2025) sobre *insights* acerca das vantagens e desvantagens da “pejotização” para os contadores e de Vogt *et al.* (2020) sobre os determinantes para as diferenças salariais da contabilidade brasileira, esta pesquisa se justifica primordialmente como complemento para ambas, uma vez que a proposta é verificar em contextos simulados não somente o tempo ativo de trabalho, mas, necessariamente, o período inativo, denominado de aposentadoria.

Outrossim, relevante frisar que o estudo alia esta questão com a inclusão de variáveis socioeconômicas, da ordem geográfica e de gênero, promovendo uma análise ampliada com discussões que contribuem para a compreensão do contexto laboral da contabilidade contemporânea brasileira.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Modalidades de contratação e fatores previdenciários

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, teve como finalidade assegurar direitos básicos aos empregados, entre os quais se destacam a limitação da jornada, o descanso semanal, as férias remuneradas e o 13º salário. Dessa forma, a CLT consolidou-se como um marco jurídico de proteção ao trabalhador, impedindo que o vínculo empregatício se resumisse a uma simples negociação comercial da força de trabalho (Almeida *et al.*, 2022; Franco Filho, 2018; Costa, 2003).

Com o avanço das transformações econômicas e sociais, sobretudo após a Reforma Trabalhista de 2017, novas formas de contratação foram regulamentadas, destacando-se a “pejotização”. Nessa modalidade, o profissional é contratado como pessoa jurídica, o que, em princípio, permite maior flexibilidade na execução das atividades e redução de encargos para

as empresas. No entanto, a substituição do vínculo formal pela prestação de serviços autônomos tem gerado discussões quanto à precarização das relações de trabalho (Belizario e Resende, 2024; MOUNTIAN *et al.*, 2024).

O modelo PJ costuma ser associado a vantagens ligadas à autonomia profissional e ao potencial de rendimentos mais elevados, já que possibilita ao trabalhador atender diferentes clientes e administrar sua carga tributária. Contudo, ao mesmo tempo em que confere liberdade, transfere ao indivíduo responsabilidades que, no regime celetista, são asseguradas pelo sistema trabalhista. A ausência de recolhimento automático das contribuições previdenciárias, por exemplo, pode comprometer a regularidade da proteção social, expondo o trabalhador a maior instabilidade financeira no futuro (Mountian e Diaz, 2018).

No regime CLT, o recolhimento do INSS é compulsório e garante ao empregado benefícios de aposentadoria e de seguridade social (Almeida e Vier, 2019). Já no regime PJ, o recolhimento depende de planejamento individual, o que frequentemente resulta em lacunas contributivas. Assim, embora o regime celetista represente custos mais elevados às empresas, ele oferece maior segurança jurídica e previdenciária ao trabalhador. Em contrapartida, a “pejotização”, ainda que represente a possibilidade de maior margem salarial imediata, tende a fragilizar a proteção social no período de inatividade laboral (Figueiredo *et al.*, 2024; Belizario e Resende, 2024; Pinheiro *et al.*, 2025).

No campo da contabilidade, pesquisas apontam que as diferenças salariais não se explicam apenas pela modalidade de contratação, mas também por fatores como gênero, escolaridade e região, evidenciando que a pejotização pode aprofundar desigualdades já presentes no mercado (Vogt *et al.*, 2020). Dessa forma, analisar CLT e PJ não se restringe a discutir vantagens imediatas, mas envolve compreender como cada regime impacta a vida profissional e a aposentadoria, especialmente diante de um contexto em que o trabalhador precisa avaliar seus riscos e benefícios de forma consciente (Silva *et al.*, 2015).

A seguir, o Quadro 1 sintetiza os principais pontos destacados na literatura a respeito das vantagens e desvantagens entre os dois modelos:

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens da pejotização

Autores	Vantagem	Desvantagem	Setor de análise
ROUDO, Felipe Rossa; THAINES, Aleias Hummas (2020).	Meio liberdade profissional	Carga administrativa e contábil;	Jurídico;
NEGRÃO DE LEMOS, Jorge Fernando; OLIVEIRA PAES, Bauti Alvar (2022).	Diversificação de fontes de receita	Risco de vínculo empregatício disfarçado;	Financeiro e jurídico;



CARDOSO VAIVA, Rodrigo; COSTA DOMINGOS, Maria de Lordes; MORCELLI MONFORTE, ALMEIDA, Eliane Alves; VICE, Alison José (2019).	Simplificação de processos administrativos;	Exigência de qualificação e formalização;	Jurídico;
JALÉRIO, Marco Aurélio Gumieri; DE SOUSA, Isabelle Azevedo Alves; DE SOUZA MARANDA, Claudio (2024).	Otimização de recursos;	Possível desvalorização do trabalho;	Jurídico;
ECA João Paulo Augusto; MOTA, Marques Alakon (2023).	Flexibilidade de faturamento;	Dependência de regimes específicos;	Tributário;
DE OLIVEIRA SANTOS, Gilson Cáscio; JUNIOR, José Ewandro Megalhães; PEREIRA, Alisson.	Prevenção de autuações e penalidades;	Risco de reconhecimento de vínculo empregatício;	Trabalhista e Previdenciário;
BORGES DE SANTANA, Felipe VIERA; PEREIRA, Vone (2022).	Salário mais alto; Autonomia e flexibilidade de horário;	Perda de direitos trabalhistas; Diagnóstico jurídico;	Direito trabalhista;

Fonte: Pinheiro *et al.*; 2025

Diante dos dados apresentados, observa-se que as principais vantagens do modelo PJ estão relacionadas à redução da carga tributária e à possibilidade de prestação de serviços a múltiplas organizações. Por outro lado, as desvantagens concentram-se na ausência dos benefícios garantidos pela CLT e na possível fragilidade previdenciária, que podem comprometer a proteção do trabalhador ao longo do tempo (Pinheiro *et al.*, 2025).

O que se pode observar para o caso do autônomo é a ausência e, portanto, uma inadvertida negligência da seguridade social, que num curto prazo não planejam nem discutem sobre o assunto, além de grande parte considerar os descontos altos, que em regra são obrigatórios ao tipo de contribuinte individual, que é tratado como trabalhador, porém sem vínculo empregatício (Figueiredo e *et. al.*, 2024).

Para a administração de todo o complexo sistema previdenciário existe o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sob o arcabouço da Receita Federal do Brasil atualmente, órgão responsável pela operacionalização do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) no Brasil, sendo o mesmo responsável por admitir e conceder benefícios de aposentadoria, pensões e outros benefícios garantidos em lei (Brasil, 1991). O INSS atua como vínculo entre a arrecadação das contribuições sociais e validação dos direitos que são garantidos pela Constituição Federal de 1988.

O INSS e a CLT estabelecem regras para o efetivo uso dos benefícios ofertados pelo sistema. O tempo de contribuição é um dos requisitos para a admissão da aposentadoria. Antes da Emenda Constitucional nº 103/2019, era possível aposentar com o tempo de contribuição de

35 anos para homens e 30 anos para mulheres, no entanto com a reforma trabalhista esse modelo foi extinto e foi adotada a aposentadoria por idade para os novos profissionais segurados.

Especialistas consideram que a reforma (Brasil, 2017) teve como principal objetivo proporcionar um equilíbrio no sistema financeiro nacional, levando em consideração o aumento da expectativa de vida da população e ao *déficit* previdenciário (Fazio, 2024). No entanto, muitas vezes esses fenômenos resultam na redução da carga tributária e flexibiliza a relação de trabalho (Pereira, 2013), recebendo críticas e apoio de distintos setores da sociedade.

2.2 A Teoria da Divisão Social do Trabalho

A Teoria da Divisão Social do Trabalho, sob Émile Durkheim, analisa como a especialização das funções garante a coesão social nas sociedades modernas. Para o autor, o trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas um fato social que estrutura as relações entre os indivíduos e define a forma de integração coletiva (Pereira, 2012). Durkheim diferencia duas formas de solidariedade: a mecânica, típica de sociedades simples e baseada na semelhança entre os membros, e a orgânica, própria das sociedades complexas e sustentada pela interdependência entre funções diferentes (Durkheim, 1999; Pereira, 2012).

A divisão do trabalho, quando é regulada de forma equilibrada, fortalece a solidariedade social (Durkheim, 1999). Quando há fragilidade de normas surge o caos ou a anomia, situação marcada pela insegurança e pela desorganização das relações sociais (Silva *et al.*, 2015). Esse conceito é central para compreender os riscos presentes nas formas contemporâneas de contratação, em especial a “pejotização”, que pode transferir ao trabalhador responsabilidades que antes eram coletivas, como a proteção previdenciária (Silva *et al.*, 2015).

É possível notar que o regime CLT se aproxima da solidariedade orgânica, porém regulada e com baixo risco de anomia, pois garante direitos trabalhistas, previdenciários e estabilidade durante e após a vida laboral. Já a modalidade PJ ou autônoma, ainda que proporcione maior autonomia, pode gerar vulnerabilidade social no período de inatividade, pela instabilidade de rendimentos e pelas dificuldades de manter seus encargos regulares (Belizario e Resende, 2024; Pinheiro *et al.*, 2025; Mountian e Diaz, 2018).

Portanto, no que diz respeito a aposentadoria e previdência social, o modelo PJ autônomo parece permitir, a longo prazo, uma situação de anomia, conforme Durkheim (1999). Uma dimensão relevante desse processo é o impacto da idade avançada no mercado de trabalho, principalmente no estender da idade mínima para aposentar-se (Gruber; Wise, 1998). A

aposentadoria é considerada uma base da sociedade contemporânea, visto que é o resultado de um período histórico dos movimentos trabalhistas (Rodrigues, 2000), e quando o profissional não contribui o suficiente para a obtenção do benefício, o acesso a aposentadoria torna-se difícil.

A “pejotização” pode reduzir os encargos trabalhistas e prejudicar a seguridade social do empregado, além de impactar diretamente na economia nacional (Pereira, 2013). Portanto, ainda na perspectiva de Emile Durkheim (1999), pode-se considerar que o regime celetista, a curto e longo prazo, seria mais benéfico para o trabalhador, se considerado que ele foi criado em 1943, com objetivo de gerar a proteção legal dos trabalhadores (Pinheiro *et. al*, 2025), enquanto a “pejotização” carece de regulamentações mais específicas para evitar um possível cenário anômico na visão da Teoria, e garantir maior segurança ao trabalhador (Delgado, 2017).

A perspectiva de Durkheim permite entender que a escolha entre CLT e PJ não se restringe ao presente, mas envolve consequências diretas para o futuro do trabalhador contábil, especialmente no momento da aposentadoria. Enquanto a CLT reforçaria a coesão social ao assegurar proteção contínua, a “pejotização” poderia representar uma forma de anomia sob um sistema solidário orgânico, de acordo com este pensamento, transferindo riscos previdenciários e financeiros ao profissional. No entanto, medidas como fortalecimento dos grupos “pejotizados”, legislações adaptadas ao trabalho moderno, redes de apoio e uma educação para autonomia responsável, ajudariam a mitigar tais riscos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de pesquisa com abordagem quantitativa, pois a análise é sobre dados relacionados às modalidades de contratação celetista (CLT) e por pessoa jurídica (PJ), de forma que possibilita comparações objetivas entre rendimentos e encargos, além de análise de regime previdenciário geral. É também descritiva, já que detalha as características de cada modalidade, e comparativa, ao mostrar simulações entre os dois modelos de contratação.

O objeto de estudo são os regimes de contratação CLT e PJ (com foco no Simples Nacional), analisados a partir de seus efeitos financeiros e previdenciários para profissionais de contabilidade. Nesse contexto, é considerada a média salarial da ocupação de Contador, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022).

Ademais, em uma primeira parte foram construídos quatro cenários com base no Critério de Classificação Econômica Brasil (ABEP, 2024), abrangendo as classes socioeconômicas A, B, C e D, nos quais se calcularam a renda real per capita em ambos os

modelos de contratação considerando a média nacional de ganho financeiro da população brasileira em geral, não somente do profissional contábil, com o objetivo estritamente referencial de demonstrar a média, o nível de riqueza e padrão de vida populacional entre os regimes celetistas e PJ de uma forma geral.

O cenário hipotético de simulação delimita-se aos diferentes níveis da profissão contábil, compreendendo iniciantes aos 18 (dezoito) anos, contribuindo até os 65 (sessenta e cinco) anos no caso dos homens e 62 (sessenta e dois) no caso das mulheres. A evolução salarial do profissional contábil, por faixa etária e gênero é demonstrada na Tabela 1, que se baseia nos dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Ministério do Trabalho (Brasil) no que se refere ao ano de 2022 para trabalhadores com carteira assinada.

Tabela 1 – Remuneração contador cenário nacional

Faixa Etária (Idade)	Sexo	CENÁRIO NACIONAL			
		Remuneração Média CLT (R\$)	INSS CLT (R\$)	Remuneração Média PJ (R\$)	INSS PJ (R\$)
18 à 24	Masculino	3.330,70	293,09	4.556,73	911,35
	Feminino	3.229,06	280,90	4.417,68	883,54
25 à 29	Masculino	4.787,42	479,84	6.549,67	1.309,93
	Feminino	4.352,40	418,94	5.954,52	1.190,90
30 à 39	Masculino	7.517,36	862,03	10.284,50	1.631,48
	Feminino	6.058,15	657,74	8.288,16	1.631,48
40 à 49	Masculino	10.174,42	951,64	13.919,62	1.631,48
	Feminino	7.924,46	919,02	10.841,45	1.631,48
50 à 64	Masculino	11.555,72	951,64	15.809,38	1.631,48
	Feminino	9.026,28	951,64	12.348,85	1.631,48
65 +	Masculino	11.635,87	951,64	15.919,03	1.631,48
	Feminino	11.108,19	951,64	15.197,11	1.631,48

Fonte: adaptado de OIT (2022).

Para a remuneração do profissional que atua como PJ, considerou-se uma remuneração 36,81% maior em comparação ao profissional celetista, conforme estudo (Marconi, 2025) do Instituto Brasileiro de Economia (IBRE), da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Essa informação adicional é importante pois aplica de modo minimamente realista a diferença de valores existente entre os dois tipos de formato jurídico do trabalho, considerando apenas o nível superior da referida pesquisa.

Para efeito de consideração da expectativa de vida média da população brasileira, no que diz respeito ao período de inatividade laboral, utilizou-se a idade de 73,1 anos para homens e de 79,7 para as mulheres, segundo a tábua de mortalidade do IBGE (2023), de modo que será

utilizado para calcular o provável valor de aposentadoria total a receber. A análise dos dados adota o método de simulação comparativa hipotética e, portanto, buscou mensurar de forma macro e sintetizada a realidade.

Os critérios de comparação entre as modalidades envolvem aspectos jurídicos, trabalhistas e financeiros e, por isso, foram analisados o rendimento líquido, os encargos e garantias legais como 13º salário, FGTS, férias e INSS, diante dos cenários definidos. A análise busca, portanto, destacar as diferenças específicas de cada regime (CLT e PJ), permitindo compreender o comportamento financeiro durante a vida em atividade laboral e no período de aposentadoria para um perfil de trabalhador contábil, para ambos os gêneros.

Para tanto, considerou-se também o desconto do Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF sobre o salário, e foi utilizado para fins de cálculos os tetos do ano de 2025, incluindo o que se refere ao INSS. Para o profissional PJ considerou-se a contribuição previdenciária (INSS) de 20% sobre sua renda mensal, se atentando ao teto de R\$8.157,41 (oito mil, cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos), onde o recolhimento pode ser feito obrigatoriamente sobre o salário-mínimo ou voluntariamente para valores maiores, afim de garantir a seguridade social fornecida pelo regime geral de previdência social (RGPS) sobre a contribuição que o contribuinte individual desejar.

É importante ressaltar que a metodologia definida para análise do período em inatividade laboral seguiu as regras legais vigentes para o aspecto previdenciário geral (INSS) de acordo com a Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que veio a alterar o sistema previdenciário social e estabelecer regras de transição. Dessa forma, o ano-base para início das contribuições nos modelos simulados considerado foi 2022 e a idade aos 18 anos para ambos os sexos.

Dito isto, conforme o dispositivo legal supracitado, para se aposentar pelas regras atuais no RGPS a mulher deve possuir minimamente 62 anos de idade e 15 anos de contribuição, e o homem, 65 anos e 20 anos, respectivamente. Considerando apenas a contribuição mínima, o direito perfaz 60% do coeficiente salarial médio, somando-se 2% por ano que exceder os anos de contribuição mínima, de acordo com o gênero (15: mulheres; 20: homens). O coeficiente nunca ultrapassa os 100% para efeito médio do salário para o qual se aposentará, e o cálculo se dá sobre a média de todos os salários que foram base das contribuições, sem quaisquer exclusões, por exemplo.

Portanto, começando em 2025 aos 18 anos, tanto a mulher (62 anos) quanto o homem (65) atingem o coeficiente máximo de 100%, e o teto de R\$ 8.157,41 reais comporta-se como

um fator limitante para médias salariais mais elevadas. Na situação dos cenários PJ, em relação a aposentadoria pelo INSS, o que muda é como e sobre quanto se contribui (nesta pesquisa não foram contemplados os PJs tipo MEI, mas somente Simples Nacional), pois as regras de cálculo são iguais aos demais contribuintes, alterando-se apenas alíquotas, que no caso PJ normal é de 20% sobre o salário de contribuição, se atentando ao salário-mínimo como piso e o “teto do INSS” como máximo possível.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Análise CLT X PJ por classes socioeconômicas

A contratação nos regimes celetista e PJ apresentam diferenças quanto aos aspectos jurídicos, estimulado pela reforma trabalhista de 2017 e a modernização dos processos organizacionais. Portanto, a escolha do profissional entre as duas formas de contratações analisadas nesse estudo pode influenciar diretamente a remuneração mensal durante sua atividade, em sua seguridade social e na renda per capita familiar.

Considerando a atuação dos profissionais brasileiros nas diferentes classes socioeconômicas [Tabela 2], sendo elas: classe A, B, C e D, as pessoas da classe A pressupõe-se que sejam profissionais de alto nível formativo, estratégico e com expressiva vivência profissional. Já as classes B, C e D indicariam profissionais de níveis operacional e tático, como pode-se observar na Tabela 2, que demonstra em separado o que seria CLT e o que seria PJ (com renda nominal superior em 36,81%).

Tabela 2 - Classes socioeconômicas

CLASSES REGIMES	A		B		C e D	
	CLT	PJ	CLT	PJ	CLT	PJ
Renda Nominal	26.811,68	36.680,90	9.850,49	13.476,46	3.191,71	4.366,58
(-) INSS	951,64	1.631,48	951,64	1.631,48	276,42	873,32
(-) IRRF	6.477,21	-	1.812,88	-	97,32	-
FGTS 8%	2.144,93	-	788,04	-	255,34	-
Férias 1/12 avos	2.234,31	-	820,87	-	265,98	-
1/3 das Férias	744,77	-	273,62	-	88,66	-
13º Salário 1/12 avos	2.234,31	-	820,87	-	265,98	-
(-) Simples Nacional	-	3.481,93	-	808,59	-	261,99
Salário/ Renda Real	26.741,15	31.567,49	9.789,38	11.036,39	3.693,93	3.231,27
Diferença %	-	18,05	-	12,73	14,32	-

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Diante dos dados levantados, observa-se que as classes analisadas apresentam diferenças significativas entre os regimes celetista (CLT) e pessoa jurídica (PJ). De modo geral, as classes A e B evidenciam ganhos financeiros superiores no modelo PJ, principalmente a classe mais rica (A), o que se deve principalmente à redução tributária quando do cálculo da alíquota efetiva das diversas faixas de renda consideradas no anexo III do Simples Nacional (Lei Complementar nº 123/2006) e à maior flexibilidade na gestão da renda. No entanto, quando considerados os benefícios indiretos como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias remuneradas e 13º salário, a vantagem real do regime PJ tende a diminuir.

Por outro lado, nas classes C e D, o modelo celetista demonstra-se diferença de renda real a maior, já que o acréscimo desses benefícios e a estabilidade contratual compensam as menores margens de rendimento imediato. Ademais, o regime PJ, embora proporcione autonomia e maior controle financeiro, implica uma carga tributária mais elevada, além da perda dos direitos trabalhistas e previdenciários garantidos pela CLT.

Assim, a análise evidencia que o regime celetista assegura maior proteção social e estabilidade ao trabalhador mais pobre da cadeia social brasileira, enquanto o PJ exige maior capacidade de gestão e planejamento financeiro para manter a segurança econômica ao longo do tempo para os mais vulneráveis financeiramente. Isso permite inferir que as classes sociais mais ricas, principalmente a A, podem se beneficiar mais quando trabalham no modelo PJ, inclusive com melhores condições financeiras para poupança complementar e outros investimentos de renda, mitigando a diferença futura com relação à aposentadoria limitada do INSS.

A análise desta seção aponta apenas para uma referência de estratificação social amparada na ABEP (2024) de modo que se possa inferir tanto para a classe contábil quanto para quaisquer conhecidas, que a renda nominal possui elementos que diferenciam suas vantagens e desvantagens nas escolhas entre regimes de trabalho, possibilitando analisar a realidade espelhada na simulação de métricas confiavelmente desenvolvidas.

4.2 Análise CLT x PJ por níveis regionais

Para esta seção foram utilizados os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Ministério do Trabalho (Brasil), considerando-se os cenários nacional, estadual (Goiás) e municipal (Goiânia). Essa fase analisa de forma mais específica a remuneração média do profissional de contabilidade, considerando os parâmetros metodológicos definidos e todas as aplicações obrigatórias quanto aos encargos sociais vigentes [Tabela 3].

Tabela 3 – Análise por esferas de região geográfica

CENÁRIOS	NACIONAL		ESTADUAL – GO		MUNICIPAL GOIÂNIA	
	CLT	PJ	CLT	PJ	CLT	PJ
Renda Nominal	7.382,97	10.100,64	5.492,55	7.514,36	5.750,51	7.867,27
(-) INSS	843,22	1.631,48	578,56	1.502,87	614,67	1.631,48
(-) IRRF	1.134,32	-	614,45	-	685,39	-
FGTS 8%	590,64	-	439,40	-	460,04	-
Férias 1/12 avos	615,25	-	457,71	-	479,21	-
1/3 das Férias	205,08	-	152,57	-	159,74	-
13º Salário 1/12 avos	615,25	-	457,71	-	479,21	-
(-) Simples Nacional	-	1.608,70	-	450,86	-	472,04
Salário/ Renda Real	7.431,65	6.860,46	5.806,94	5.560,62	6.028,64	5.763,75
Diferença %	8,33		4,43		4,60	

Fonte: elaborado pelos autores (2025) e OIT (2022).

Os resultados indicam diferenças de remuneração estáveis entre os regimes de contratação, mais favoravelmente ao tipo CLT, considerando o peso da contribuição de 20% ao INSS por parte do PJ no regime do Simples Nacional. No cenário nacional, observa-se uma remuneração superior média em comparação aos cenários estadual e municipal analisados, o que pode indicar uma possível valorização do profissional em outros estados ou municípios.

Ainda que o regime PJ possa proporcionar uma remuneração bruta superior e elevada em relação ao regime celetista, ela prescreve ao profissional encargos tributários maiores. No entanto, não garante acesso aos benefícios legais, garantidos pelo regime celetista, que mesmo com menor renda real em alguns casos pode manter maior segurança previdenciária e trabalhista. Ao analisar os resultados apresentados nos cenários municipal, estadual e nacional, nota-se que as diferenças salariais entre os regimes CLT e PJ variam geograficamente. Para tanto, observa-se que os profissionais contratados sob o regime PJ apresentam rendimentos reais inferiores aos celetistas, contradizendo talvez a ideia de que o contrato PJ seja mais vantajoso, principalmente devido à falta de conhecimento ou negligência comunicativa com relação ao peso das contribuições previdenciárias que impactarão o futuro daquele profissional.

Apesar de que é no contexto nacional que as diferenças se acentuam mais, é em Goiás e na região metropolitana de Goiânia que o regime CLT demonstra melhor desempenho em termos de renda real, indicando que, em economias locais com menor margem de faturamento,

o vínculo celetista se mantém mais vantajoso e estável. Essa tendência sugere que, quanto menor o nível de renda e mais restrito o mercado, maior é o impacto dos encargos e da ausência de benefícios sobre os profissionais PJ. Assim, as análises regionais reforçam que o modelo CLT continua sendo o mais equilibrado e seguro financeiramente para os contadores do Brasil, com base nos dados da OIT.

4.3 Análise CLT X PJ – período de inatividade laboral do profissional contábil

Nessa etapa da pesquisa, foram utilizados dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério do Trabalho referentes à remuneração por faixa etária, dos 18 aos 65 anos, e por gênero, com o objetivo de projetar a média ponderada da aposentadoria dos profissionais de contabilidade a partir das contribuições previdenciárias esperadas para o modelo.

A Tabela 4 evidencia que, ao longo do tempo contribuído, o profissional do sexo masculino que atua como PJ obtém aposentadoria superior em comparação com o profissional celetista se este profissional contribuir com o sistema previdenciário durante todo o tempo que exerceu a profissão contábil, apresentando uma diferença de aproximadamente 7%. Vale ressaltar que esses resultados ocorrerão somente se o profissional PJ recolher o percentual de 20% para a previdência social geral, enquanto o profissional celetista tem o direito garantido pela consolidação das leis trabalhistas com a contribuição compulsória, calculada e retida sobre o salário, em ambos os casos respeitando o piso do salário-mínimo e o máximo do “teto”, sempre.

Tabela 4 - Comparativo de remuneração média mensal / CLT e PJ (homens)

Período	Tempo de Contribuição	Salário CLT (R\$)	Contrib. Ponderada CLT (R\$)	Salário PJ (R\$)	Contrib. Ponderada PJ (R\$)
2022-2029	7	3.330,70	23.314,90	4.556,73	31.897,11
2029-2034	5	4.787,42	23.937,10	6.549,67	32.748,35
2034-2044	10	7.517,36	75.173,60	8.157,41	81.574,10
2044-2054	10	8.157,41	81.574,10	8.157,41	81.574,10
2054-2069	15	8.157,41	122.361,15	8.157,41	122.361,15
2069-2070	1	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
TOTAL / MÉDIA	48	6.969,13	334.518,26	7.464,84	358.312,22

Fonte: OIT; Ministério do Trabalho (2022) e autores (2025).

Essa diferença ocorre, levando em consideração que o profissional PJ possui renda

superior ao profissional celetista com o objetivo de suprir os valores dos benefícios trabalhistas que não são legalmente ofertados nesse tipo de contratação. Com isso, o profissional PJ alcança o teto previdenciário primeiro que o CLT, o que lhe proporcionará uma remuneração superior, se ele contribuir com a previdência social.

Entre as mulheres [Tabela 5], as diferenças salariais seguem padrão semelhante ao observado para os homens, porém com valores absolutos menores em todas as faixas etárias. O regime PJ, para fins de aposentadoria, apresenta desempenho mais consistente em todos os cenários, evidenciando maior previsibilidade de renda, mas não necessariamente segurança, o que depende da disciplina do contribuinte.

Tabela 5 – Comparativo de remuneração média mensal / CLT e PJ (mulheres)

Tempo de contribuição – Mulher (45 anos; teto R\$ 8.157,41)					
Período	Tempo de Contribuição	Salário		Contrib. Ponderada	
		CLT (R\$)	CLT (R\$)	PJ (R\$)	Ponderada PJ (R\$)
2022–2029	7	3.229,06	22.603,42	4.417,68	30.923,76
2029–2034	5	4.352,40	21.762,00	5.954,52	29.772,60
2034–2044	10	6.058,15	60.581,50	8.157,41	81.574,10
2044–2054	10	7.924,46	79.244,60	8.157,41	81.574,10
2054–2069	13	8.157,41	106.046,33	8.157,41	106.046,33
TOTAL / MÉDIA	45	6.449,73	290.237,85	7.330,91	329.890,89

Fonte: OIT; Ministério do Trabalho (2022) e autores (2025).

Com base na Tabela 6, observa-se que ambos os gêneros contribuíram mais do que o necessário, seguindo os requisitos da legislação atual (Emenda Constitucional nº 103/2019), que prevê um tempo de contribuição mínimo de 15 anos para mulheres e 20 anos para homens e idades de 62 e 65 anos, respectivamente. Isso garante ao segurado uma possível aposentadoria de até 100% do benefício de acordo com o que contribuiu ao longo do ano, se limitando ao “teto” daquele regime (INSS).

Tabela 6 – Cálculo do Benefício – (regra: 60% + 2% adicionais)

Sexo	Feminino		Masculino	
	CLT	PJ	CLT	PJ
Idade ao se aposentar	62 anos	62 anos	65 anos	65 anos
Tempo mínimo contribuição	15 anos	15 anos	20 anos	20 anos

Tempo total contribuição	45 anos	45 anos	48 anos	48 anos
Anos adicionais	30 anos	30 anos	28 anos	28 anos
Percentual base	60%	60%	60%	60%
Acréscimo (2% × excedentes)	60%	60%	56%	56%
Percentual do benefício	120%	120%	116%	116%
Aposentadoria estimada R\$	6.449,73	7.330,91	6.969,13	7.464,84

Fonte: elaborado pelos autores (2025) com base em OIT (2022)

Demonstra-se, portanto, de forma simulada uma diferença salarial entre os gêneros para a inatividade laboral em contexto brasileiro, no que tange ao mercado de trabalho da contabilidade. Dessa forma, percebe-se que ao menos a legislação previdenciária diferencia o tempo de contribuição, reduzindo suavemente a discriminação ao considerar a idade mínima de aposentadoria aos 62 anos para as mulheres, porém, acredita-se que isso não parece ser o suficiente, exigindo mais políticas públicas eficientes que combatam a desigualdade de gênero e demais fatores sociais que prejudicam as mulheres.

Portanto, os dados podem demonstrar que, mesmo com trajetórias e tempo de contribuição similares (45: mulheres; 48: homens), alguns fatores socioeconômicos com relação ao gênero podem influenciar diretamente no valor da aposentadoria e deixa claro a necessidade de formalização e continuidade do sistema previdenciário para atuar na igualdade salarial.

Observa-se [Tabela 7] ainda que o homem possui, em ambos os modelos de trabalho, vantagem financeira de curto prazo, porém quando considerada a expectativa de vida do brasileiro de acordo com o sexo, percebe-se uma discrepância significativa no tempo de vida inativa recebendo a aposentadoria, chegando a mulher a gozar de sua renda previdenciária o dobro do tempo do homem. Presume-se que isso se deve, aos maiores cuidados que a mulher tem com sua saúde e demais fatores de risco à vida, no entanto, demonstrando-se tal simulação apenas um fenômeno atuarial e não um combate efetivo à desigualdade que se observa.

Tabela 7 – Resumo geral – Aposentadoria a receber

Sexo	Regime	Expectativa (IBGE)	Vida Inativa	Aposentadoria	Aposentadoria total (R\$)
Homem	CLT	73,1 anos	109,2 m	6.969,13	761.028,99
Mulher	CLT	79,7 anos	224,4 m	6.449,73	1.447.319,41
Homem	PJ	73,1 anos	109,2 m	7.464,84	815.160,53



Mulher	PJ	79,7 anos	224,4 m	7.330,91	1.645.056,20
--------	----	-----------	---------	----------	--------------

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Finaliza-se aqui as análises quantitativas e passa-se, a seguir, a discutir os resultados sob o crivo da teoria de Durkheim, buscando melhor entender que aspectos e alcances esta pesquisa pode contribuir para a literatura social do trabalho, adicionalmente.

4.4 Discussões à luz da teoria da divisão social do trabalho

Do ponto de vista da Teoria da Divisão Social do Trabalho, duas questões chamam a atenção nos resultados da pesquisa: i. a desigualdade socioeconômica percebida no comparativo de renda per capita das classes, em benefício das mais ricas (A) em comparação com as mais pobres (C e D); ii. a desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho contábil com consequências no benefício da aposentadoria, sobretudo no regime CLT.

Ora, se há fragilidade normativa como, por exemplo, na questão previdenciária, existe um distanciamento do que Durkheim denomina de solidariedade orgânica, onde a organização das relações sociais impera no equilíbrio das funções de uma sociedade complexa. Na primeira questão suscitada, percebe-se que a população brasileira das classes mais pobres (C e D) sofrem diferenças salariais robustas se optam pelo regime PJ ao contrário da carteira assinada, possivelmente orientados pelo “mercado” com a ideia de maior renda, autonomia e melhor qualidade de vida, mas o que se observa nos modelos aqui simulados isso só ocorre para a classe mais rica (A) que vem a ser a minoria, abrindo caminho para que o meio empresarial se beneficie desses contratos de trabalho flexibilizados pela Reforma Trabalhista de 2017.

Por isso, depreende-se neste ponto que há um flagrante fator potencial de desequilíbrio socioeconômico que vem sendo desenhado para desorganização das relações sociais como se conhecia no que tange aos direitos do trabalho assalariado, incluindo o estatuto “sagrado” da aposentadoria justa pelo tempo de serviço (luta histórica de movimentos trabalhistas), o qual é negligenciado quando se trata do efeito “pejotizador”.

Sobre a segunda questão, com certa relação à anterior, fica claro que há um desarranjo também social e econômico, mas que afeta principalmente o gênero feminino pelo instrumento da discriminação laboral. Para se aposentar contribuindo pelo regime PJ, a mulher contabilista deve aceitar receber 1,8% a menos que o homem também contabilista, que ofereceu as mesmas competências, porém, sem as dificuldades inerentemente sociais que as mulheres acabam obrigadas a sofrer durante a vida.



Quando se analisa a aposentadoria pelo regime CLT a situação piora, pois a desigualdade de gênero se sobressai com aproximadamente 8% de diferença no benefício em prejuízo da mulher contadora, demonstrando o reflexo existente de diferenças salariais desde o período de atividade, pois que a aposentadoria é reflexo dos recolhimentos sobre os vencimentos salariais brutos.

Os dois pontos aqui tratados, sob a luz da TDST, se conectam para inferir que no contexto contábil laboral contemporâneo e futuro, tende a perseverar alguns elementos que, possivelmente, fragilizam as relações sociais, geram insegurança e impedem transformações econômicas solidárias no âmbito do trabalho, principalmente no que diz respeito ao bem-estar social inclusivo e justo para todas as classes sociais, gêneros e minorias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo objetivou-se em verificar as diferenças financeiras entre os modelos de contrato padrões (CLT/PJ) para o profissional de contabilidade dos dias atuais, levando em consideração as condições de atividade e inatividade (aposentadoria). A análise vai além ao integrar a Teoria da Divisão Social do Trabalho (TDST), sob o modelo de Durkheim, no qual se pode buscar explicações mais aprofundadas e expandidas aos resultados encontrados na pesquisa.

Os aspectos metodológicos utilizados se concentraram na abordagem quantitativa de dados secundários, além de técnicas de comparação entre os modelos jurídicos de trabalho do Brasil, cálculos e projeções atuariais que trouxeram elementos de valor agregado para as discussões e respostas aos objetivos definidos.

As descobertas demonstraram que, no aspecto geral, o trabalhador brasileiro das classes menos afortunadas (C e D) se posicionam em situação mais fragilizada se opta por trabalhar no sistema PJ, perdendo relevantes direitos que o ajudariam no orçamento doméstico futuro, principalmente quando da sua aposentadoria, diferentemente da classe mais rica (A), cujas vantagens salariais prevalecem como PJ. No mais, do ponto de vista geográfico, e mais especificamente com relação ao profissional da contabilidade, verificou-se maior amplitude salarial entre CLT e PJ no âmbito nacional do que estadual (Goiás) e municipal (Goiânia), o que poderia ser explicado pela notória desigualdade em um país territorialmente diverso e plural, e com uma riqueza mal distribuída, inclusive destacando que para o trabalhador médio, nos três cenários regionais, o regime CLT se mostrou mais vantajoso financeiramente.

Por fim, sobre as análises quantitativas, percebeu-se que para os aspectos da inatividade na profissão contábil, o que se depreende dos resultados é que o gênero feminino sofre desigualdade quando chega o momento de se aposentar, devido ao histórico de diferenças salariais durante a atividade laboral, no entanto, percebeu-se com relação às características atuariais e previdenciárias que a mulher brasileira vive em média mais (79,7 anos) e, portanto, receberia, em tese, um montante significativamente maior do benefício.

Na visão da TDST, entende-se que os resultados orientam aspectos potencialmente danosos às relações sociais, prejudicando a harmonia cidadã e o bem-estar dos indivíduos que trabalham por décadas na área contábil, consistindo em tentativa de compreender a complexidade que envolve não só o momento atual do mercado de trabalho brasileiro, mas os receios que se desenham para o futuro, especificamente para a profissão da contabilidade e os desafios que já existem.

Foram fatores de limitação da pesquisa a amostra apenas de três esferas geográficas, sem ampliação para mais Estados da Federação ou Municípios Metropolitanos, além disso, não foram executados modelos estatísticos de estimação e inferência, nem tampouco feita uma revisão bibliográfica do estado da arte da TDST. Porém, para pesquisas futuras sugere-se uma ampliação por regiões do Brasil e se possível com dados também de Pessoas Jurídicas fora do Simples Nacional, além de incluir ponto focal em minorias dentro do mercado de trabalho contábil sob o ponto de vista da aposentadoria pelo RGPS.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA (ABEP). **Critério de Classificação Econômica Brasil – CCEB 2024**. São Paulo: ABEP, set. 2024. Disponível em: https://abep.org/wp-content/uploads/2024/09/01_cceb_2024.pdf. Acesso em: 2 nov. 2025.

AZEVEDO, M. C. de; TONELLI, M. J. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 191–220, maio/jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/wTn4kCHHWFHJKw9f5gKhxTr>.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BELIZARIO, L. S.; RESENDE, A. O. **Trabalho autônomo e direitos trabalhistas**. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Confira como ficaram as **alíquotas de contribuição ao INSS**. Brasília, DF: INSS, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/confira-como-ficaram-as-aliquotas-de-contribuicao-ao-inss>.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Tabelas do Imposto de Renda das Pessoas Físicas – 2025**. Brasília, DF: RFB, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/meu-imposto-de-renda/tabelas/2025>.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 13 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social. Relatório de dados previdenciários: indicadores de arrecadação e benefícios – Power BI**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2025. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2QxYWM4YWUyYTI1OS00NDA4LTgzZGI0MWYyMGI2OTZkIiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>.

CHAGAS, E. J. M. das; LEAL, L. C. C. **Gestão pública e indicadores fiscais: uma análise de desempenho de municípios de Pernambuco**. Research, Society and Development, v. 11, n. 15, p. e92111533937, 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/37441>.

DURKHEIM, É. **Da divisão do trabalho social**. 2. ed. Trad. Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FAZIO, L. **Da viabilidade do equilíbrio atuarial dos regimes próprios de previdência**. São Paulo: Colégio Notarial do Brasil – Seção São Paulo (CNB/SP), 22 nov. 2024. Disponível em: <https://cnbsp.org.br/2024/11/22/artigo-da-viabilidade-do-equilibrio-atuarial-dos-regimes-proprios-de-previdencia-por-luciano-fazio>.

FIGUEIREDO, J. A. et al. **A relevância da qualidade de seguro da previdência social dos trabalhadores autônomos**. 2024.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 253–270, 2019.

GRUBER, J.; WISE, D. **Social Security and Retirement: An International Comparison.** American Economic Review, v. 88, n. 2, p. 158–163, 1998.

HATFIELD, I. **Self-employment in Europe.** London: Institute for Public Policy Research, 2015.

JORGE, T. V.; COSTA, E. C. da. **Análise das modalidades de contratações CLT e PJ para os profissionais de tecnologia da informação.** Interface Tecnológica, Taquaritinga, v. 18, n. 2, p. 91–104, 2021. DOI: <https://doi.org/10.31510/infa.v18i2.1203>.

LEVI, M. L. et al. **Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho.** Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 20, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs846>.

MARCONI, N. **Por que a carteira de trabalho permanece importante – e o imbróglio com os pejetizados.** Conjuntura Econômica, Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas (FGV), v. 79, n. 9, p. 32–37, set. 2025. Disponível em: <https://go.fgv.br/qRcjmN47aFD>.

BOLTANSKY, L., & CHIAPELLO, È. (2009). **O novo espírito do capitalismo** (I. C. Beneditti, Trad.). Martins Fontes.

MARQUES, Renata; VELECI, Ayoola. **O desafio da previdência no Brasil: informalidade e o futuro dos trabalhadores.** Cibrius, [S. l.], 2023. Disponível em: <https://cibrius.com.br/o-desafio-da-previdencia-no-brasil-informalidade-e-o-futuro-dos-trabalhadores/>.

MOUNTIAN, A. G.; DIAZ, M. D. M. **Aposentadoria e transição para o trabalho por conta própria no Brasil.** 2015 e 2018.

MOULTON, J. G.; SCOTT, J. C. **Good and bad? An analysis of self employment at the older ages.** Public Policy & Aging Report, v. 24, p. 155-161, 2014.

NETO, S. B. B. **A representatividade dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento: um estudo de caso em uma prestadora de serviço.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2019. Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/handle/123456789/4392>.

PALMA, L. S. (org.). **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social.** Passo Fundo: UPF, 2000. p. 21–25.

PEREIRA, F. A. de M. **A divisão do trabalho pela ótica das teorias organizacionais.** Revista de Ciências Gerenciais, v. 10, n. 12, p. 47–56, 2012. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/cienciassociais/article/view/1729>.

PEREIRA, L. **Pejetização: O trabalhador como pessoa jurídica.** São Paulo: Saraiva, 2013.

PINHEIRO, A. B. et al. **CLT x contratação via pessoa jurídica – vantagens e desvantagens para o profissional contábil.** 2025.

PIRES, R. de S.; LEITE, R. R. S.; AFONSO, K. C. **CLT x contratação via pessoa jurídica: vantagens e desvantagens para o profissional contábil.** Brazilian Journal of Development, v.



21, n. 5, p. 11983–12000, 2025. Disponível em:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/77010>.

RODRIGUES, N. C. **Aspectos sociais da aposentadoria**. In: SCHONS, C. R.; PALMA, L. S. (Org.). *Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social*. Passo Fundo: UPF, 2000. p. 21-25.

SILVA, D. P. **Vocabulário jurídico**. Edição universitária. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. **A Evolução da Terceirização da Atividade-Fim e da Pejotização no Brasil**. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023.

SILVA, Roseilda Maria da; JUSTINO, Flavia Jaiane Mendes; SCHENATO, Vilson Cesar. **Reflexões históricas acerca da divisão social do trabalho e sua relação com a sociedade capitalista**. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL, 2015, Florianópolis. Anais [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015.

VOGT, M.; BARBOSA, E. T.; SILVA, M. Z.; SCHMITZ, A. P. **Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade**. 2020.

ANEXOS

Anexo A – Tabela de alíquotas e faixas salariais do INSS – vigência 2025

Faixa de salário de contribuição INSS	Alíquota (%)	Dedução (R\$)
Até R\$ 1.518,00	7,50	–
De R\$ 1.518,01 até R\$ 2.793,88	9,00	22,77
De R\$ 2.793,89 até R\$ 4.190,83	12,00	106,59
De R\$ 4.190,84 até R\$ 8.157,41	14,00	190,40

Fonte: Governo Federal (2025)

Anexo B – Tabela de faixas de cálculo e alíquotas do IRRF – vigência 2025

Base de cálculo IRRF	Alíquota (%)	Dedução (R\$)
Até R\$ 2.259,20	–	–
De R\$ 2.259,21 até R\$ 2.826,65	7,50	169,44
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15,00	381,44
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,50	662,77
Acima de R\$ 4.664,68	27,50	896,00

Fonte: Governo Federal (2025)