

---

**MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: INSTRUMENTO PARA  
EMPREGO DE PESSOAS JURÍDICAS COMO COLABORADORES DA  
EMPRESA NA ASCENSÃO DA REFORMA TRABALHISTA**

***SOLE MICROENTREPRENEUR: INSTRUMENT FOR THE  
EMPLOYMENT OF LEGAL PERSONS AS CONTRIBUTORS OF THE  
COMPANY IN THE ASCENSION OF THE LABOR REFORM***

**SAULO BICHARA MENDONÇA**

Pós-Doutor em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutor em Direito pela Universidade Veiga de Almeida, Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho, Especialista em Direito Público e Relações Privadas e Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Campos. Professor Adjunto na Universidade Federal Fluminense, lotado no Departamento de Direito de Macaé do Instituto de Ciências da Sociedade - Macaé. Coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisa Atividade Empresária e Sustentabilidade Econômica. Chefe de Departamento do Direito da UFF Macaé (2018-2020 e 2020-2022).

**RESUMO**

**Objetivos:** A temática proposta estuda o fenômeno sócio jurídico a partir do qual se verifica a possibilidade de conversão de empregados em trabalhadores inscritos como pessoas jurídicas na modalidade microempreendedor individual, espécie de pequena empresa, fato que atualmente se verifica como base da estrutura jurídica que se construiu a partir da reforma trabalhista de 2017.

**Metodologia:** A pesquisa adota uma abordagem indutiva, a técnica de pesquisa é bibliográfica, documental, legal e jurisprudencial e seu objetivo metodológico é exploratório e propositivo.



---

**Resultados:** O artigo apresenta uma releitura crítica do parágrafo 1º. do artigo 18-A da Lei Complementar nº. 123/06, verificando a existência de meios regulamentares de contratação de agentes econômicos definidos no dispositivo legal em questão como profissionais autônomos que venham a atuar como colaboradores da empresa de forma análoga a empregados, sendo estes considerados nos termos do artigo 3º., da CLT; escrutinando eventuais alterações nos contornos atribuídos às relações jus laborais.

**Contribuições:** As resposta aos problemas indicados no introito desta pesquisa e verificação das respectivas hipóteses se dão a partir da releitura interpretativa dos normativos legais mencionados, explicando-os academicamente a partir do comparativo com os institutos que autorizam a contratação de prestadores de serviços pelas empresas por modalidades diferentes do contrato de trabalho e da terceirização, como o contrato de parceria regulado pela da Lei nº. 13.352/2016, que neste estudo serve de paradigma às reflexões desenvolvidas com o apoio dos preceitos jurisprudenciais que consolidam os conceitos e postulações de autores reconhecidos como estudiosos de temas conexos ao direito do empresarial do trabalho.

**Palavras-Chave:** Empregado; Microempreendedor Individual; Reforma; Regulação; Trabalhador.

## ABSTRACT

**Objectives:** The proposed theme studies the socio-legal phenomenon from which the possibility of converting employees into workers registered as legal persons in the individual micro-entrepreneur modality, a type of small company, a fact that is currently verified as the basis of the legal structure built as of the labor reform of 2017.

**Methodology:** The research adopts an inductive approach, the research technique is bibliographic, documentary, legal and jurisprudential and its methodological objective is exploratory and propositional.

**Results:** The article presents a critical reinterpretation of paragraph 1 of article 18-A of Law No. 123/06, verifying the existence of regulatory means for hiring economic agents defined in the legal provision in question as independent professionals who come to act as collaborators to the company in a similar way to employees, which are considered under the terms of article 3 of Labor Law; scrutinizing possible changes in the contours attributed to labor relations.

**Contributions:** The answers to the problems indicated in the introduction to this research and the verification of the respective hypotheses are based on the interpretive rereading of the legal norms mentioned, explaining them academically from the comparison with the institutes that authorize the hiring of service providers by companies by different types of employment contract and outsourcing, such as the



---

partnership contract regulated by Law No. 13.352/2016, which in this study serves as a paradigm for the reflections developed with the support of jurisprudential precepts that consolidate the concepts and postulations of authors recognized as scholars of themes related to the entrepreneurial labor law.

**Keywords:** employee; sole micro entrepreneur; reform; regulation; worker.

## 1 INTRODUÇÃO

A chamada reforma trabalhista proporcionou considerável polêmica envolvendo pontos atinentes as relações *jus* laborais, sobretudo porque um dos fundamentos do Projeto de Lei nº 6.787/16 que deu origem à Lei nº 13.467/17 e por sua vez alterou a CLT com base em argumentos consistentes atinentes à necessidade de valorizar a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e na atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país e quiçá atribuem segurança ao resultado do vier a ser pactuado entre trabalhadores e empregadores, argumentos estes que alguns estudiosos (SILVA, 2017) têm criticado veementemente a partir de uma falta de perspectiva de que os resultados práticos a serem verificados sejam efetivamente eficientes dado ao já constatado aumento da informalidade nas relações laborais (AMORIM, 2017).

A publicização de dados estatísticos de natureza correlata ao aumento da informalidade refletem fatos que justificam que se proponham questões nos termos dos problemas a serem postos, a fim de verificar a efetiva contundência das recentes alterações na CLT ante a regulação anterior que já autorizava de forma legítima uma notória flexibilização na contratação de colaboradores da empresa em modalidade diversa do contrato de trabalho, tal como regulado pela CLT, valendo-se do instituto do microempreendedor individual, reconhecido como espécie de pequena empresa (MENDONÇA, 2017, p. 60).

A contratação de microempreendedores individuais como colaboradores da empresa de forma regular acaba por legitimar a chamada pejetização, até então reconhecida pelo sistema jurídico como forma de prestação de serviços por pessoas naturais, titulares de pessoas jurídicas que, de fato desempenham atividades



---

colaborativas à empresa, onde o agente aceita, indiretamente, os efeitos da subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade (RECURSO DE REVISTA 6141220115090012 - TST).

Entretanto, por estarem, tais colaboradores da empresa, transvestidos em pessoas jurídicas na forma da Lei Complementar nº 123/06 que, combinada com a Lei nº 13.352/16, poderá permitir aos Tribunais que passem a verificar que tais relações jurídicas se desenvolvam e sejam consideradas de forma legítima e regular, proporcionando precedentes contrários aos que verificam até então.

Inegavelmente, esta nova estrutura de relação entre empresa e seus colaboradores proporciona efetiva redução dos custos e encargos trabalhistas, uma vez que o microempreendedor individual não faz jus ao salário e demais verbas devidas quando uma empresa contrata um empregado, percebendo apenas os valores ajustados no contrato de parceria.

O presente raciocínio tem por base o pensamento do Professor Leonardo Rabelo de Matos Silva, em entrevista concedida à jornalista Renata Santiago da Folha Dirigida em matéria sobre a reforma trabalhista e temas correlatos, segundo ele:

Se eu tenho um empregado, eu tenho que pagar para ele o seu salário e impostos. Se eu coloco uma empresa interposta, eu tenho que pagar o salário do profissional, os impostos mais o lucro da empresa. Se eu coloco outra companhia, eu continuo pagando mais. Nesta lógica, a única coisa que afeta é o salário do empregado, porque não se pode negociar os impostos nem o lucro da empresa terceirizada, mas se pode diminuir os salários. (GÓES, 2017)

Sendo a redução dos custos operacionais uma necessidade por parte do empresário, considerando inclusive o fato de que este agente econômico suporta inevitavelmente uma pesada carga tributária inflexível, a contratação de microempreendedores individuais para o desempenho de atividades que supram a demanda da empresa em seu segmento específico pode representar economia maior do que a contratação de empresa terceirizadora de mão de obra (PORTINARI, 2017).



---

O estatuto da microempresa pode acabar por permitir que a pessoa jurídica, assim sendo reconhecido o MEI para fins fiscais, contribua para a mitigação formal das relações de emprego materialmente existentes, convertendo-as, paulatinamente, em relações de parceria.

A ilegalidade está sendo alijada pela burocracia regimental própria do procedimento de registro de empresa, antes corroborando para a burla regular dos agora alterados direitos trabalhistas. Aqueles cidadãos que eram contratados como empregados agora passam a se ver compelidos a instituir uma pequena empresa, na espécie de microempreendedor individual e celebrar contrato de parceria.

Tal fato pode reduzir quantitativamente as relações de emprego, mas não necessariamente as de trabalho, quiçá atribuir-lhes-á novos contornos, diversos daqueles conhecidos e praticados até então, representando um desafio cultural além de jurídico.

O presente estudo tem por fim escrutinar eventuais contornos práticos decorrentes das alterações impostas às relações de emprego, visando contribuir para o desenvolvimento de uma leitura a hermenêutica do sistema jurídico regulatório que orienta o contrato entre a empresa e seus colaboradores, na expectativa de estimular a propositura de questões que conduzam a reflexões pragmática sobre esta relação sócio econômica a fim de perquirir uma metodologia que viabilize a cognição da complexidade do tema que envolve a questão e viabilize a solução de eventuais e naturais conflitos de interesses daí decorrentes.

Assim, questiona-se: As relações de emprego podem ter sofrido alterações práticas a partir das normas estruturais da atividade econômica desenvolvida na modalidade de Microempreendedor Individual, a exemplo da relação contratual que se pode instituir com base na Lei nº 13.352/16, conhecida como lei do salão parceiro, ou apenas a recente e posterior alteração da CLT impôs transformações significativas às referidas relações?

A questão posta é característica por seu aspecto pragmático, razão que justifica a menção a fatos noticiados, entrevistas realizadas com profissionais especializados na temática ora escrutinada e dados estatísticos, a partir dos quais se apresenta a hipótese de que a notória simplicidade em instituir uma pequena empresa



---

na modalidade microempreendedor individual representa atrativo econômico considerável.

Este fato pode, a princípio, justificar o crescimento nos registros desta espécie de pequena empresa, consoante dados fornecidos pela Receita Federal que atualmente indicam 7.326.702 inscritos com base nos códigos da classificação nacional de atividade econômica – CNAE, 914,374 microempreendedores individuais a mais do que o apurado no ano passado (PORTAL DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL, 2017), fato que acarreta reflexos nas relações trabalhistas desenvolvidas entre empresários e os colaboradores da empresa de cunho social, jurídico e econômico.

Por esta razão se critica o não reconhecimento do microempreendedor individual como pessoa jurídica em sentido amplo. Parte da doutrina entende que o empresário individual (modalidade na qual o microempreendedor individual se enquadra por força do §1º do artigo 18 da Lei Complementar nº 123/06) é pessoa física, titular da empresa, sendo considerado pessoa jurídica apenas para fins fiscais (MAMEDE, 2013, p. 78 e CAMPINHO, 2016, p. 26 e 27).

O entendimento criticado estimula a burla de direitos e acaba por sedimentar um conflito hermenêutico pelo qual se constata que a defesa dos interesses fiscais do Estado se regula de forma muito mais objetiva e eficiente do que os outros interesses atinentes à empresa, sejam de ordem trabalhista e civil (MENDONÇA, 2017, p. 185 e 186), sobrepondo-se de igual forma aos interesses do cidadão trabalhador que retira de seus esforços sua subsistência, sobre este ponto, este estudo apresentará um aprofundamento no item 3, a se verificar.

Neste contexto, tem-se as recentes alterações impostas à CLT, mais abrangentes e contundentes do que as contratações de parcerias entre pessoas jurídicas que desenvolvem atividades de empresa e os colaboradores desta que se apresentem como microempreendedores individuais, fato este que parece justificar o uso do termo *precarização* pelos estudiosos e críticos da nova lei trabalhista, como se depreende da leitura do Professor Leonardo Rabelo de Matos Silva, em entrevista concedida à Martha Imenes (2017).



---

Desta forma tem-se concomitante existentes regras que exigem um estudo que evidencie a distinção entre as relações de emprego e as relações de trabalho, enaltecendo as idiossincrasias de cada tipo de contrato, verificando se o estatuto da microempresa e regras como a lei do salão parceiro (Lei nº 13.352/16) podem representar precedentes legais à nova lei trabalhista.

O presente estudo se desenvolverá a partir da leitura interpretativa dos dispositivos que regulam o instituto do microempreendedor individual, comparando-o com outros institutos legais que autorizam a contratação pelas empresas de serviços prestados por pessoas físicas classificados como parceiros em modalidade diferente do contrato de trabalho e da própria terceirização, como o contrato de parceria regulado pela Lei nº 13.352/16, que servirá de paradigma as reflexões ora desenvolvidas com o propósito de confirmar ou refutar as hipóteses iniciais, buscando fundamentar os posicionamentos a serem postos a partir da problemática estabelecida com apoio de preceitos jurisprudenciais que consolidem conceitos básicos atinentes ao tema posto e de autores reconhecidos como estudiosos de temas conexos.

## 2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: IDIOSSINCRASIAS

A questão posta exige que se atente a natural distinção entre as relações humanas de trabalho e de emprego, sendo a primeira mais abrangente e inclusiva, estando a última contida na primeira.

A despeito de entendimentos que venham conceber o trabalho a partir de um conceito segundo o qual ele teria uma “função sistemática na resolução dos problemas filosóficos que a modernidade legou” (SCHÄFER, 2012, p. 21), juridicamente pode-se verificar o trabalho como “qualquer atividade, não se perquirindo a respeito do agente, da natureza ou de sua destinação” (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2013, p. 252), e, por qualquer atividade, lê-se, ações que transformam a natureza das coisas, modificam o meio ambiente onde a humanidade se desenvolve



---

e coabita, ou seja, o que se busca na verificação das relações de trabalho é o resultado da ação humana aplicada.

Esta ação se dá independente de eventual imposição de forças ou interesses adversos de agentes econômicos distintos, ela pode se desenvolver unilateralmente e até mesmo de forma isolada, simplesmente transformando o meio no qual o agente se encontra inserido, em benefício próprio que pode representar interesses filantrópicos, reconhecendo o ser humano como o único ser capaz de desenvolvê-lo de forma pragmática, dado a sua capacidade de desenvolver raciocínios de forma independente de suas emoções e sentimentos.

[...] toda situação jurídica que emerge direta ou indiretamente do serviço prestado por pessoa natural ou jurídica para outra pessoa natural ou jurídica para outra pessoa natural ou jurídica, mediante ou sem remuneração. Disse: (a) situação jurídica, por ser expressão que abrange a relação de emprego e a prestação civil lato sensu, o que abarca, inclusive, a relação de consumo (CDC, art. 3º, §2º); (b) que emerge direta ou indiretamente do serviço, para expressar a situação jurídica que se origina da própria prestação de serviços (v.g. os honorários médicos derivam diretamente dos serviços médicos prestados), ou que a tem como antecedente e pressuposto necessário da situação de fato (v.g. a indenização fundada em erro médico se origina diretamente do fato lesivo que, por sua vez, tem a prestação de serviços médicos como antecedente e pressuposto necessário dessa situação de fato); (c) prestado por pessoa natural ou jurídica para outra pessoa natural ou jurídica, porque a Constituição Federal não limita quem deve ser o prestador e tomador de serviço; (d) mediante ou sem remuneração, porque da prestação de serviço gratuito também podem surgir conflitos que devem ser solucionados. (BEBBER, 2005, p. 254)

O trabalho é próprio do homem, representa uma ação natural do ser humano. Mesmo que desenvolvido por pessoa jurídica, haja vista que esta precisa ser instituída por uma pessoa natural, mesmo nos casos de subsidiária integral, pois a subsidiária também tem sua origem na ação do homem natural.

Independente de modelos econômicos de produção ou sistema jurídicos de estruturação estatal, pode-se dizer que sem trabalho não haveria evolução, raciocínio que não se aplica ao resultado que se verifica a partir da relação de emprego.

A relação de emprego tem natureza de contrato de adesão, justamente porque se inicia pelo contrato de fornecimento do trabalho do empregado em atenção às ordens do empregador (deveria ser conceituado como contrato de emprego, ao



---

contrário do que se lê no artigo 442, CLT, mas esta é uma discussão de outra natureza que foge aos contornos do tema proposto).

Ao contrário da relação de trabalho, o contrato celebrado entre empregado e empregador é caracterizado pela pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, sendo esta a configuração contratual que obtém a tutela do chamado direito do trabalho, de forma que, alguns autores que se dedicam à temática afirmem que “a tutela dos trabalhadores fora da relação de emprego é ineficaz” (BARROS, 2017, p. 148). A relação de emprego deve sim tutelar os interesses dos signatários do contrato descrito no artigo 442 da CLT, considerando o empregado como a “pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica” (BARROS, 2017, p. 174).

Já o trabalhador, este deve ser reconhecido como um agente que pratica ações de forma mais ampla e subjetiva do que o empregado em si, por isso o direito do trabalho não pode ser reconhecido como o ramo do direito destinado à defesa dos interesses do trabalhador, considerado neste estudo em sentido amplo, quando muito tutelaria os interesses do empregado, como se o contrato de trabalho regulado pela CLT não fosse bilateral.

As transformações que se processam no mundo do trabalho evidenciam um novo paradigma de organização das relações econômicas, sociais e políticas. Esse paradigma com diferentes denominações: mundialização, globalização, terceira revolução industrial e tecnológica se apóia, fundamentalmente, na conjugação de abertura de mercados e no desenvolvimento acelerado da tecnologia microeletrônica. Nesse sentido, a evolução tecnológica (ancorada no binômio melhoria dos produtos e diminuição dos custos) está presente em todas as esferas da produção, provocando alterações nas configurações industriais, nos padrões tecnológicos e no perfil das organizações. O mundo do trabalho encontra-se, portanto, sob um processo de reestruturação produtiva e organizacional, cujas inflexões apontam para o esgotamento do modelo taylorista fordista, estabelecendo novos cenários produtivos. Essa reestruturação pode ser identificada pela transformação das estruturas e estratégias empresariais, que alteram as formas de organização, gestão e controle do trabalho, que resultam em novas formas de competitividade, com repercussões no âmbito administrativo e operacional. Elas se manifestam pelas alterações na natureza do trabalho, inclusive aumentando a sua densidade, o ritmo e a ampliação da jornada de trabalho; na co-habitação da “velha” organização do trabalho com tecnologias gerenciais supostamente “modernizadoras”. Nesse processo de reestruturação produtiva, a análise de pelo menos duas perspectivas é interessante para o nosso objetivo: (a) as transformações solicitadas no âmbito do novo perfil produtivo dos



---

trabalhadores, decorrentes, sobretudo, do processo de informatização; e (b) a emergência de modelos de gestão no novo ambiente organizacional. Elas se apóiam nos pressupostos de: nova produtividade, novo trabalhador, nova gestão e constituem um desafio aos modelos tradicionais de abordar as condições de trabalho. No que concerne ao perfil dos trabalhadores, as mudanças sinalizam para a valorização da polivalência; do com prometimento organizacional; da qualificação técnica; da participação criadora; da mobilização da subjetividade; da capacidade de diagnosticar e, portanto de decidir. Para os sujeitos o desenvolvimento desse perfil implica em novas aquisições, novas competências e, sobretudo na capacidade de transitar do tradicional *savoir-faire* para um novo modo de “saber ser, saber fazer e saber pensar”. (ABRAHÃO e PINHO, 2002, p. 45 E 46)

Neste sentido tem-se as linhas pelas quais a natureza jurídica da relação de emprego se verifica, destacando-se a posição do contratualismo e acontratualismo:

Para a primeira teoria, a essência repousa na existência de um contrato. A vontade das partes é a causa essencial dessa constituição. Para a segunda teoria, nega-se a natureza contratual. A relação deriva do fundamento de que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual se tem a inserção do trabalhador. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2013, p. 265).

Em quaisquer das linhas se pode constatar que o empregado é um trabalhador que desempenha suas funções em atenção às ordens do empregador, da demanda que ele (empregador) precisa satisfazer em atenção ao seu objetivo enquanto agente econômico que se dedica a um determinado segmento empresarial, ou seja, o trabalho do empregado não é desempenhado em razão de sua vontade e aos seus moldes, mas apenas com o objetivo de perceber a justa remuneração devida pelos seus esforços físicos e mentais, remuneração esta que, para o trabalhador em sentido amplo, nem sempre é imprescindível ou representa a espécie de compensação primordial.

O trabalho é fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer aos materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É condição básica e fundamental de toda vida humana. (ENGELS, 1999, p. 4)

Ou seja, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador será empregado. A compreensão desta máxima é imprescindível para perceber que as



---

transformações nos meios de produção e a urgência das demandas que se apresentam aos empresários vem exigindo que estes busquem a colaboração de trabalhadores em sentido amplo e não de meros empregados para o desenvolvimento eficiente da empresa no cenário sócio econômico contemporâneo onde o microempreendedor individual vem despontando como uma espécie de colaborador da empresa, por mais que possa parecer paradoxal, que exige menor custo operacional por parte do contratante.

### 3 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: ASPECTOS PRÁTICOS E FUNCIONAIS

O leitor atento ao raciocínio que vem sendo desenvolvido neste estudo pode estar com seu senso crítico aguçado neste momento, quiçá pensando em ir-se contra o texto, considerando a notoriedade do parágrafo 1º do artigo 18-A da Lei Complementar nº 123/06 que taxativamente enquadra o microempreendedor individual como empresário individual consoante descreve o artigo 966 do Código Civil, somado a repulsa com a qual a jurisprudência até então vem tratando a questão da pejetização (TRT-1 - Recurso Ordinário 00004219620125010072 RJ).

Espera-se que o leitor julgue este artigo “bem-humorado”, tal como John Kenneth Galbraith (1957), mas, obvio, sem a pretensão de ser-lhe academicamente equivalente.

Diz-se que pelas leis da aerodinâmica, o besouro, teoricamente não poderia voar em virtude de seu peso. No entanto, êle voa e, sabendo que desafia a augusta autoridade de Isaac Newton e de Orville Wright, mantém-se no ar com o permanente medo de cair. Pode-se supor, além disso, que o besouro receia o matriarcado a que está sujeito, pois todos sabem que essa é uma forma opressiva de governo. O besouro é um inseto afortunado, mas inseguro. (GALBRAITH, 1957, p. 15)

De forma análoga vê-se o microempreendedor individual, formalmente considerado como empresário nos termos da Código Civil, mas na prática assemelha-se a um profissional autônomo, haja vista a forma determinada para sua instituição



---

regular junto aos órgãos de registro e a possibilidade de contratá-lo como parceiro, conseqüentemente, solidariamente responsável pelo êxito do empreendimento no qual vier a desenvolver seu mister profissional.

Esta assertiva se fundamenta no fato que, segundo o artigo 966 do Código Civil considerar-se-á empresário aquele que exercer de forma profissional uma atividade econômica organizada focada na produção e/ou na circulação de bens e/ou de serviços, excetuando-se aqueles que exercerem profissão de natureza intelectual, científica, literária ou artística, mesmo que contem com apoio de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício de profissão específica constituir elemento de empresa.

De acordo com a norma geral, o empresário deve ter na atividade econômica organizada sua profissão, ou seja, esta atividade não pode representar uma exceção, mesmo que proporcione uma fonte de renda extra ao agente econômico, ele precisa se dedicar a ela de forma ininterrupta e diuturna, para que assim possa ser considerada como uma atividade profissional.

A norma legal exige ainda que esta atividade se desenvolva de forma organizada, ou seja, imprescindível que o empresário, independente da modalidade escolhida para o desenvolvimento do empreendimento ou de sua extensão patrimonial, ele precisa ter o atributo do aviamento, qualidade que demonstra sua organização no desenvolvimento do seu mister, inobstante posições isoladas em sentido oposto segundo as quais: a “ideia fechada de que a organização dos fatores de produção é absolutamente imprescindível para a caracterização do empresário vem perdendo força no atual contexto da economia capitalista” (RAMOS, 2015, p. 39).

A organização que se deve verificar no exercício da atividade empresarial consiste na organização do complexo de bens destinado ao exercício da empresa, (estabelecimento empresarial), ou seja, a organização é o aviamento do empresário, atributo essencial deste, que lhe permite decidir pela estrutura que o seu empreendimento precisa ter, o melhor local para o seu desenvolvimento, as características que lhe serão essenciais, o perfil dos colaboradores a serem contratados e a expectativa da sua viabilidade econômica.



---

A organização é pressuposto essencial ao progresso. Foi com a organização dos fatores de produção que se conspirou para o avanço tecnológico e é a organização que permite a reengenharia das empresas em crise, tal como inspira novos empreendimentos. (MENDONÇA, 2017, p. 137)

Contudo, na prática, o que se verifica é uma baixa importância atribuída pelos órgãos responsáveis pelos atos de registro aos requisitos legais determinados pelo artigo 966 do Código Civil, tanto que, as informações constantes no PORTAL DO EMPREENDEDOR, afirmam que “todos os empreendedores informais ou não, que faturam até R\$ 60 mil por ano e que possuem no máximo um funcionário, como cabeleireiros, fotógrafos, comerciantes, pedreiros, donos de lanchonetes e outros.”

Estudos demonstram que o requerente do registro não precisa comprovar ou demonstrar formal ou materialmente como pretende desenvolver a atividade empresarial de forma econômica e profissionalmente organizada, bastando apenas que indique um dos códigos da CNAE (MENDONÇA, 2017). Ou seja, o ato do registro não verifica a organização do empresário em si (no PORTAL DO EMPREENDEDOR se lê “ocupação principal”), não verificando o Registro Público de Empresas Mercantis exercido pelas Juntas Comerciais nos moldes orientados pelo Departamento de Registro de Empresas e Integração se as atividades são ou não efetivamente desenvolvida de forma organizada.

Apesar dos termos do parágrafo 1º do artigo 18-A da Lei Complementar nº 123/06, o sistema registral autoriza o registro como microempreendedor individual de toda e qualquer pessoa que desenvolva uma atividade econômica que possua um código referencial na CNAE, mesmo que a atividade escolhida não seja efetivamente empresarial conforme os termos do artigo 966 do Código Civil, quiçá por esta razão o Portal do Empreendedor não faça menção a empresário, mas ao empreendedor, ignorando o conceito legal e teórico em função do que vem sendo aceitável na prática; o que explica a crítica apresentada no introito deste estudo.

Embora haja um certo repúdio natural aos fatos que ignoram as formas positivadas, em respeito aos termos do artigo 3º da LINDB, e, “mesmo que não haja sanções diretas e objetivas a infração de determinadas normas, ainda assim, sua inobservância representa uma lesão moral ao pacto social ao qual nos submetemos”



---

(MENDONÇA, 2016), por vezes, as transformações sistêmicas e as demandas sociais podem exigir revisão da norma.

Talvez seja uma das mensagens que se pode interpretar do fato de se registrar no Brasil uma taxa de desocupação no patamar de 14,2 milhões de desempregados “no trimestre encerrado em março, número 14,9% superior ao trimestre imediatamente anterior (outubro, novembro e dezembro de 2016) – o equivalente a 1,8 milhão de pessoas a mais desocupadas” (OLIVEIRA, 2016). Essa demanda por trabalho infringe a ansiada harmonia nas relações humanas desenvolvidas num Estado de Direito, fato que pode mitigar a força que o princípio da legalidade deve exercer sobre os contratos celebrados.

Não há nenhuma dúvida séria quanto à base econômica da sociedade justa. Como suficientemente observado, deve haver oportunidade de emprego para todos os membros dispostos. Isso significa como uma população crescente a maior aspiração, uma expansão constante da economia e, com isso, um aumento regular e confiável no número de trabalhadores empregados. O problema central contra o qual a sociedade justa deve aqui lutar é a tendência dolorosa da economia moderna a períodos, às vezes prolongados, de recessão e estagnação, inevitavelmente acompanhados de mais desemprego. (GALBRAITH, 1996, p. 37)

Sendo notório a urgência em reverter a recessão, não se pode se permitir que os agentes econômicos se atenham ao preciosismo da forma positivada como impeditivo de uma revisão sistêmica da forma de produção a partir da formalização das relações socioeconômicas por meio de contratos.

O direito não deve ignorar os fatos sociais, sob pena de os mesmos ignorarem o sistema jurídico. O que se tem a partir do sistema posto é uma norma que define um agente econômico que se porta, na prática, como outro que a norma ignora, ou seja, o estatuto da microempresa ao tratar do microempreendedor individual o define como empresário individual, não como profissional autônomo, há diferença, pois o conceito do primeiro é caracterizado pelos requisitos legais constantes no artigo 966 do Código Civil.

É necessária uma aproximação realista do direito ao concreto funcionamento das instituições jurídicas, para não se cair na oposta e não menos grave



---

falácia idealista ou normativista – de quem confunde o direito com a realidade ou as normas com os fatos –, não devemos esquecer que o direito é sempre uma realidade artificial, construída pelos homens. (PAIM, 2002. p. 112.)

E, a partir desta reflexão passa-se à análise de um caso concreto com a expectativa de conseguir consolidar ao final o raciocínio proposto inicialmente.

#### 4 ESTUDO DE CASO: CONTRATO DE PARCERIA

As atividades econômicas desenvolvidas pelas pessoas, em regra, tem sua forma atribuída por um contrato, expresso ou tácito, escrito ou verbal, nem sempre a formalidade é tão considerada pelos signatários quanto a matéria contida no instrumento contratual que tem função econômica de “facilitar transações nas quais uma ou ambas as partes levam um tempo considerável para cumprir sua obrigação” (POSNER, 2010, p. 216).

Desta forma, as variáveis que precisam ser consideradas pelos agentes econômicos que se dedicam ao desenvolvimento da atividade empresarial exige que eles busquem formas de redução do custo operacional para viabilizar a persecução eficiente da remuneração do capital investido, seu lucro, representativo da função social da empresa (MENDONÇA, 2012, p. 73).

Um das formas, de redução de custos operacionais utilizadas pelos empresários e repudiada, a princípio, pelos Tribunais, foi “a contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoa natural, mediante subordinação, de forma não eventual e onerosa, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para este fim” (TST, 2015, RR 6141220115090012), a chamada *pejotização*, assim conceituada pela jurisprudência, foi reconhecida como uma tentativa de dissimular a efetiva relação de emprego, ante um suposto intuito de burlar os direitos trabalhistas do empregado.

Este precedente jurisprudencial encontrou contraponto técnico com a entrada em vigor da Lei nº 13.352/16, a chamada lei do salão parceiro, alterou a Lei nº 12.592/12 e autorizou que os salões de beleza celebrem contratos de parceria com



---

profissionais que desempenham funções de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador, levando os Tribunais a começarem a rever certos conceitos, como se verifica.

[...] a alegação relacionada ao desrespeito à formalização de contrato escrito de parceria, nos termos da Lei 13.352/2016, não merece acolhida, tendo em vista que a sua edição, ocorrida em 27/10/2016 é posterior ao encerramento da prestação de serviços por parte da autora - 30/06/2016. Assim, a referida obrigatoriedade legal só alcança os contratos firmados a partir da entrada em vigor da lei em comento, ou seja, não atinge situações pretéritas. (TRT-7, RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO 00015816820165070002)

A recente legislação alterou tacitamente os termos comuns ao conhecido contrato de trabalho, reconheceu porem uma relevante função dos contratos, atinentes ao risco da variação dos valores monetários a ele inerentes, mas não impede ou desarrazoa o tom das críticas atinentes à precarização das relações trabalhistas, as quais se vêm atribuindo os contornos apresentados por Posner, que, na leitura interpretativa dos fatos, utilizou-se da expressão “emprego ‘sem garantias’” (2009, p. 317), segundo o autor:

O estado natural dos seres humanos não é de igualdade, mas de dependência em relação aos mais poderosos. A liberdade econômica, incluindo-se a liberdade de celebrar contratos, no sentido liberal clássico, é um dos luxos que a organização social permite [...]. O emprego sem garantias é um corolário da liberdade de celebrar contratos, a qual, por sua vez, conta com uma série de justificativas econômicas e sociais, embora a natureza não seja uma destas. Acontece que o emprego sem garantias é o termo lógico da jornada que começa com a escravidão e cujas paradas intermediárias são a servidão em geral, a servidão contratual, a servidão involuntária e as restrições das corporações de ofício. (POSNER, 2009, p. 317 e 318)

A despeito da relevância das ponderações doutrinárias, a Lei nº 13.352/16, interpretada em conjunto com o §1º do artigo 18-A da Lei Complementar nº 123/06 está servindo de precedente legal para a supressão total de todas as espécies de garantias, até então almejadas pelos colaboradores da empresa, extinguindo os direitos que se podiam extrair de uma relação contratual de emprego. A jurisprudência já sinaliza revisão de sua postura neste sentido.



---

Tendo a empresa apresentado contrato de parceria com o profissional, na qualidade de meeiro, para prestação de serviços autônomos, em que a contratante fornecia todo o aparato para execução dos serviços e o contratado entrava com a prestação do labor, sendo a renda dividida meio a meio, com exceção dos produtos comprados no local [...] Há de se registrar também que os contratos apresentados foram firmados na vigência da lei 12.592, de 18/01/2012, a qual teve sua redação alterada pela Lei 13.352/2016, que determina a legalidade desse tipo de contratação. (TRT-7, RECURSO ORDINÁRIO 00014304320145070012)

Contudo, “antes de saber o que é certo, é preciso saber o que está errado” (GALBRAITH, 1996, p. 1). Que o custo do empreendimento seja elevado para o empresário não se discute neste estudo, por não ser parte do objeto proposto e por ser reclame padrão e reiterado dos membros da classe empresarial contra o qual não se verifica argumentos para rechaçar ante a notória ineficiência do poder executivo em apresentar contraprestações eficientes pelos tributos arrecadados, porém, redirecionar o ônus ao colaborador da empresa parece solução igualmente ineficiente.

Mas este parece ser o caminho traçado pelos idealizadores da nova lei trabalhista que, quiçá, poderá propiciar meios para uma readequação conceitual atribuída ao microempreendedor individual e até mesmo ao empresário individual propriamente dito, adequando a teoria e prática de forma mais objetiva, ao contrário do que se verifica, considerando todos os pretensos atrativos divulgados no intuito de estimular o indivíduo a registrar-se como microempreendedor individual.

Entre as vantagens oferecidas por essa lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilita a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais. Além disso, o MEI será enquadrado no Simples Nacional e ficará isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL). Assim, pagará apenas o valor fixo mensal de R\$ 47,85 (comércio ou indústria), R\$ 51,85 (prestação de serviços) ou R\$ 52,85 (comércio e serviços), que será destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS. Essas quantias serão atualizadas anualmente, de acordo com o salário mínimo. Com essas contribuições, o Microempreendedor Individual tem acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros. (PORTAL DO EMPREENDEDOR)

O sistema apresenta supostas vantagens à instituição do microempreendedor individual, mas não ressalta com a mesma eloquência se existem e quais são as ausências de vantagens decorrentes da celebração de um contrato de parceria para



---

prestação de serviços nos termos dos artigos 593 e seguintes do Código Civil, estratégia que pode levar a erro pretensos empreendedores desprovidos de devidas e necessárias instruções.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando que o presente estudo se deu a partir da questão atinente à dúvida sobre a possibilidade das relações de emprego terem sofrido alterações práticas a partir de normas estruturais da atividade econômica desenvolvida na modalidade de microempreendedor individual, tentou-se ter o máximo de cautela no emprego da metodologia para não permitir que a relevância e atratividade de pontos adjacentes desviassem o foco do objetivo inicial.

Acreditava-se, quando do desenvolvimento deste estudo, que se deu tão logo entrou em vigor a Lei nº 13.467/17, que a temática permite alguns desdobramentos tão necessário quanto inevitáveis em razão da multidisciplinariedade que lhe é peculiar e da característica inovadora das normas consideradas neste estudo.

Em razão deste fato, ao invés de concluir o presente estudo, optou-se por apresentar nestas considerações finais outras questões, de forma propositiva: Seria a supressão de direitos que concediam ao colaborador da empresa a melhor estratégia para se viabilizar o alcance de um resultado eficiente a partir de empreendimentos empresariais? Não teria o Estado, através da ação legislativa, desenvolvida pelos representantes do povo eleitos, meios mais pragmáticos de colaborar com o redução dos custos dos empreendimentos empresariais e, concomitantemente, fomentar a economia de forma geral, sem gerar instabilidade nas relações contratuais?

Acredita-se que a reflexão sobre essas questões com atenção voltada para forma prática como a empresa vem sendo desenvolvida poderá proporcionar uma revisão instrumental na regulação sem mitigar os parcos direitos dos trabalhadores, mitigação esta que não comprova ser eficiente na promoção de meios satisfatórios para que os empresários alcancem seus objetivos naturais.



---

Por fim, deixa-se registrado que, neste momento, o que se verifica é uma desvirtuação do instituto do microempreendedor individual, regulado pelo estatuto da microempresa que tem seus fundamentos no princípio da tutela à pequena empresa, consoante determinam os artigos 170, inciso IX e 179 da Constituição Federal da 1988; onde a prática vem valendo-se desta espécie de pequena empresa para formalizar a então pejetização com apoio em leis específicas, tal como se demonstrou pela análise de caso, devidamente fundamentada.

## REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy, PINHO, Diana Lúcia Moura. **As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia**. Estudos de Psicologia, 2002. Disponível em <<http://sociales.redalyc.org/articulo.oa?id=26113600006>>.

AMORIM, Daniela. **Perspectiva de trabalho formal piora no comércio**. O Estado de S.Paulo, 05 de agosto de 2017. Disponível em <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,perspectiva-de-trabalho-formal-piora-no-comercio,70001924993>>.

ALTAVILA, Jayme de. **Origem do Direito dos povos**. 5ª Ed. São Paulo: Ícone, 1989.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. atualizada por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo, LTr, 2017.

BEBBER, Júlio César. **A competência da justiça do trabalho e a nova ordem constitucional**. In COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **A nova competência da justiça do trabalho**. São Paulo, LTr, 2005.

BRASIL, **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>.



---

CAMPINHO, Sérgio. **Curso de direito comercial: Direito de empresa.** 14ª ed. rev. e atual. São Paulo, Saraiva, 2016.

CONCLA - Comissão Nacional de Classificação. **Estrutura.** Disponível em <<http://cnae.ibge.gov.br/?view=estrutura>>.

ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem.** Brasil, Ed. Ridendo Castigat Moraes, 1999. Disponível em <[http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/F\\_ANGELS.pdf](http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/F_ANGELS.pdf)>.

GALBRAITH, John Kenneth. **Capitalismo.** Tradução de Moacyr Padilha. 2ª ed. Rio de Janeiro, Zahar Editôres, 1957.

\_\_\_\_\_. **A sociedade justa.** Uma perspectiva humana. Tradução de Ivo Konytowski. 1ª reimpressão. Rio de Janeiro, Campus, 1996.

GÓES, Juliana. **Saiba tudo sobre a reforma trabalhista, da previdência e lei da terceirização.** Disponível em <<https://www.folhadirigida.com.br/mercado-de-trabalho/especiais/saiba-tudo-sobre-a-reforma-trabalhista-da-previdencia-e-lei-da-terceirizacao>>.

IMENES, Martha. **Veja o que a terceirização muda para o trabalhador.** 2017. Disponível em: <<https://www.pressreader.com/brazil/odia/20170324/281496456111119>>.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, Jouberto de Quadros Pessoa, CAVALCANTE. **Direito do trabalho.** 7ª ed, São Paulo, Atlas S.A., 2013.

MAMEDE, Gladston. **Direito empresarial brasileiro: empresa e atuação empresarial.** vol. 1, 7ª ed. São Paulo, Atlas, 2013.

MENDONÇA, Saulo Bichara. **Empresa: atividade econômica organizada.** 1ª ed. Rio de Janeiro, Ed. Multifoco, 2017.

\_\_\_\_\_. **Regras para que, se não queremos cumpri-las?** Uma reflexão sobre o pacto com a mediocridade. Disponível em <<https://professorsaulo.jusbrasil.com.br/artigos/356147323/regras-para-que-se-nao-queremos-cumpri-las>>.

MENDONÇA, Saulo Bichara. Função social da empresa. Análise pragmática. **Revista de Estudos Jurídicos**, a.16, n.23, 2012. Disponível em <<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/479/643>>.

OLIVEIRA, Nielmar de. IBGE: total de desempregados cresce e atinge 14,2 milhões. **EBC Agência Brasil.** Disponível em



---

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-04/ibge-total-de-desempregados-cresce-e-atinge-142-milhoes>>.

PORTAL DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL. **Total Geral de Microempreendedores Individuais.** Disponível em <<http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemei/private/pages/relatorios/opcoesRelatorio.jsf>>.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Definição de Microempreendedor Individual – MEI.** Disponível em <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>>.

PORTINARI, Natália. **Empresas estudam substituir mão de obra por terceirizados e autônomos.** Folha de São Paulo, Mercado, ed. 03 de agosto de 2017. Disponível em <<http://m.folha.uol.com.br/mercado/2017/08/1906655-empresas-buscam-substituir-mao-de-obra-por-terceirizados-e-autonomos.shtml>>.

POSNER, Richard A. **A economia da justiça.** Tradução Evandro Ferreira e Silva; revisão da tradução Anibal Mari. São Paulo, Editora WMF Martins Fontes, 2010.

\_\_\_\_\_. **Para além do direito.** Tradução Evandro Ferreira e Silva. São Paulo, Editora WMF Martins Fontes, 2009.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado.** 5ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

RECKZIEGE, Cristiano. **Debate.** Disponível em <<http://www.futuraplay.org/video/novas-relacoes-trabalhistas/372393/>>. Acesso em 09 de agosto de 2017.

SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. A crise no contexto da globalização e seus efeitos nos direitos sociais e humanos. **Revista de Direito da Unigranrio**, Vol. 2, nº 1, 2009. Disponível em <[file:///C:/Users/Saulo%20Mendon%C3%A7a/Downloads/A\\_CRISE\\_NO\\_CONTEXTO\\_DA\\_GLOBALIZACAO\\_E\\_SE.pdf](file:///C:/Users/Saulo%20Mendon%C3%A7a/Downloads/A_CRISE_NO_CONTEXTO_DA_GLOBALIZACAO_E_SE.pdf)>.

SCHÄFER, Márcio Egídio. **O conceito de trabalho na filosofia de Hegel e alguns aspectos de sua recepção em Marx.** Porto Alegre, Ed. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/3540>>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Recurso Ordinário 00004219620125010072 RJ.** Sexta Turma, Publicação: 21/03/2016, Julgamento: 02/03/2016. Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322777095/recurso-ordinario-ro-4219620125010072-rj>>.



---

\_\_\_\_\_. **RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO 00015816820165070002**. Processo nº 0001581-68.2016.5.07.0002 (ROPS), Relator Dulcina de Holanda Palhano. Disponível em <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/468098899/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-15816820165070002/inteiro-teor-468098964>>.

\_\_\_\_\_. **RECURSO ORDINÁRIO 00014304320145070012**. Publicação 08/08/2017, Julgamento 07/08/2017, Relator Francisco José Gomes da Silva. Disponível em <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/487519925/recurso-ordinario-ro-14304320145070012>>.

\_\_\_\_\_. **Recurso de Revista 6141220115090012**. 2ª Turma, DEJT 15/05/2015, Julgamento em 06/05/2015, Relator: José Roberto Freire Pimenta. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/188928089/recurso-de-revista-rr-6141220115090012>>.

\_\_\_\_\_. **RR 6141220115090012**. 2ª Turma, DEJT 15/05/2015, Julgamento em 06/05/2015, Relator José Roberto Freire Pimenta. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/188928089/recurso-de-revista-rr-6141220115090012/inteiro-teor-188928117>>.

