

Os riscos trabalhistas na contratação de prestadores de serviços e seus reflexos contábeis e jurídicos

Labor risks associated with hiring service providers and their accounting and legal implications

Los riesgos laborales en la contratación de prestadores de servicios y sus repercusiones contables y jurídicas

DOI: 10.54901/educa.v9-759

Oscar Salatiel Bentes da Silva¹
Shawanny Vitória Barbosa Gomes²
Ma. Zuila Paulino Cavalcante³
Me. José Carlos Alves Roberto⁴

RESUMO: A contratação de prestadores de serviços constitui uma prática utilizada pelas organizações para atender às suas necessidades operacionais, buscando flexibilidade, especialização e eficiência. Entretanto, quando a contratação não observa os requisitos legais e as características efetivas da prestação dos serviços, podem surgir riscos trabalhistas relacionados ao reconhecimento de vínculo empregatício, à pejotização, à terceirização inadequadamente estruturada e à consequente formação de passivos trabalhistas, com reflexos jurídicos, financeiros e contábeis. Diante desse contexto, o presente estudo busca responder à seguinte questão norteadora: quais são os riscos trabalhistas decorrentes da contratação de prestadores de serviços e quais os seus reflexos contábeis e jurídicos para as organizações? O objetivo geral consiste em analisar esses riscos e seus reflexos, identificando medidas preventivas capazes de contribuir para sua mitigação e para a redução da formação de passivos trabalhistas. Quanto à metodologia, trata-se de pesquisa de natureza aplicada, de abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. A análise considera legislação, literatura acadêmica, documentos técnicos e o CPC 25, com ênfase na distinção entre provisões e passivos contingentes. Os resultados indicam que a avaliação da realidade da prestação dos serviços, a adequada formalização contratual, os controles internos, o acompanhamento jurídico e contábil e as práticas de compliance são medidas relevantes para a prevenção de riscos e para o adequado tratamento das obrigações e contingências trabalhistas.

Palavras-chave: prestadores de serviços; riscos trabalhistas; passivos trabalhistas; contabilidade; compliance.

¹ Graduando em Ciências Contábeis, Centro Universitário Fametro, Manaus, Amazonas, Brasil.
E-mail: oscarsalatiel121@gmail.com

² Graduanda em Ciências Contábeis, Centro Universitário Fametro, Manaus, Amazonas, Brasil.
E-mail: shawannycontabeis@gmail.com

³ Mestra em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, Amazonas, Brasil.
E-mail: zuila.cavalcante@fametro.edu.br

⁴ Mestre em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, Amazonas, Brasil.
E-mail: jose.roberto@fametro.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A contratação de prestadores de serviços constitui uma prática cada vez mais presente no ambiente organizacional, sendo utilizada pelas empresas como alternativa para atender às suas necessidades operacionais, obter especialização na execução de determinadas atividades e promover maior flexibilidade na gestão. Entretanto, essa modalidade de contratação também pode apresentar riscos trabalhistas quando não são observados os requisitos legais e as características efetivas da relação estabelecida entre o contratante e o prestador de serviços. Nesse cenário, situações relacionadas ao reconhecimento de vínculo empregatício, à pejetização e à consequente formação de passivos trabalhistas podem gerar impactos jurídicos, financeiros e contábeis para as organizações.

Historicamente, as relações de trabalho passaram por transformações decorrentes de mudanças econômicas, sociais, tecnológicas e organizacionais, levando as empresas a adotarem diferentes formas de estruturação de suas atividades e de contratação de mão de obra. Nesse processo, a terceirização e a prestação de serviços passaram a integrar as estratégias de organização das atividades empresariais, ampliando a necessidade de estabelecer critérios capazes de diferenciar uma legítima relação de prestação de serviços de uma relação de emprego.

Nesse contexto, o tema deve ser compreendido à luz do marco legal estabelecido pelas reformas legislativas de 2017. A Lei nº 13.467/2017 promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserindo o art. 442-B, que dispõe sobre a contratação do trabalhador autônomo, estabelecendo parâmetros para essa modalidade de prestação de serviços. Esses dispositivos conferem respaldo jurídico a determinadas modalidades de contratação, mas não afastam a necessidade de analisar as condições efetivamente observadas na execução dos serviços (Brasil, 2017a; Brasil, 2017b).

Além do marco legal, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal constitui importante referência para a compreensão da terceirização. No julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, Tema 725 da repercussão geral, o STF reconheceu a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, sem afastar a responsabilidade subsidiária da contratante nas hipóteses previstas no ordenamento jurídico (BRASIL, 2018a; BRASIL, 2018b). Dessa forma, a contratação de terceiros ou a existência de relação entre pessoas jurídicas não caracteriza, por si só, irregularidade, sendo necessário analisar a modalidade contratual adotada e as circunstâncias concretas de sua execução.

Diante desse contexto, torna-se relevante compreender os riscos decorrentes da contratação de prestadores de serviços e suas possíveis repercussões para as organizações. A análise da relação contratual deve considerar não apenas os instrumentos formalmente estabelecidos, mas também a natureza da prestação, as condições de execução dos serviços e o cumprimento das obrigações legais. Sob a perspectiva contábil, a identificação de possíveis obrigações e contingências trabalhistas também requer avaliação adequada quanto à probabilidade de saída de recursos e ao tratamento previsto nas normas contábeis aplicáveis, especialmente no CPC 25.

Assim, o objetivo geral deste trabalho é analisar os riscos trabalhistas decorrentes da contratação de prestadores de serviços e seus reflexos contábeis e jurídicos, buscando identificar medidas preventivas capazes de contribuir para a mitigação desses riscos e para a redução da formação de passivos trabalhistas.

A questão norteadora desta pesquisa é: Quais são os riscos trabalhistas decorrentes da contratação de prestadores de serviços e quais os seus reflexos contábeis e jurídicos para as organizações?

Para alcançar o objetivo geral, foram definidos como objetivos específicos: identificar os principais riscos trabalhistas relacionados à contratação de prestadores de serviços; analisar seus possíveis reflexos jurídicos, financeiros e contábeis, especialmente quanto à formação de passivos e contingências; e apresentar medidas preventivas e mecanismos de controle capazes de reduzir a exposição das organizações.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa caracteriza-se como de natureza aplicada, de abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. O estudo fundamenta-se na análise de literatura acadêmica, legislação, jurisprudência e documentos técnicos relacionados à contratação de prestadores de serviços, aos riscos trabalhistas e aos seus reflexos contábeis e jurídicos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Contratação de Prestadores de Serviços nas Empresas

A contratação de prestadores de serviços autônomos constitui uma relação jurídica de natureza civil, na qual o prestador se compromete a executar determinada atividade mediante remuneração previamente estabelecida, sem que, em princípio, seja constituído vínculo empregatício. Conforme as disposições do Código Civil Brasileiro, especialmente os artigos

593 a 609, a prestação de serviços não submetida à legislação trabalhista ou a legislação especial é disciplinada pelas normas civis, estabelecendo direitos e deveres relacionados à execução dos serviços, remuneração e extinção da obrigação (Brasil, 2002).

Segundo Curti e Silva (2015), a atuação contábil possui importância significativa no acompanhamento das obrigações relacionadas aos trabalhadores e dos encargos incidentes sobre as remunerações, principalmente diante da possibilidade de formação de passivos trabalhistas. Os autores destacam que essas obrigações podem decorrer de reclamações trabalhistas, condenações judiciais, autuações administrativas ou falhas no cumprimento das normas legais, circunstâncias que exigem acompanhamento adequado e avaliação dos riscos existentes para a organização.

De acordo com Silva e Soares (2024), a caracterização da relação de trabalho deve considerar a realidade da prestação dos serviços, especialmente quando a forma contratual adotada não corresponde às condições efetivamente verificadas na execução. Nesse contexto, a terceirização e a pejetização devem ser analisadas considerando os elementos concretos da relação, de modo a identificar situações em que a contratação formal possa não refletir a natureza efetiva do trabalho desenvolvido.

A contratação de prestadores de serviços pode representar uma alternativa válida para as organizações, desde que seja realizada de acordo com a natureza jurídica da relação estabelecida. A autonomia prevista formalmente no contrato precisa estar presente também na realidade da prestação dos serviços. Além disso, o acompanhamento contábil e a observância dos requisitos legais são importantes para evitar que uma contratação aparentemente civil resulte em vínculo empregatício e, conseqüentemente, em passivos para a empresa.

2.2 Terceirização e Flexibilização nas Relações de Trabalho

As transformações econômicas, tecnológicas e produtivas ocorridas nas últimas décadas contribuíram para a ampliação de formas alternativas de organização do trabalho, entre elas a terceirização. A Lei nº 13.429/2017 alterou a Lei nº 6.019/1974 e estabeleceu regras para as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (Brasil, 2017a). Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 promoveu alterações na legislação trabalhista e ampliou o tratamento jurídico das novas formas de contratação (Brasil, 2017b).

Conforme Filgueiras e Pedreira (2019), a regulamentação da terceirização passou a admitir sua utilização em diferentes atividades, inserindo-a em estratégias empresariais

relacionadas à reorganização produtiva, à flexibilização das relações de trabalho e à especialização das atividades desenvolvidas pelas organizações.

Barbosa e Orbem (2015) destacam que as relações de trabalho contemporâneas passaram a apresentar diferentes formas jurídicas além do modelo tradicional de emprego assalariado. Entre essas modalidades encontram-se a terceirização, o trabalho temporário, os contratos por pessoa jurídica, os estágios, as cooperativas e os chamados falsos trabalhadores autônomos.

Do ponto de vista jurisprudencial, a ADPF 324 e o Tema 725 do STF consolidaram entendimento favorável à licitude da terceirização de atividades-meio ou atividades-fim, sem que isso afaste a responsabilidade subsidiária da contratante nem impeça a análise de situações concretas de abuso ou desvirtuamento (Brasil, 2018a; Brasil, 2018b). Portanto, a análise do risco deve considerar simultaneamente a validade da modalidade contratual e a forma efetiva de execução dos serviços.

Segundo Mergener e Rosa (2014), a ausência de mecanismos preventivos e o descumprimento das normas trabalhistas podem gerar consequências financeiras para as organizações, incluindo custos decorrentes de irregularidades, multas e outros prejuízos institucionais. Dessa forma, a adoção de medidas de acompanhamento e prevenção mostra-se relevante para reduzir a exposição das empresas aos riscos decorrentes das relações de trabalho.

2.3 Passivos Trabalhistas e Reflexos Contábeis nas Empresas

Segundo Azevedo *et al.* (2022), o acompanhamento e o controle das obrigações trabalhistas constituem instrumentos relevantes para a identificação e a prevenção de passivos nas organizações. A análise das demandas trabalhistas e de seus possíveis efeitos permite à contabilidade contribuir para o acompanhamento dos riscos e para a adequada avaliação das repercussões patrimoniais.

De acordo com Mergener e Rosa (2014), a ausência de mecanismos preventivos e o descumprimento das normas trabalhistas podem ocasionar consequências financeiras para as organizações. A falta de atenção às obrigações trabalhistas pode resultar em custos relacionados a irregularidades, multas e demais perdas para a empresa, demonstrando a importância de ações preventivas na gestão dos riscos trabalhistas.

Conforme Afonso *et al.* (2024), a adoção de práticas de compliance e de mecanismos de controle contribui para a identificação e a mitigação de riscos e passivos nas organizações. No contexto trabalhista, procedimentos preventivos e de acompanhamento podem fortalecer os

controles internos e auxiliar na identificação de situações capazes de gerar repercussões jurídicas e patrimoniais.

No tratamento contábil das contingências, o CPC 25 estabelece critérios para reconhecimento, mensuração e divulgação de provisões e passivos contingentes. Em síntese, a provisão é reconhecida quando existe obrigação presente decorrente de evento passado, é provável a saída de recursos e é possível realizar estimativa confiável do valor. Quando a obrigação é apenas possível, em regra não há reconhecimento de provisão, mas deve ocorrer divulgação como passivo contingente, salvo quando a possibilidade de saída de recursos for remota. Na hipótese de perda remota, não se reconhece provisão e, em regra, não há divulgação (Comitê de Pronunciamentos Contábeis, 2009).

Essa distinção é relevante para os riscos trabalhistas porque uma demanda judicial ou administrativa não deve ser automaticamente registrada como provisão. A classificação deve considerar as evidências disponíveis, a avaliação jurídica e a possibilidade de saída de recursos, de modo a evitar tanto a subavaliação quanto a superavaliação dos passivos e das despesas. Assim, a comunicação entre contabilidade, área jurídica e administração é essencial para a adequada aplicação do CPC 25.

2.4 Relação de Trabalho e Vínculo Empregatício

A relação de trabalho possui abrangência ampla e compreende diferentes formas de prestação laboral, enquanto o vínculo empregatício apresenta requisitos específicos previstos na legislação trabalhista. Conforme Silva e Soares (2024), a análise da relação de trabalho deve considerar as condições efetivamente verificadas na prestação dos serviços, especialmente diante das transformações nas formas de contratação. A identificação da natureza da relação não deve se limitar à denominação atribuída ao contrato, sendo necessário observar a forma como os serviços são efetivamente executados.

De acordo com Barbosa e Orbem (2015), o modelo tradicional de relação de emprego é caracterizado pela prestação de serviços realizada de maneira pessoal, não eventual, onerosa e subordinada. As transformações nas relações laborais contribuíram para o desenvolvimento de formas atípicas de contratação, mas sua utilização inadequada pode gerar insegurança e questionamentos quanto à verdadeira natureza da relação existente.

A contratação do autônomo também deve ser analisada à luz do art. 442-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. O dispositivo estabelece que, cumpridas as formalidades legais, a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade e de forma contínua ou não,

afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT (BRASIL, 2017b). Contudo, a formalização contratual não dispensa a análise das circunstâncias concretas da prestação.

A identificação do vínculo empregatício depende, portanto, da realidade existente na prestação dos serviços. A existência de contrato formal de prestação de serviços não é suficiente para afastar riscos quando os elementos observados na prática forem incompatíveis com a autonomia declarada.

2.5 Pejotização e Responsabilidade da Empresa

Barbosa e Orbem (2015) apontam que a pejotização está inserida entre as formas atípicas de contratação que se desenvolveram no contexto das transformações das relações de trabalho. A prática ocorre quando o trabalhador é contratado mediante a constituição de pessoa jurídica, embora possam estar presentes, na realidade da prestação dos serviços, elementos característicos de uma relação de emprego.

Segundo Silva e Soares (2024), a análise da pejotização deve considerar a realidade da prestação dos serviços e as características concretas da relação estabelecida, especialmente quando a contratação por pessoa jurídica puder ocultar uma relação materialmente empregatícia. A jurisprudência do STF sobre terceirização e contratação entre pessoas jurídicas deve ser considerada nessa discussão. A Corte reconheceu a licitude da terceirização entre pessoas jurídicas distintas, mas também estabeleceu parâmetros de responsabilidade da contratante e não afastou a necessidade de verificar as circunstâncias concretas da relação (Brasil, 2018a; Brasil, 2018b). Dessa forma, a pejotização não deve ser tratada de maneira abstrata: o risco está associado ao eventual uso da pessoa jurídica para encobrir uma relação materialmente empregatícia ou a outras formas de abuso contratual.

Conforme Afonso *et al.* (2024), o compliance trabalhista pode atuar como instrumento de prevenção e mitigação de riscos, por meio da adoção de procedimentos de controle, acompanhamento e conformidade. A implementação de mecanismos preventivos contribui para identificar possíveis irregularidades e fortalecer os controles internos da organização, reduzindo sua exposição a riscos jurídicos e patrimoniais.

3 MÉTODOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Os procedimentos metodológicos correspondem às etapas e técnicas utilizadas para o desenvolvimento da pesquisa. Segundo Lakatos e Marconi (2017, p. 162), a pesquisa

bibliográfica é desenvolvida a partir de materiais já publicados, permitindo ao pesquisador ampliar a compreensão sobre determinado fenômeno mediante o levantamento, a seleção e a análise crítica de produções científicas pertinentes ao objeto investigado.

3.1 Quanto à Natureza

Segundo Gil (2017, p. 34), as pesquisas podem ser classificadas segundo a natureza dos dados, distinguindo-se, entre outras possibilidades, abordagens quantitativas e qualitativas. Diante disso, a presente pesquisa caracteriza-se como de natureza aplicada e abordagem qualitativa, pois busca compreender e analisar os riscos trabalhistas decorrentes da contratação de prestadores de serviços e seus reflexos contábeis e jurídicos, com base em informações encontradas na literatura científica, legislação, jurisprudência e documentos técnicos.

3.2 Quanto aos Fins

Segundo Vergara (2016, p. 73), quanto aos fins, uma pesquisa pode ser classificada, entre outras modalidades, como exploratória e descritiva. A presente pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. É exploratória porque realiza o levantamento e o aprofundamento dos conhecimentos relacionados aos riscos trabalhistas na contratação de prestadores de serviços. É descritiva porque organiza e apresenta características desses riscos, seus possíveis reflexos contábeis e jurídicos e as medidas preventivas identificadas.

3.3 Quanto aos Meios

Segundo Vergara (2016, p. 73), quanto aos meios de investigação, a pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, documental, de campo, experimental, participante, pesquisa-ação e estudo de caso, entre outras modalidades. Neste trabalho, quanto aos meios, a pesquisa caracteriza-se exclusivamente como bibliográfica e documental. A etapa bibliográfica consiste no levantamento, seleção e análise de livros, artigos científicos e trabalhos acadêmicos relacionados aos riscos trabalhistas e aos reflexos contábeis e jurídicos. A etapa documental envolve a análise de legislação, jurisprudência e normas técnicas, especialmente o Código Civil, a CLT, as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, os julgados do STF sobre terceirização e o CPC 25. Não foram realizadas pesquisa de campo, entrevistas, aplicação de questionários ou estudo de caso.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos resultados foi desenvolvida a partir do levantamento bibliográfico e documental realizado, relacionando legislação, jurisprudência, literatura acadêmica e normas contábeis ao problema e aos objetivos da pesquisa. Diferentemente da fundamentação teórica, esta etapa busca confrontar os elementos jurídicos da contratação de prestadores de serviços com os possíveis efeitos patrimoniais decorrentes da materialização dos riscos trabalhistas.

4.1 Confronto entre os Riscos Jurídicos e os Reflexos Contábeis

O primeiro resultado da análise evidencia que a contratação de prestadores de serviços não constitui, por si só, uma irregularidade trabalhista. O ordenamento jurídico admite a prestação autônoma e a terceirização, inclusive em atividades relacionadas ao objeto principal da empresa, desde que observados os requisitos legais e preservada a natureza efetiva da relação contratual (Brasil, 2002; Brasil, 2017a; Brasil, 2017b). A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especialmente a ADPF 324 e o Tema 725, reforça essa possibilidade ao reconhecer a licitude da terceirização entre pessoas jurídicas distintas (Brasil, 2018a; Brasil, 2018b).

Entretanto, o confronto entre as fontes analisadas demonstra que a validade formal do contrato não elimina a necessidade de examinar a realidade da prestação. Quando a execução apresenta elementos incompatíveis com a autonomia ou com a estrutura de terceirização declarada, aumenta a exposição da organização a questionamentos judiciais e ao reconhecimento de obrigações trabalhistas. Desse modo, o risco não decorre da modalidade contratual isoladamente, mas da possível divergência entre o instrumento firmado e a forma como os serviços são efetivamente executados.

Essa constatação possui reflexo direto na contabilidade. Uma situação inicialmente identificada como risco jurídico pode, conforme a evolução dos fatos, processos e avaliações técnicas, representar uma obrigação cuja saída de recursos seja provável e mensurável. Nesse cenário, a análise contábil deve acompanhar a avaliação jurídica, observando os critérios do CPC 25 para reconhecimento, mensuração e divulgação de provisões e passivos contingentes (Comitê de Pronunciamentos Contábeis, 2009).

Assim, estabelece-se uma relação entre a dimensão jurídica e a contábil: quanto maior a evidência de materialização da obrigação trabalhista e quanto mais consistente a estimativa de sua repercussão financeira, maior a necessidade de avaliação quanto ao reconhecimento de provisão. Quando a perda é apenas possível, a situação deve ser analisada quanto à divulgação

como passivo contingente; sendo remota, não há reconhecimento de provisão e, salvo situações excepcionais previstas na norma, dispensa-se a evidenciação em notas explicativas (Comitê de Pronunciamentos Contábeis, 2009).

4.2 Análise Comparativa da Jurisprudência e do CPC 25

A análise conjunta da jurisprudência trabalhista e das normas contábeis evidencia que os riscos decorrentes da contratação de prestadores de serviços devem ser avaliados sob perspectivas complementares. No âmbito jurídico, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a possibilidade de utilização de diferentes formas de organização do trabalho, inclusive a terceirização e a contratação entre pessoas jurídicas, sem afastar a necessidade de observância dos parâmetros estabelecidos pela própria Corte. Nesse contexto, decisões recentes demonstram que controvérsias envolvendo o reconhecimento de vínculo empregatício também podem ser submetidas ao STF quando houver alegação de descumprimento de seus precedentes.

Como exemplo, a Reclamação 67.913, julgada pelo Supremo Tribunal Federal, evidencia a relevância dos precedentes da Corte nas controvérsias relacionadas à caracterização das relações de trabalho. No caso, o STF reconheceu a pertinência da reclamação diante da alegação de inobservância dos entendimentos firmados sobre terceirização e formas de organização do trabalho, resultando na cassação da decisão questionada. O caso demonstra que a análise jurídica do vínculo não deve considerar apenas a existência formal de um contrato ou a decisão proferida em uma instância específica, mas também os precedentes vinculantes aplicáveis à situação analisada (Brasil, 2025c).

A análise desse cenário em conjunto com o CPC 25 permite observar que a existência de uma controvérsia trabalhista não produz, automaticamente, o reconhecimento de uma provisão contábil. A informação jurídica constitui elemento relevante para a avaliação da contingência, mas o tratamento contábil depende da análise dos critérios estabelecidos pela norma. Assim, é necessário verificar se existe obrigação presente decorrente de evento passado, se é provável a saída de recursos para sua liquidação e se o valor da obrigação pode ser estimado com confiabilidade (Comitê de Pronunciamentos Contábeis, 2009).

Dessa forma, uma decisão judicial desfavorável, uma reclamação trabalhista ou uma discussão acerca da natureza da contratação representam elementos que podem modificar a avaliação do risco, mas não determinam isoladamente sua classificação contábil. A depender das evidências disponíveis e da evolução da demanda, determinada situação poderá ser

classificada como provável, possível ou remota, produzindo tratamentos distintos segundo o CPC 25.

O confronto entre os aspectos jurídicos e contábeis permite estabelecer um percurso analítico: contratação e execução dos serviços; identificação de eventual controvérsia trabalhista; avaliação jurídica da probabilidade de perda; análise dos critérios estabelecidos pelo CPC 25; reconhecimento, divulgação ou ausência de tratamento contábil, conforme a classificação da contingência. Esse percurso evidencia que o risco trabalhista não deve ser analisado exclusivamente pela área jurídica ou contábil, mas de maneira integrada, considerando a evolução dos fatos e das informações disponíveis.

Portanto, os resultados indicam que a jurisprudência influencia a avaliação do risco jurídico, enquanto o CPC 25 estabelece os critérios para sua correspondente análise contábil. A integração dessas perspectivas permite que a organização acompanhe a evolução das contingências e evite tanto o reconhecimento inadequado de obrigações quanto a ausência de evidenciação de riscos relevantes.

4.3 Modelo de Prevenção e Controles Organizacionais

A análise teórica e normativa empreendida demonstra ainda que a prevenção não depende exclusivamente da formalização contratual. É necessário que a execução da relação permaneça compatível com o instrumento firmado, com definição clara das responsabilidades das partes, documentação adequada dos serviços e acompanhamento das condições efetivamente praticadas. A prevenção deve, portanto, atuar antes da materialização do risco e permanecer durante toda a execução contratual.

Entre as medidas identificadas, destacam-se a análise prévia da modalidade de contratação, a verificação dos requisitos legais, a definição objetiva das obrigações das partes, a fiscalização da execução, a manutenção de documentos comprobatórios e o acompanhamento periódico de processos e contingências. A atuação integrada entre os setores jurídico, contábil e administrativo permite que alterações no grau de risco sejam identificadas e refletidas tempestivamente na avaliação patrimonial.

Nesse contexto, as práticas de compliance trabalhista funcionam como mecanismo de prevenção e monitoramento. O objetivo não é impedir a contratação de prestadores de serviços, mas reduzir a possibilidade de utilização inadequada dos instrumentos contratuais e criar controles capazes de demonstrar a efetiva natureza da relação. A adoção dessas medidas

contribui simultaneamente para a redução da exposição jurídica e para a melhoria da qualidade das informações utilizadas na avaliação das contingências.

O modelo teórico apresentado na Figura 1 sintetiza essa relação ao conectar a contratação de prestadores de serviços à análise da natureza da relação, aos riscos decorrentes de eventual descaracterização da autonomia, aos reflexos jurídicos e contábeis e às medidas preventivas. O modelo representa, portanto, o resultado da articulação dos eixos identificados na pesquisa.

4.4 Tratamento Contábil dos Riscos Trabalhistas Segundo o CPC 25

O cruzamento dos riscos identificados com o CPC 25 permite sistematizar três situações principais. Nas perdas prováveis, desde que presentes os demais requisitos do pronunciamento, há reconhecimento de provisão. Nas perdas possíveis, não há reconhecimento de provisão, devendo ser avaliada a necessidade de divulgação como passivo contingente. Nas perdas remotas, não há reconhecimento de provisão e, em regra, não há divulgação (Comitê de Pronunciamentos Contábeis, 2009).

A aplicação dessa classificação aos riscos trabalhistas reforça que a contabilidade exerce papel de acompanhamento e não apenas de registro posterior de obrigações. A avaliação periódica das contingências permite atualizar o tratamento contábil à medida que surgem novas informações jurídicas, processuais ou documentais. Consequentemente, a integração entre a avaliação jurídica e o julgamento contábil constitui elemento relevante para a representação adequada das possíveis obrigações da organização.

Quadro 1 – Classificação dos riscos trabalhistas e tratamento contábil segundo o CPC 25

Probabilidade de perda	Exemplo de situação trabalhista	Tratamento contábil segundo o CPC 25
Provável	Há elementos que indicam elevada possibilidade de reconhecimento de obrigação trabalhista.	Reconhecimento de provisão, desde que exista obrigação presente decorrente de evento passado e seja possível realizar estimativa confiável.
Possível	Há risco de perda em demanda ou situação trabalhista, mas sem classificação como provável.	Não há reconhecimento de provisão. Deve ser avaliada a necessidade de divulgação em notas explicativas como passivo contingente.
Remota	A possibilidade de saída de recursos para liquidação da obrigação é considerada remota.	Em regra, não há reconhecimento de provisão nem divulgação.

Fonte: Elaborado pelos autores (2026), com base no CPC 25.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os riscos trabalhistas decorrentes da contratação de prestadores de serviços e seus reflexos contábeis e jurídicos para as organizações. A partir da pesquisa bibliográfica e documental realizada, verificou-se que a contratação de prestadores constitui prática juridicamente admitida, desde que observados os requisitos legais e preservada a natureza efetivamente autônoma ou terceirizada da relação estabelecida.

A análise demonstrou que o principal fator de exposição não está na contratação de prestadores de serviços em si, mas na possibilidade de incompatibilidade entre a forma contratual e a realidade da prestação. Quando presentes elementos caracterizadores de relação de emprego ou outras formas de desvirtuamento, podem surgir questionamentos jurídicos, reconhecimento de obrigações trabalhistas e repercussões financeiras para as organizações.

Do ponto de vista jurídico, a legislação e a jurisprudência analisadas demonstram que a terceirização e a prestação autônoma de serviços não devem ser tratadas como práticas presumidamente ilícitas. A Lei nº 13.429/2017, a Lei nº 13.467/2017, o art. 442-B da CLT, a ADPF 324 e o Tema 725 do STF estabelecem parâmetros relevantes para distinguir a contratação legítima das situações em que a execução dos serviços não corresponde à natureza contratual declarada (Brasil, 2017a; Brasil, 2017b; Brasil, 2018a; Brasil, 2018b).

No âmbito contábil, o estudo evidenciou que a identificação de um risco trabalhista exige avaliação específica de sua probabilidade e de seus possíveis efeitos patrimoniais. O CPC 25 não determina o reconhecimento automático de provisão diante da existência de reclamação ou processo judicial; exige a verificação da existência de obrigação presente, da probabilidade de saída de recursos e da possibilidade de mensuração confiável (Comitê de Pronunciamentos Contábeis, 2009).

O cruzamento entre os resultados jurídicos e contábeis constitui a principal contribuição da pesquisa. A evolução de uma situação de risco para uma obrigação provável pode alterar seu tratamento patrimonial, tornando necessária a constituição de provisão quando atendidos os requisitos do CPC 25. Por outro lado, situações classificadas como possíveis são tratadas como passivos contingentes, com avaliação quanto à divulgação, enquanto perdas remotas, em regra, não demandam reconhecimento ou divulgação.

Como proposta preventiva, recomenda-se que as organizações adotem procedimentos permanentes de análise e acompanhamento dos contratos, verificação da compatibilidade entre o instrumento firmado e a execução dos serviços, fiscalização documental, acompanhamento

jurídico e contábil das contingências e práticas de compliance. A atuação integrada dessas áreas permite identificar antecipadamente mudanças no grau de risco e favorece maior segurança jurídica e qualidade das informações contábeis.

Conclui-se que a adequada gestão dos riscos trabalhistas relacionados à contratação de prestadores de serviços depende de uma abordagem integrada entre a realidade da execução contratual, a avaliação jurídica e o julgamento contábil. A formalização contratual é necessária, mas não suficiente, devendo ser acompanhada de controles capazes de verificar a natureza efetiva da prestação e de procedimentos destinados ao adequado tratamento das contingências. Nesse sentido, os resultados permitem responder à questão norteadora ao demonstrar que os principais riscos decorrem da possível incompatibilidade entre a contratação formal e a execução efetiva dos serviços, situação que pode produzir efeitos jurídicos, financeiros e contábeis conforme a probabilidade de materialização da obrigação.

Como limitação, destaca-se que a pesquisa foi desenvolvida exclusivamente por meio de fontes bibliográficas e documentais, sem investigação de campo, entrevistas, questionários ou estudo de caso. Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos empíricos em organizações de diferentes segmentos, permitindo confrontar os aspectos teóricos e normativos identificados com situações concretas de contratação e gestão de prestadores de serviços.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Marcio *et al.* Compliance trabalhista: auditoria estratégica para mitigação de passivos. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 12, e4516, 2024. DOI: 10.7769/gesec.v15i12.4516. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4516>. Acesso em: 14 set. 2026.

AZEVEDO, Tássia Briana Agne *et al.* Auditoria contábil no controle do passivo trabalhista com base nas sentenças deferidas em ações do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 22, 2022. DOI: 10.57209/e-locucao.v1i22.496. Disponível em: <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucao/article/view/496>. Acesso em: 14 set. 2026.

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Acesso em: 5 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324**. Brasília, DF: STF, 2018a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 da repercussão geral**: terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. RE 958.252. Brasília, DF: STF, 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=725>. Acesso em: 12 set. 2026.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **Pronunciamento Técnico CPC 25 (R2)**: provisões, passivos contingentes e ativos contingentes. Brasília, DF: CPC, 2009. Disponível em: <http://www.cpc.org.br>. Acesso em: 9 maio 2026.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, n. 248, p. 578-607, set./dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.25247/2447861X.2019.n248.p578-607>. Acesso em: 5 maio 2026.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MERGENER, Anderson Rodrigo; ROSA, Solange Martins. O impacto do passivo trabalhista nas indústrias calçadistas de Igrejinha. **Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis – FACCAT**, n. 5, p. 136-165, 2014.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. A evolução da terceirização da atividade-fim e da pejetização no Brasil. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2024. DOI: 10.17921/2448-2129.2023v24n2p220-225. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/11816>. Acesso em: 14 set. 2026.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.