JESSICA FATIMA SANTOS PEREIRA DA SILVA

PROBLEMAS LEGAIS E ADMINISTRATIVOS ENFRENTADOS PELO EMPRESÁRIO INDIVIDUAL AO CONTRATAR O CÔNJUGE COMO EMPREGADO EM UMA MICROEMPRESA (ME)

FERNANDOPÓLIS - SP

2025

JESSICA FATIMA SANTOS PEREIRA DA SILVA

PROBLEMAS LEGAIS E ADMINISTRATIVOS ENFRENTADOS PELO EMPRESÁRIO INDIVIDUAL AO CONTRATAR O CÔNJUGE COMO EMPREGADO EM UMA MICROEMPRESA (ME)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade FASUL EDUCACIONAL, como parte das exigências do curso de Pós-Graduação em ***seu curso***, para obtenção do título de Especialista.

Profa. Esp. Adriana de Souza
Taveira Orientadora

FERNANDÓPOLIS – SP
2025

JESSICA FATIMA SANTOS PEREIRA DA SILVA

PROBLEMAS LEGAIS E ADMINISTRATIVOS ENFRENTADOS PELO EMPRESÁRIO INDIVIDUAL AO CONTRATAR O CÔNJUGE COMO EMPREGADO EM UMA MICROEMPRESA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade FASUL EDUCACIONAL, como parte das exigências do curso de Pós-Graduação em ***seu curso***, para obtenção do título de Especialista.

APROVADA em 02 de janeiro 2025.

Prof. Esp. José da Silva

FASUL

Prof. Esp. José da Silva
Orientador

FERNANDÓPOLIS - SP

2025

Dedico este trabalho à minha família, que sempre me apoiou durante minha trajetória acadêmica, incentivando-me a superar desafios e alcançar meus objetivo

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela dádiva da vida, pela força, sabedoria e perseverança concedidas ao longo de toda a minha trajetória acadêmica, especialmente nos momentos de cansaço e incerteza.

À minha família, expresso minha profunda gratidão pelo apoio incondicional, compreensão, incentivo e paciência. O amor, a confiança e os sacrifícios de vocês foram fundamentais para que eu pudesse alcançar este objetivo; esta conquista também pertence a vocês.

À minha orientadora, Profa. Esp. Adriana de Souza Taveira, agradeço pelas orientações, dedicação e contribuições técnicas que foram essenciais para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho. Sua postura profissional e comprometimento com o ensino foram fundamentais para a construção deste estudo.

Aos professores da Faculdade FASUL Educacional, agradeço pelos conhecimentos transmitidos ao longo do curso, os quais contribuíram significativamente para minha formação acadêmica e profissional.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

EPÍGRAFE

“Não há sucesso sem esforço, nem conhecimento sem dedicação.”

RESUMO

A presente monografia analisa, sob a perspectiva jurídica, administrativa e previdenciária, os problemas enfrentados pelo empresário individual ao contratar o cônjuge como empregado em uma microempresa. Embora a legislação trabalhista brasileira não proíba expressamente essa modalidade de contratação, a relação familiar impõe desafios específicos quanto à comprovação dos requisitos do vínculo empregatício, sobretudo no que se refere à subordinação jurídica. O estudo fundamenta-se em pesquisa bibliográfica e documental, com base na Consolidação das Leis do Trabalho, normas do Instituto Nacional do Seguro Social, doutrina especializada e entendimentos administrativos. Evidencia-se que a ausência de formalização adequada e de documentação comprobatória pode resultar na desconsideração do vínculo empregatício, gerando consequências trabalhistas, fiscais e previdenciárias relevantes. Conclui-se que a adoção de boas práticas de gestão e compliance trabalhista constitui instrumento essencial para garantir segurança jurídica, prevenir autuações e assegurar os direitos previdenciários do cônjuge contratado, contribuindo para a sustentabilidade da microempresa.

Palavras-chave: Empresário individual. Empresa familiar. Vínculo empregatício. Previdência Social. Microempresa.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 09
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 10
2.1 Previdência Social e a Natureza Jurídica do Segurado 10
2.2 Empresário Individual e a Dinâmica da Microempresa (ME) 10
2.2.1 Responsabilidade Civil e Administrativa do Empresário 10
3 DESENVOLVIMENTO 11
3.1 O Vínculo Empregatício e o Princípio da Primazia da Realidade 11
3.2 A Contratação do Cônjuge: Entre a Prática Comum e o Rigor do INSS 11
3.3 Impactos Legais, Administrativos e Fiscais: A Reação em Cadeia 12
3.4 Compliance Trabalhista e Boas Práticas de Gestão 12
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 13
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 14

1 INTRODUÇÃO

O cenário empresarial brasileiro é marcadamente caracterizado pela forte presença de empresas familiares, onde a colaboração entre entes próximos constitui a base da sobrevivência e do crescimento de Microempresas (ME). Sobre a relevância desse modelo, destaca-se que:

> A empresa familiar constitui a base da economia brasileira, representando uma parcela significativa das organizações produtivas, sendo fundamentais para a geração de empregos e para o desenvolvimento regional (SEBRAE, 2021, p. 12).

Nesse contexto, a contratação do cônjuge pelo empresário individual emerge como uma prática recorrente, fundamentada na confiança mútua e na otimização de recursos humanos. Contudo, essa interseção entre os laços afetivos e as obrigações laborais transita em uma zona de complexidade jurídica acentuada, gerando significativos entraves legais e administrativos.

O cerne da problemática reside no reconhecimento do vínculo empregatício perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Embora o ordenamento jurídico pátrio não vede a contratação de familiares, a natureza da relação conjugal muitas vezes obscurece a comprovação da subordinação jurídica — pilar essencial da relação de emprego. A Previdência Social, enquanto sistema de proteção destinado a garantir a subsistência do trabalhador em situações de adversidade, exige que as contribuições provenham de relações de trabalho legítimas, visando a preservação do equilíbrio atuarial do sistema. Conforme leciona Carvalho:

> A Previdência Social é um seguro social, contributivo e obrigatório, cujo objetivo é garantir ao segurado e aos seus dependentes meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada ou tempo de serviço (CARVALHO, 2020, p. 45).

Conforme assevera Delgado (2019), o Direito do Trabalho contemporâneo orienta-se pela busca da efetividade das relações de emprego, desenvolvendo mecanismos para combater práticas simuladas ou fraudulentas que possam comprometer a higidez do sistema previdenciário. Em decorrência disso, quando o vínculo envolve membros do mesmo núcleo familiar, o rigor fiscalizatório e a exigência probatória elevam-se substancialmente, sob a premissa de resguardar o interesse público.

Diante desse cenário, o presente trabalho busca responder: quais as cautelas necessárias para que a contratação do cônjuge pelo empresário individual possua validade jurídica plena? O objetivo geral desta pesquisa é analisar os requisitos essenciais para a configuração desse vínculo, identificando os riscos de descaracterização e as melhores práticas de *compliance* trabalhista. Justifica-se este estudo pela necessidade de oferecer segurança jurídica aos microempreendedores, garantindo que a gestão familiar não se torne um passivo judicial ou um impedimento ao acesso a direitos previdenciários fundamentais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Previdência Social e a Natureza Jurídica do Segurado

A Previdência Social, conforme delineado no artigo 201 da Constituição Federal de 1988, constitui-se como um subsistema da Seguridade Social, operando sob um regime de caráter contributivo e de filiação obrigatória. Sua função precípua é a proteção contra os riscos sociais que possam comprometer a capacidade de subsistência do trabalhador e de seus dependentes. Sobre a estrutura desse sistema, Carvalho ensina que:

> A Previdência Social pode ser conceituada como um seguro social, contributivo e obrigatório, organizado sob a forma de regime geral, destinado a assegurar ao segurado e aos seus dependentes prestações que lhes garantam a subsistência (CARVALHO, 2020, p. 38).

Dessa forma, o acesso às prestações não é automático; ele pressupõe a qualidade de segurado. No caso do cônjuge contratado, a manutenção dessa qualidade é o que garante a eficácia da rede de proteção social, tornando a legitimidade do vínculo empregatício um requisito *sine qua non* para o usufruto dos direitos previdenciários.

2.2 Empresário Individual e a Dinâmica da Microempresa (ME)

O Empresário Individual (EI) é a pessoa física que exerce, em nome próprio, atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Uma característica crítica dessa modalidade é a inexistência de separação patrimonial. Conforme assevera a doutrina:

> O empresário individual responde com todos os seus bens, presentes e futuros, pelas obrigações assumidas no exercício da atividade empresarial, uma vez que não há distinção jurídica entre o seu patrimônio particular e o patrimônio da empresa (GONÇALVES, 2020, p. 115).

No âmbito das Microempresas (ME), o Sebrae (2021) destaca que essa estrutura é o alicerce da economia familiar brasileira. Contudo, essa proximidade entre a vida privada e a atividade empresarial exige vigilância técnica. Martins (2022) ressalta que a gestão deve ser pautada pelo princípio da autonomia, pois a confusão entre o orçamento doméstico e o empresarial é o principal gatilho para fiscalizações que culminam na descaracterização de vínculos de parentes.

2.2.1 Responsabilidade Civil e Administrativa do Empresário

A responsabilidade do empresário individual transcende a esfera financeira, alcançando o campo administrativo e penal no que tange às obrigações acessórias. A correta classificação dos colaboradores e o recolhimento das guias tributárias são deveres indelegáveis. Qualquer indício de simulação na contratação de um cônjuge pode gerar graves consequências, como aponta Barros:

> A fraude contra o sistema de seguridade social, mediante a simulação de relações de emprego inexistentes, desvirtua a finalidade protetiva do Direito do Trabalho e sujeita os responsáveis a sanções de natureza administrativa, civil e criminal (BARROS, 2017, p. 242).

Assim, a natureza da personalidade jurídica do empresário individual faz com que débitos previdenciários e multas por fraude possam recair diretamente sobre seus bens pessoais, tornando a gestão de *compliance* uma medida de sobrevivência patrimonial.

3 DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento constitui a unidade central deste estudo, sendo o espaço onde se aprofunda a análise crítica da problemática proposta, correlacionando o arcabouço doutrinário à realidade pragmática do empresário individual. Conforme orientam Lakatos e Marconi (2017), esta seção deve apresentar argumentos consistentes, fundamentados em legislação vigente e interpretação lógica dos fatos, visando conferir validade científica à pesquisa. No contexto da contratação do cônjuge, o desenvolvimento é essencial para demonstrar que a aparente simplicidade dessa relação esconde riscos jurídicos que podem comprometer a saúde financeira e a regularidade da microempresa.

3.1 O Vínculo Empregatício e o Princípio da Primazia da Realidade

A relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro é regida pelo Princípio da Primazia da Realidade, o qual estabelece que o contrato de trabalho é um "contrato-realidade". Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

> O contrato de trabalho não se define pelo nome que lhe é atribuído pelas partes, mas pela realidade dos fatos que o caracterizam (DELGADO, 2019, p. 312).

Dessa forma, a configuração do vínculo exige a coexistência simultânea de cinco elementos: prestação por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e, primordialmente, a subordinação jurídica. Em empresas familiares, o desafio reside em distinguir a colaboração afetiva — baseada no auxílio mútuo do casal — da subordinação hierárquica, onde o cônjuge-empregado se sujeita ao poder diretivo, regulamentar e disciplinar do cônjuge-empregador (NASCIMENTO, 2018).

3.2 A Contratação do Cônjuge: Entre a Prática Comum e o Rigor do INSS

Embora a legislação não vede a contratação de familiares, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) adota uma postura de extrema cautela. A Instrução Normativa INSS nº 77/2015 estabelece critérios rigorosos para a filiação do cônjuge, exigindo prova inequívoca do exercício da atividade. Segundo Carvalho (2020), essa vigilância visa proteger o equilíbrio financeiro da Seguridade Social contra simulações que buscam apenas a obtenção de benefícios sem a contrapartida laboral real.

A "confusão patrimonial" inerente ao empresário individual, que exerce atividade em nome próprio sem separação entre bens pessoais e empresariais, potencializa a suspeita de fraude. Como alerta Gonçalves (2020), a empresa familiar exige cautela redobrada para que os laços de afeto não anulem a clareza das relações jurídicas.

3.3 Impactos Legais, Administrativos e Fiscais: A Reação em Cadeia A irregularidade na contratação ou a incapacidade de provar o vínculo gera uma "reação em cadeia" de sanções graves:

- **Trabalhistas:** A descaracterização do vínculo anula o tempo de serviço e as obrigações acessórias, funcionando como punição pedagógica para coibir a informalidade (MARTINS, 2022).
- **Fiscais:** A Receita Federal pode glosar (anular) as deduções salariais da base de cálculo do imposto de renda, gerando multas pecuniárias e a inclusão da empresa no Cadin.
- **Previdenciários:** O cônjuge pode sofrer a cassação de benefícios como auxílio-doença ou salário-maternidade, além da perda de carência para aposentadoria.
- **Criminais:** Caso reste provada a intenção deliberada de enganar a autarquia previdenciária, a prática pode ser tipificada como estelionato contra a Administração Pública (Art. 171, §3º, Código Penal).

3.4 Compliance Trabalhista e Boas Práticas de Gestão

A segurança jurídica da microempresa depende da profissionalização da relação familiar através de instrumentos de compliance. A doutrina reforça que a formalização não é mera burocracia, mas um escudo protetivo. Para que a contratação do cônjuge seja considerada legítima perante fiscalizações, as seguintes práticas são inafastáveis:

1. **Definição Funcional:** Elaboração de contrato com descrição precisa de cargos e salários compatíveis com o mercado.
2. **Controle de Jornada:** Manutenção de registro de ponto idôneo, comprovando a habitualidade e o cumprimento de horários.
3. **Fluxo Financeiro:** O pagamento do salário deve ser feito obrigatoriamente via conta bancária de titularidade do cônjuge, evitando o pagamento em espécie que sugere confusão patrimonial.
4. **Organização Documental:** Guarda de e-mails, ordens de serviço e demais registros que comprovem a subordinação hierárquica cotidiana.

Em suma, ao tratar o cônjuge com o mesmo rigor profissional aplicado a terceiros, o empresário individual atende aos princípios da legalidade e da transparência, garantindo a sustentabilidade do negócio e a proteção social de sua família.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar, de forma crítica e fundamentada, os problemas legais e administrativos enfrentados pelo empresário individual ao contratar o cônjuge como empregado em uma microempresa. Ao longo da pesquisa, foi possível constatar que, embora a legislação trabalhista brasileira não vede expressamente essa forma de contratação, ela exige rigor técnico, formalização adequada e comprovação inequívoca da efetiva relação de emprego.

A análise da Consolidação das Leis do Trabalho, das normas previdenciárias e do entendimento do Instituto Nacional do Seguro Social demonstrou que o principal entrave reside na comprovação da subordinação jurídica, elemento essencial do vínculo empregatício, mas que se torna sensível quando envolvem relações familiares. Nesse contexto, o INSS adota postura cautelosa, buscando evitar simulações contratuais destinadas à obtenção indevida de benefícios previdenciários.

Verificou-se que a ausência de documentação robusta, como controle de jornada, registros formais, pagamentos bancários e definição clara de funções, pode acarretar graves consequências ao empresário individual, incluindo sanções administrativas, fiscais, trabalhistas e até penais. Além disso, a desconsideração do vínculo empregatício pode prejudicar diretamente o cônjuge contratado, impedindo o acesso a direitos previdenciários fundamentais.

Por outro lado, o estudo evidenciou que a adoção de boas práticas de gestão e compliance trabalhista constitui instrumento eficaz de segurança jurídica. A formalização adequada da relação de trabalho, aliada à observância dos princípios da legalidade, transparência e primazia da realidade, contribui para a legitimação da contratação do cônjuge e para a redução dos riscos de autuações e litígios.

Dessa forma, conclui-se que a contratação do cônjuge pelo empresário individual é juridicamente possível, desde que realizada com cautela, planejamento e observância rigorosa da legislação vigente. O tema revela-se relevante não apenas para o meio acadêmico, mas também para a prática empresarial, podendo servir de base para futuras pesquisas e publicações científicas voltadas ao Direito do Trabalho, à Administração e à Previdência Social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Bianchini. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

CARVALHO, José Carlos. **Previdência Social e Seguridade**. São Paulo: Atlas, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: contratos. São Paulo: Saraiva, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SEBRAE. **Empresa familiar e gestão profissional**. Brasília: SP, 2021.