

VISÃO CONTEMPORÂNEA DA EMPRESA NO CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

A CONTEMPORARY VIEW OF THE COMPANY IN THE CONTEXT OF LABOR LIABILITY

UNA VISIÓN CONTEMPORÁNEA DE LA EMPRESA EN EL CONTEXTO DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL



10.56238/ramv20n15-007

Marselha Silvério de Assis Dellian

Mestranda em Direito

Instituição: Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

E-mail: marselha.assis@mpt.mp.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7851014734299369>

RESUMO

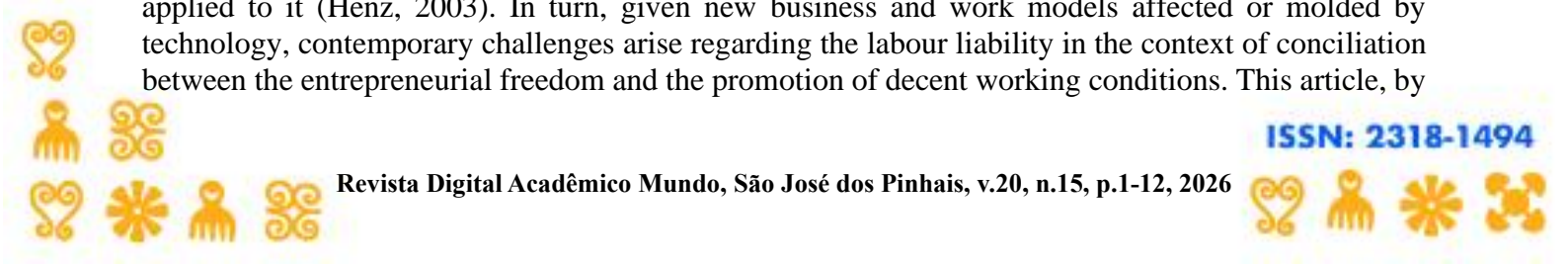
A empresa moderna é um fenômeno complexo que impacta diretamente as relações de trabalho. A ausência de um conceito unitário sobre ela deriva da diversidade das definições de empresa e suas múltiplas abordagens (Henz, 2003). Por sua vez, diante de novos modelos de negócio e trabalho tangenciados ou forjados pela tecnologia, encontram-se desafios contemporâneos quanto à responsabilização trabalhista em contexto de conciliação entre a livre iniciativa e a promoção do trabalho decente. Neste artigo, por meio de análise bibliográfica, legislativa e jurisprudencial pátria, e sem a pretensão de esgotar o assunto, bem ainda amparada em referencial teórico clássico do doutrinador Alberto Asquini, mas também na tese complementar recente do pesquisador Pragmácio Filho, explorar-se-á o fenômeno empresarial com análise de seu conceito jurídico-laboral no ordenamento brasileiro e implicações na responsabilização trabalhista, bem ainda abordadas as fontes de obrigações e responsabilidades trabalhistas. Também, considerando que um empregado, quando de eventual cobrança por seus direitos, pode se ver diante de uma única, duas ou mais empresas, será abordado, em tentativa de síntese pedagógica, como se dá a regulação pela legislação e sua interpretação atualizada pelos tribunais superiores pátrios. Por fim, serão versadas, entre outras, as figuras do microempreendedor individual e do nanoempreendedor, no contexto da ausência integral dos elementos de empresa clássicos, concluindo-se pela importância de se alertar para o afastamento de fraudes pelas implicações conceituais e para o respeito à estrutura constitucional assentada em direitos humanos.

Palavras-chave: Conceitos de Empresa e Empregador. Responsabilização Trabalhista.

ABSTRACT

The modern company is a complex phenomenon that directly impacts the relations of work. The lack of a singular concept derives from the diverse definitions of companies and their multiple approaches applied to it (Henz, 2003). In turn, given new business and work models affected or molded by technology, contemporary challenges arise regarding the labour liability in the context of conciliation between the entrepreneurial freedom and the promotion of decent working conditions. This article, by

ISSN: 2318-1494



a review of Brazilian legal literature, legislation, and jurisprudence, and without aspiring to be exhaustive on this topic, will explore the phenomenon of companies. It will be underpinned by the classical theoretical framework of the jurist Alberto Asquini, complemented by the recent thesis of the researcher Pragmácio Filho. The exploration of this phenomenon will include an analysis of the labour law concept of companies within the Brazilian legal system and its implications for labour liability. Furthermore, it will address the sources of labour obligations and responsibilities. Considering that an employee, when seeking to enforce their rights, may find themselves facing a single entity, or indeed two or more companies, this piece will also attempt a pedagogical synthesis of how regulation is applied by legislation and its updated interpretation by the Brazilian higher courts. Finally, among other aspects, the figures of the individual micro-entrepreneur and the nano-entrepreneur will be discussed, particularly in the context of the complete absence of classical elements of a company. The article will conclude by highlighting the critical importance of guarding against fraudulent practices due to conceptual implications and upholding the constitutional framework settled in human rights.

Keywords: Concepts of Company and Employer. Labor Liability.

RESUMEN

La empresa moderna es un fenómeno complejo que impacta directamente las relaciones laborales. La ausencia de un concepto unificado se deriva de la diversidad de definiciones de empresa y sus múltiples enfoques (Henz, 2003). A su vez, ante los nuevos modelos de negocio y trabajo influenciados o forjados por la tecnología, surgen desafíos contemporáneos en materia de responsabilidad laboral en un contexto de conciliación entre la libre empresa y la promoción del trabajo decente. En este artículo, mediante un análisis bibliográfico, legislativo y jurisprudencial del derecho brasileño, sin ánimo de agotar el tema, y con el apoyo del marco teórico clásico del académico Alberto Asquini, así como de la reciente tesis complementaria del investigador Pragmácio Filho, se explorará el fenómeno empresarial mediante un análisis de su concepto jurídico-laboral en el sistema jurídico brasileño y sus implicaciones para la responsabilidad laboral, además de abordar las fuentes de las obligaciones y responsabilidades laborales. Además, considerando que un empleado, al reclamar sus derechos, puede encontrarse frente a una, dos o más empresas, este texto abordará, en un intento de síntesis pedagógica, cómo se produce la regulación a través de la legislación y su interpretación actualizada por parte de los tribunales superiores nacionales. Finalmente, entre otros temas, se analizarán las figuras del microempresario individual y del nanoempresario, en el contexto de la ausencia total de los elementos clásicos de una empresa, concluyendo con la importancia de prevenir el fraude debido a las implicaciones conceptuales y la necesidad de respetar la estructura constitucional basada en los derechos humanos.

Palabras clave: Conceptos de Empresa y Empleador. Responsabilidad Laboral.

1 INTRODUÇÃO

A empresa moderna é um fenômeno complexo que impacta diretamente as relações de trabalho. A ausência de um conceito unitário sobre ela deriva da diversidade das definições de empresa e suas múltiplas abordagens (Henz, 2003).

Conhecer como o ordenamento jurídico brasileiro vem enfrentando as imputações de responsabilidades trabalhistas às empresas é relevante, especialmente no tocante à possível repercussão no planejamento empresarial de custos e passivos a serem prevenidos.

Nessa perspectiva, e amparando-se nos referenciais teóricos de Alberto Asquini e Pragmácio Filho, um exame do conceito de empresa será realizado na perspectiva jurídico-trabalhista, bem ainda, a partir das fontes de responsabilidades trabalhistas, informa-se o sustentáculo da responsabilização trabalhista, para além do empregador clássico do art. 2º da CLT.

O questionamento central do presente artigo é o de se essa regulamentação conceitual de empresa/empregador existente no ordenamento jurídico brasileiro é suficiente para conciliar as necessidades do capital (livre iniciativa) com as do trabalho decente (valor social), considerando modelos contemporâneos de negócio que vem sendo “atualizados” ou mesmo forjados pela tecnologia, a exemplo das supply chains e franquias.

De outro lado, partindo-se do ponto de que alguns doutrinadores entendem que o Microempreendedor Individual da Lei Complementar nº 128/2008 é pessoa física, titular de empresa, sendo considerado pessoa jurídica apenas para fins fiscais (Mamede, 2013 e Campinho, 2016 apud Mendonça, 2020, p. 6) questionamentos sobre a natureza jurídica dos MEIs e, mais recentemente, dos nanoempreendedores da Lei Complementar nº 200/2024, instigam-nos a discutir o assunto sob a perspectiva da responsabilidade trabalhista de quem os contrata.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CONCEITO DE EMPRESA E O DE EMPREGADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Para a economia neoclássica, empresa é sinônimo de firma. Vale dizer, empresa é a técnica em razão da qual se agregam capital, trabalho e demais insumos, com vistas à produção de bens e serviços para o mercado (Verçosa apud Martins Filho, 2010).

Para Henz (2003), a diversidade de definições de empresa ocasiona a ausência de um conceito unitário de empresa. No mesmo sentido dispõe Cavalli (2005), apontando que no direito, empresa pode significar pelo menos empresário, atividade e estabelecimento.

Diante da pluralidade de abordagens possíveis, os juristas disputaram qual a categoria jurídica em que melhor se inseriria o conceito de empresa: se na categoria de pessoa ou na de coisa. Assim, a empresa seria um sujeito, o empresário, ou uma coisa, o estabelecimento, pois, conforme o aspecto



pelo qual se a mirasse, a empresa assumiria ora as características de um sujeito, ora as de um objeto (Cavalli, 2005).

A definição legal de empresário no Brasil, constante do *caput* do art. 966 do Código Civil, é a de que empresário é “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (Brasil, 2024). E, não havendo uma definição no código do que seja empresa, é desse conceito que os elementos constitutivos da empresa são extraídos pela doutrina, quais sejam: atividade econômica, organização e profissionalismo (Vido apud Costa e Beltramini, 2025).

No âmbito trabalhista, é assente que a Consolidação das Leis do Trabalho recebeu influências da noção neoclássica econômica empresarial, que fundamentou também o Código Civil Italiano (art. 2082) e o Código Civil brasileiro de 2002 (art. 966 acima citado). Examinando-se a CLT, consegue-se perceber a teoria econômica poliédrica de Alberto Asquini (1996), tendo a legislação brasileira trabalhista adotado o fenômeno econômico da empresa como empregador e segundo a multiplicidade de perfis/sentidos.

É assim que, consoante abordagem apresentada por Caminha e Xavier (2006), em síntese, empregador é a empresa em seu sentido subjetivo nos arts. 2º, 482 e 483 da CLT, na medida em que se relaciona pessoalmente com seus empregados. Por sua vez, é a empresa em seu sentido funcional/dinâmico nos arts. 10 e 448 da CLT, por meio dos quais se efetiva o reconhecimento da despersonalização do empregador, uma vez que os contratos de trabalho se vinculam juridicamente à continuidade da atividade econômica. Já em seu sentido objetivo/patrimonial, é observada nos arts. 160, 168 e 425 da CLT, posto que muitas das obrigações do empregador se manifestam por meio do estabelecimento e os contratos de trabalho fazem parte da universalidade de bens que é o patrimônio da empresa e, por fim, em seu sentido institucional/corporativo no art. 461, §2º da CLT, pois que o empregador pode estatuir a organização e hierarquia dos empregados mediante os regulamentos de empresa.

Observa-se, por sua vez, que a definição de empregador em seu sentido subjetivo também é encontrada na Lei do Trabalho Rural, art. 3º. E, por fim, o legislador celetista pareceu ter cometido uma impropriedade no art. 2º, §1º, pois ali foram descritos empregadores de forma estrita, sendo inadequado falar em equiparação.

3 FONTES DAS OBRIGAÇÕES EMPRESARIAIS TRABALHISTAS

No que tange ao presente estudo, importa conhecer as fontes das obrigações empresariais trabalhistas, com a finalidade de entender como se chegou à ampliação da responsabilização para além do empregador formal do art. 2º, *caput*, da CLT.



As obrigações trabalhistas derivam do contrato de trabalho (negociais) e da responsabilidade civil (extracontratuais). Os deveres das partes surgem das cláusulas

“(...) avençadas no contrato propriamente dito e daquelas oriundas da legislação. Daí decorre uma responsabilidade negocial, que pressupõe uma relação jurídica entre credor e devedor (aqui a relação de emprego), cujo inadimplemento gera a responsabilidade do devedor.” (Pragmácio Filho, 2017, p. 106-107).

Merece menção, em adendo, que a responsabilidade negocial trabalhista também pode originar-se de norma coletiva - acordo ou convenção coletiva de trabalho durante o prazo de sua validade (ADPF 323 STF) - ou mesmo do poder regulamentar do empregador (súmula 51 do TST), em razão de sua integração ao contrato de trabalho.

Por sua vez, as obrigações trabalhistas também advêm da responsabilidade civil (Teoria do Risco empresarial) e parte-se da ideia de que a empresa é produtora de riquezas e riscos. Ou seja, a execução de atividades empresariais cria um risco e expõe outrem a perigo de dano (risco criado), além do benefício e proveito financeiro do risco ali gerado, auferindo lucros (risco - proveito).

4 RESPONSABILIDADES EMPRESARIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Alinhadas as origens das obrigações empresariais no que tange às relações de trabalho, uma questão que se põe é a de que, considerando que um empregado, quando de eventual cobrança por seus direitos, pode se ver diante de uma única, duas ou mais empresas; nessa situação, como o ordenamento jurídico vem analisando as responsabilidades?

Diante desse impasse, bem ainda a possível repercussão no planejamento empresarial de custos e passivos a serem prevenidos, a diferenciação entre “empresa” e seu “proprietário” oportunizada pela teoria poliédrica de Alberto Asquini (1996) é importante, senão vejamos abaixo, em tentativa pedagógica de sintetizar espécies de responsabilidades definidas pelo legislador pátrio e sua interpretação pelos Tribunais Superiores.

4.1 TOMADORES DE SERVIÇO

Ao se cancelar a licitude da terceirização em atividades-fim pelo STF, restou superada essa discussão (Tema 725 STF), e a celeuma passou à averiguação da autonomia e capacidade econômica da prestadora e eventual subordinação do empregado; em relação à terceirização, a responsabilidade subsidiária trabalhista das empresas tomadoras/contratantes está prevista nos art. 5º-A, §5º e 10, §7º da Lei nº 6.019/1974, com redações dadas pela Lei nº 13.429/2017 (Reforma Trabalhista) e também é amparada pela súmula nº 331, IV do TST.

No entanto, é de se perceber que o legislador, para resguardar as condições de saúde, higiene e salubridade dos trabalhadores, previu a possibilidade de responsabilidade solidária do tomador e prestador nessas hipóteses (art. 5º-A, §3º da Lei nº 6.019/1974).

4.2 DONO DA OBRA

O TST construiu sua jurisprudência, por meio da OJ 191 da SDI, no sentido de não responsabilizar o dono da obra por obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo se ele fosse construtor ou incorporador.

Entretanto, em junho de 2017, a SDI-1 do TST, ao decidir questão atingida por recurso repetitivo (CLT, artigo 896-C), acabou estendendo a responsabilidade ao dono da obra, de forma subsidiária, por analogia ao artigo 455 da CLT, nos casos em que (i) o empreiteiro principal não quitar a dívida e (ii) quando o empreiteiro não tiver idoneidade econômico-financeira, tudo isso diante da culpa (in eligendo) em contratar um empreiteiro inidôneo.

4.3 GRUPO ECONÔMICO

Por um lado, a reforma trabalhista reconheceu sua caracterização tanto por coordenação, como por subordinação (art. 2º, §2º da CLT) – ideia do empregador único, isto é, diversas empresas com atividades também distintas ou única empresa com vários entes legais que exercem a mesma atividade (mãe, pai, filho, cada um cuidando de um estabelecimento, com idêntico título de estabelecimento).

Por outro, entretanto, Pragmácio Filho (2017) destaca que parte da doutrina argumentou que

imprecisão jurídica para se dar os contornos de uma empresa, somada à noção de despersonalização do empregador, levou boa parte dos aplicadores do direito a um certo exagero de responsabilidade e certa banalização de institutos relevantes, como a desconsideração da personalidade jurídica e, até, sua desconsideração inversa. Alguns alegam que, como o empregador é a empresa e como esta é um ente despersonalizado, alguém deve se responsabilizar, não importa como, pelos créditos trabalhistas (créditos alimentares): sócios minoritários, sócios sem poder de gestão, sócios retirantes ou familiares de sócios. Esse exagero provocou, em consequência, uma reação contrária do legislador, que, na recente reforma trabalhista, com a Lei 13.467/2017, quis impor limites restritos a respeito do grupo econômico trabalhista, deixando expresso que a mera identidade de sócios não gera grupo econômico, pois deve haver “a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”. (Pragmácio Filho, 2017, p.101-102)

Quanto à matéria, interessante destacar que está pendente de julgamento pelo STF (Tema 1232) a possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento.

Por sua vez, também merece menção que questão similar está sendo apreciada pelo STJ no Tema 1.209, que também está enveredando pela compatibilidade da exigência de instauração do IDPJ

para inclusão de empresa do grupo econômico na execução fiscal, observando o artigo 50 do CC (BOMFIM, 2024).

4.4 SÓCIOS

A responsabilidade patrimonial secundária trabalhista está estabelecida nos arts. 50 do CC (teoria maior) e 28 do CDC (teoria menor).

O CPC de 2015 (artigo 133 e seguintes) e a CLT (artigo 855-A) impõem a observância de incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, em qualquer fase do processo, em que se determina a citação do novo responsável, ofertando-lhe um mínimo de contraditório e de defesa ampla.

Já a responsabilidade subsidiária dos sócios retirantes está delimitada no art. 10-A da CLT e se perfaz somente quanto às obrigações trabalhistas do período em que figuraram como sócios e somente nas ações que forem ajuizadas até dois anos após a sua retirada (a não ser em caso de fraude), criando, então, ordem de preferência de responsabilização: primeiro a empresa (empregadora), depois, os sócios atuais e, por fim, os sócios retirantes.

Aqui, vale destacar que no Código Civil, a previsão é de responsabilidade solidária, prevista no art. 1003, parágrafo único. E, assim, a tentativa do legislador reformista trabalhista esteve evidente no sentido de restringir a responsabilidade do retirante.

4.5 SUCESSÃO EMPRESARIAL

A sucessão empresarial para efeitos trabalhista está disciplinada no art. 10 e 448 da CLT e, como elemento de sua caracterização, verifica-se a identidade de atividade empresária, sem solução de continuidade. Em relação à responsabilidade, o legislador definiu que a responsabilidade é do sucessor, salvo nos casos de fraude na transferência, em que a responsabilidade do sucedido é solidária (art. 448-A da CLT).

5 ALGUNS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS SOBRE A VISÃO CONTEMPORÂNEA DA EMPRESA NO CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Para além do arcabouço construído na segunda metade do século XX e primeiros anos do presente e que motivou as proposições de responsabilidade acima esmiuçadas, uma pergunta instigante é se essa regulamentação conceitual de empresa/empregador existente no ordenamento jurídico brasileiro é suficiente para conciliar as necessidades do capital (livre iniciativa) com as do trabalho decente (valor social), considerando modelos contemporâneos de negócio que vem sendo “atualizados” ou mesmo forjados pela tecnologia.

Nessa perspectiva, o professor Pragmácio Filho (2017) analisa que existem vários modelos de negócios, como “franquias, redes, cadeias de abastecimento, grupos, plataformas digitais, os quais

convivem em um mesmo mercado com negócios ditos tradicionais, todos com empreendedores negociando em um mercado cada vez mais global”. Diz ele que:

As várias formas de trabalho “fissurado”, como as cadeias de abastecimento e as franquias, em que existem multiplicidades de agentes exercendo as várias funções de empregador, deixam o (velho) direito do trabalho ineficiente e, de certa forma, restrito ao âmbito de uma típica (e bem definida) relação de emprego, e acaba por deixar de lado relações que também merecem proteção (Pragmácio Filho, 2017, p. 101).

E então, em mais uma indagação, se para a empresa o que importa é espalhar riscos e diminuir custos e para o trabalhador é saber quem tem poder e quem vai se responsabilizar por seu trabalho, nesse ambiente de trabalho “fissurado”, “rachado”, em que “as tarefas básicas de uma relação de emprego, como contratar, avaliar, remunerar, fiscalizar, dirigir, agora são resultado de múltiplas organizações” (Weil apud Pragmácio Filho, p.75) parece existir uma zona cinzenta quanto à responsabilização de quem e pelo que.

Nessa toada, o professor Pragmácio Filho (2017) propõe estender uma responsabilidade organizacional até onde há efetivamente o risco empresarial, isto é, o poder de organização dos meios de produção ou o poder empresarial, a partir da ideia de Prassl de se repartir ou “departamentalizar” a responsabilidade de cada ente que exerce (uma ou mais de uma das cinco) funções de empregador, que passaria a ficar responsável somente por aquela ou aquelas que forem exercidas. Assim, um quinto perfil à empresa poderia ser estabelecido, o perfil político.

Nessa perspectiva de atividades “fissuradas” estariam as (1) cadeias de abastecimento (supply chains) e as (2) franquias.

Quanto às primeiras, aduz o mesmo autor que as empresas “mães” podem influenciar processos produtivos e as relações trabalhistas deles decorrentes, “sem que elas próprias fiquem vinculadas pela legislação trabalhista local, muitas vezes falha”. Assim,

A empresa mãe, em princípio, não é a empregadora formal, nem tem responsabilidade formal pelo trabalho, apesar de seus padrões (standarts) de qualidade, preço e tempo se imporem em toda a cadeia de subcontratação, gerando impactos, positivos ou negativos, nas condições de trabalho (OIT, 2016, p.8 apud Pragmácio Filho, 2017, .82)

Já quanto às franquias, o pesquisador Pragmácio Filho (2017) explica que “as empresas-mãe retêm as atividades centrais e espalham outras para reduzir custos e criar flexibilidades. Dois princípios regeriam essa expansão: (i) construir uma marca (branding) e (ii) acessar capital de terceiros”.

Em relação às franquias, pondera-se que o legislador brasileiro, em que pese o “poder” exercido sobre o franqueado, fez a opção legislativa por tratá-la como contrato típico de natureza comercial, art. 1º da Lei 13.966/2019, regida pela lógica da livre iniciativa e da autonomia negocial, afastando presunções de subordinação ou de vínculo de natureza trabalhista.

De outra banda e, para além desses exemplos trazidos acima em que a responsabilização pelo exercício de “poder” é proposta, há doutrina, por sua vez, questionando o reconhecimento de (3) microempreendedores individuais criados pela LC 128/2008 como empresários de fato ou de direito, a exemplo do estudo realizado por Mendonça e Arruda (2016), que listou as seguintes razões: a) não exigência de forma obrigatória, mas sim limitada e excepcional, a gestão de mão de obra; b) limitação legal à sua receita bruta anual; e c) não obrigatoriedade de submissão dos atos de registro ao Registro Público de Empresas Mercantis à cargo das Juntas Comerciais. E, nessa toada, se empresários de fato ou de direito não seriam, poderiam firmar contratos de natureza comercial?

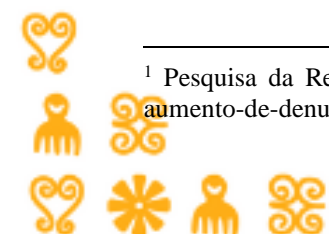
É que, consoante apontado por um dos mesmos autores acima citado em outro estudo por ele realizado,

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 (Mendonça, 2020, p.13).

Recentemente e circundando a temática, o STF, no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603, e por seu o Plenário, reconheceu a repercussão geral da matéria do Tema 1389, e o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica – aí contemplados os microempreendedores individuais - para a prestação de serviços, a chamada “pejotização”. A discussão envolve não apenas a validade desses contratos, mas também a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de suposta fraude e a definição sobre quem deve arcar com o ônus da prova: o trabalhador (MEI) ou o contratante.

Considerando que o número de CNPJs registrados como MEI entre 2009 e 2024 saltou de 40 mil para 16,7 milhões de registros¹, entende-se a razão dos debates acalorados, uma vez que profundo impacto uma decisão do STF certamente poderá trazer ao país. À modernidade líquida do professor Bauman (2001), marcada pela vulnerabilização e fluidez, entretanto, parece acrescer mais um degrau na discussão sobre o conceito de empresa/empresário a recente criação da figura tributária do (4) nanoempreendedor pela recente LC 214/2025, porque difícil pensar em liberdade de constituição como empresa para alguém que fatura de forma bruta mensal pouco mais de 2 salários mínimos (Zem,

¹ Pesquisa da Receita Federal disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/01/mpt-registracao-aumento-de-denuncias-sobre-pejotizacao-stf-tem-decidido-a-favor-do-modelo.ghtml>



Rafaela, 2025), levando à reflexão: se não há como parar, como surfar essa onda de legitimação pelo procedimento² (sem deixar que os vulnerabilizados se afoguem)?

Assim, circundam na atualidade modelos de negócio e de trabalho que desafiam a responsabilização trabalhista. À busca por segurança jurídica e continuidade de lucro pelas empresas, deve-se ter em mente, por outro lado, que a concretização do trabalho decente passa necessariamente pelo patamar civilizatório ancorado na Constituição Federal para os supostos sócios ou parceiros do negócio que, na verdade, não integram efetivamente o capital social com envolvimento direto de investimento financeiro próprio, ou tampouco contam com meios de subsistência alternativos ao seu trabalho.

Ainda, outra reflexão é a de que se esse quinto perfil da empresa, o político, pode sustentar responsabilidades departamentalizadas e auxiliar na segurança jurídica, pode, de outro lado, dificultar ainda mais a quitação de débitos trabalhistas, pela burocracia que é envolver mais agentes no processo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo, analisou-se como o ordenamento jurídico brasileiro define empresa e empregador.

A partir do referencial teórico proposto por Alberto Asquini sobre empresa, perpassou-se por esforço de sintetizar os tipos de responsabilidades trabalhistas encartados na legislação pátria, com a interpretação que vem sendo dada pelos Tribunais Superiores.

Por sua vez, debruçou-se sobre a tese complementar do quinto perfil empresarial do autor Pragmácio Filho, qual seja, o perfil “político” e, abordando-se, por outro lado, dificuldades em se admitir ou sedimentar a percepção do microempreendedor individual (e menos ainda do nanoempreendedor) como empresário de direito ou de fato, mitigações à responsabilização trabalhista estão sendo observadas em legitimação pelo procedimento legislativo.

² Toma-se emprestada a referência conceitual ao sociólogo Niklas Luhmann, citada no texto do autor Antônio Carlos de Almeida Diniz (2020, p. 5), referenciado neste trabalho: “A propósito, Tércio Sampaio Ferraz Jr. observa que: “...a função legitimadora do procedimento não está em se produzir consenso entre as partes, mas em tornar inevitáveis e prováveis decepções em decepções difusas: apesar de descontentes, as partes aceitam a decisão. Um comportamento contrário é possível, mas a parte que teima em manter sua expectativa decepcionada acaba pagando um preço muito alto, o que a força a ceder. Neste sentido, a função legitimadora do procedimento não está em substituir uma decepção por um reconhecimento, mas em imunizar a decisão final contra as decepções inevitáveis (Cf. LUHMANN, 1980, p. 4)”.

REFERÊNCIAS

ASQUINI, A. *Perfis da Empresa*. Trad de Fábio Konder Comparato. Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, São Paulo, ano XXXV, n. 104, out./dez. 1996, p. 108-126.

ALBUQUERQUE, Inácio Jário Queiroz de. *A teoria jurídica da empresa sob o enfoque dos autores Alberto Asquini, Walther Rathenau e Ronald Coase*. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-teoria-juridica-da-empresa-sob-o-enfoque-dos-autores-alberto-asquini-walther-rathenau-e-ronald-coase/> Acesso em 16 de abril de 2025.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BOMFIM, Vóglia. *Empresas de um mesmo grupo econômico: o que esperar do STF*. CONJUR. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-02/o-que-esperar-do-stf/> Acesso em 4 de junho de 2025

CAMINHA, Uinie. XAVIER, Beatriz Rego. *A definição legal de “empregador” e o conceito da “empresa” segundo os perfis de Asquini*. Revista de Direito Mercantil nº 144, p. 152 a 164. Disponível em: <https://rdm.org.br/wp-content/uploads/2024/09/152-164.-A-definicao-legal-de-empregador-e-o-conceito-de-empresa-segundo-os-perfis-de-Asquini-Uinie-Caminha-e-Beatriz-Rego-Xavier.pdf> Acesso em 16 de abril de 2025.

CAVALLI, Cássio Machado. *Reflexões sobre empresa e economia: o conteúdo jurídico da empresa sob uma análise econômica do direito*. Revista de Direito Mercantil, São Paulo, v. 44, nº 138, p. 250-256, 2005.

DINIZ, Antônio Carlos de Almeida. *Legitimação procedimental e modernidade A problemática da legitimidade jurídico-política em sociedades complexas*. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/681/r150-07.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em 23/6/2025.

HENTZ, Luiz Antonio Soares. *A teoria da empresa no novo direito da empresa*. Revista Em Tempo, [S.l.], v. 5, mar. 2010. ISSN 1984-7858. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/191>. Acesso em 16 de abril de 2025.

FORGIONI, Paula A. *A evolução do direito comercial brasileiro: da mercancia ao mercado*. 2ª edição. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS FILHO, Giovani Magalhães. *O provável confronto entre Alberto Asquini e Ronald Coase: uma análise dos perfis de empresa a partir da teoria da firma*. Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010 Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3353.pdf>

MENDONÇA, Saulo Bichara; ARRUDA, Pablo Gonçalves e. *O Microempreendedor Individual a Luz da Teoria Polidétrica de Alberto Asquini*. Revista Brasileira de Direito Empresarial, Florianópolis, Brasil, v. 2, n. 1, p. 219–237, 2016. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-0235/2016.v2i1.1015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/1015>. Acesso em 22 de maio de 2025.

_____, Saulo Bichara. *Microempreendedor individual: instrumento para emprego de pessoas jurídicas como colaboradores da empresa na ascensão da reforma trabalhista*. Disponível em:

ISSN: 2318-1494

<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/download/4199/371372531>. Acesso em 23/6/2025.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. *Teoria da empresa para o direito do trabalho brasileiro*. 153 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

SENADO FEDERAL. *A reforma do Código Civil: artigos sobre a atualização da Lei nº 10.406/2002*. Org. Rodrigo Pacheco. – Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2025. 515 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/685736/Reforma_codigo_civil_1ed.pdf. Acesso em 20/6/2025.

ZEM, Rafaela. Portal G1. *O que são nanoempreendedores? Lei da reforma tributária cria nova categoria de trabalhadores*. Disponível em: <https://g1.globo.com/empreendedorismo/noticia/2025/01/17/o-que-sao-nanoempreendedores-lei-da-reforma-tributaria-cria-nova-categoria-de-trabalhadores.ghtml> Acesso em 23/6/2025.