



**Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito**

DANIEL MARCIO DOS SANTOS RIBEIRO

**A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: UM ESTUDO DE
CASO SOBRE A FREITAS DISTRIBUIDORA x TRANSFOLHA
TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA.**

Brasília
2019

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

**A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: UM ESTUDO DE
CASO SOBRE A FREITAS DISTRIBUIDORA x TRANSFOLHA
TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA.**

Autor: Daniel Márcio dos Santos Ribeiro

Orientador: Prof. Dr. Daniel Pitangueira de Avelino

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Brasília, 29 de novembro de 2019.

FOLHA DE APROVAÇÃO

DANIEL MARCIO DOS SANTOS RIBEIRO

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A FREITAS DISTRIBUIDORA X TRANSFOLHA TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA.

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Aprovada em: 29 de novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Daniel Pitangueira de Avelino
(Orientador – Presidente)

Prof^a. Dr^a. Ana Paula Villas Boas
(Membro)

Prof^a. Dr^a. Daniela Marques de Moraes
(Membro)

Prof. Dr. Mamede Said Maia Filho
(Suplente)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pois sem ele nada faria sentido. Em seguida, aos meus pais por todo amor, dedicação e apoio incondicional. A toda minha família e amigos.

Ao meu orientador Prof. Dr. Daniel Pitangueira de Avelino, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções, incentivos e, principalmente, paciência.

À Geórgia Andreia Peres Santiago, que me deu apoio e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de elucidar uma das formas de precarização das relações de emprego, em específico a pejetização, para assim compreender como o ordenamento jurídico e a jurisprudência pátria têm enfrentado essa prática que fraudava direitos trabalhistas através da constituição de uma pessoa jurídica por parte do empregado. Diante disso, mediante pesquisa bibliográfica e documental, as principais características da pejetização, relações de emprego e trabalho, vínculo empregatício, princípios constitucionais e trabalhistas, flexibilização das normas trabalhistas foram abordadas. Em seguida, foi elucidado que, no Direito do Trabalho, os princípios são utilizados para proteção do trabalhador e podem ser definidos como linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, promovendo e embasando novas normas, orientando a interpretação das existentes e resolvendo os casos não previstos na legislação. Depois, discorreu-se sobre a diferença entre a flexibilização das normas trabalhistas e a desregulamentação face à proteção do direito do trabalho, apontando em seguida para como a legislação infraconstitucional enfrenta a precarização das relações de emprego. Assim, com auxílio de um estudo de caso, analisaram-se os efeitos práticos da pejetização nas relações trabalhistas, restando demonstrado que a pejetização se baseia em um mecanismo de contratação legal para se praticar uma ilegalidade, na medida em que se fraudava um contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a criação de uma empresa (pessoa jurídica) que, na verdade, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.

Palavras-chaves: pejetização; Precarização; relações de emprego; relações de trabalho; Pessoa Jurídica; Flexibilização normas; Desregulamentação; vínculo emprego.

ABSTRACT

This paper has the scope to elucidate one of the precarious forms of employment relations, specifically pejetization, in order to understand how the legal system and the case law of the country have faced this practice that defrays labor rights through the constitution of a legal entity by the employee. Therefore, through bibliographical and documentary research, the main characteristics of pejetization, employment and labor relations, employment contract, constitutional and labor principles, flexibility of labor standards were addressed. It was then clarified that, in Labor Law, principles are used for worker protection, and these principles can be defined as guidelines that inform some standards and directly or indirectly inspire a series of solutions, promoting and basing new standards, guiding the interpretation of existing ones and solving cases not provided for in the legislation. Then, it was discussed the difference between the flexibility of labor norms and the deregulation of norms in relation to the protection of labor law, pointing then to how the infra-constitutional legislation faces the precariousness of employment relations. Thus, with the aid of a case study, the practical effects of pejetization on labor relations were analyzed, showing that pejetization is based on a legal contracting mechanism to practice an illegality, as a contract of work is subject to fraud in order to de-characterize the existing employment relationship by creating a company (legal entity), which in fact masks the true legal subordination that still remains.

Keywords: Pejetization; Precariousness; employment relations; labor relations; labor law; worker protection; legal entity.

LISTA DE ABREVIATURAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos
DL	Decreto-Lei
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
PJ	Pessoa Jurídica
RE	Recurso Extraordinário
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTb	Ministério do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. PEJOTIZAÇÃO: DELIMITAÇÃO CONCEITUAL	12
1.1. Relações de Trabalho e Relações de Emprego.....	18
1.2. Requisitos caracterizadores da relação de emprego e o vínculo empregatício.	19
1.3. A Pejotização e a Terceirização – breves apontamentos e suas diferenças	21
2. A PEJOTIZAÇÃO À ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO	24
2.1. A globalização e o papel do Estado na proteção dos direitos do trabalho.....	25
2.2. Os Princípios para o Direito do Trabalho	28
2.2.1. Princípios Constitucionais na esfera trabalhista	29
2.2.2 Princípio da Primazia da Realidade	34
2.3. A flexibilização e a desregulamentação das normas face à proteção do trabalho	36
2.4. A legislação e a Pejotização – Breves apontamentos.....	41
3. ANÁLISE DE CASO: DO PROCESSO JUDICIAL DA FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGÍSTICAS EIRELI x TRANSFOLHA TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO	45
3.1. Franquias – Um breve conceito	45
3.2. Do Contrato de Franquia da Transfolha – Alguns apontamentos.....	47
3.3. Da Fraude do Contrato de Franquia firmado com a Empresa Freitas Distribuidora de Publicações e Logística Eireli	49
3.4. Do reconhecimento da Pejotização no Contrato de Franquia.....	51
CONCLUSÃO	58
BIBLIOGRAFIA	62
LISTA DE ANEXOS	67
ANEXO 1 – Contrato Padrão de franquia da Transfolha Transporte e Distribuição Ltda.....	67
ANEXO 2 – Sentença Transitado em julgado	67

INTRODUÇÃO

A pejetização é uma forma de precarização das relações de emprego que vem se tornando típica dentro do direito trabalhista, na qual o empregador obriga o empregado a constituir uma Pessoa Jurídica com o nítido intuito de burlar os direitos trabalhistas que viriam através de um contrato de trabalho.

A referida discussão decorre do fato de que não há um diploma legal que proíba a prática da pejetização, isto é, de o empregado vir a constituir uma empresa para em seguida ser contratado através de um contrato de prestação de serviços. Isto quer dizer que há diplomas legais que permitem tal prática, todavia, na maioria das vezes, esse fenômeno tem a intenção de mascarar a verdadeira relação de emprego.

Assim, criam-se questionamentos acerca das repercussões desse fenômeno para os direitos trabalhistas e até que ponto pode o empregado dispor de seus direitos em favor da busca pelo emprego.

Recentemente, as controvérsias acerca da pejetização acaloraram-se em virtude de dispositivos legais e com a recente Reforma Trabalhista, que, entre outros, deixou uma interpretação ambígua acerca do trabalhador autônomo.

Nesse contexto, este trabalho tem a pretensão de compreender como a pejetização é vista e combatida pelo ordenamento jurídico e pela jurisprudência pátria, de modo a contribuir para o debate jurídico acerca da imposição de limites a formas de precarização das relações de emprego dos trabalhadores.

Dessa forma, ao final da exposição do tema, buscaremos responder como esse fenômeno pode ser combatido pela Justiça do Trabalho e quais são os instrumentos utilizados por ela para tal.

À vista disso, fez-se necessário compreender as principais características das relações de emprego, requisito essencial para descaracterizar a pejetização.

Para esse fim, realizamos pesquisa bibliográfica, com o objetivo de elucidarmos os principais aspectos do tema a partir da doutrina, da legislação constitucional e infraconstitucional e da jurisprudência. Além disso, analisamos um caso em que a Justiça do Trabalho julgou estarem presentes os requisitos da

pejotização, garantindo assim o vínculo trabalhista e todos os haveres rescisórios daquele contrato de prestações de serviços fraudulento.

No primeiro capítulo, iniciamos a exposição do tema abordando diferentes conceitos de pejotização, com a finalidade de determinarmos as características mais relevantes desse fenômeno e, assim, delinear o objeto central da controvérsia jurídica.

Ademais, expomos resumidamente os elementos caracterizadores de uma relação de emprego e de trabalho, assunto esse de extrema importância para a descaracterização da pejotização.

No segundo capítulo, efetuamos um apanhado normativo sobre a pejotização. Primeiramente, discorremos sobre o tratamento conferido pela Constituição ao trabalho, evidenciando seus principais princípios para assegurar os direitos trabalhistas.

Em seguida, expomos como se dá a questão da flexibilização das normas e suas diferenças em relação à desregulamentação das normas, elucidando também como a pejotização é vista pela legislação infraconstitucional e pela jurisprudência trabalhista recentemente.

Depois, apresentamos as mudanças advindas pela Reforma trabalhista e alguns outros diplomas legais que deixam ambígua a possibilidade ou não da pejotização através de constituições de pessoas jurídicas pelo empregado.

No terceiro capítulo, por fim, analisamos como a pejotização pode provocar a precarização da relação de emprego através do estudo de caso do processo já transitado em julgado referente à Transfolha Transporte e Distribuição Ltda.

1. PEJOTIZAÇÃO: DELIMITAÇÃO CONCEITUAL

Neste primeiro capítulo, abordaremos o conceito de pejotização para que possamos assim, identificar e compreender as características desse instituto que é uma das formas usadas para fraudar as relações de emprego e, além de tornar precários os direitos trabalhistas do empregado, também afeta a arrecadação de impostos e contribuições que financiam atividades públicas, dentre elas a Previdência Social.

Em seguida, trataremos brevemente das diferenças entre a pejotização e a Terceirização das relações de trabalho e de emprego e dos requisitos para configuração do vínculo empregatício.

Em um mundo cada vez mais globalizado e competitivo onde a busca por lucros cada vez maiores se torna uma grande obsessão das empresas, nos momentos de crise econômica, o método mais utilizado pelos empresários para se manter as atividades empresariais é o da redução de custos do processo produtivo.

Para tanto, é de se notar que esses custos estão relacionados aos produtos utilizados ou a forma como estes são feitos e processados, ou mesmo no gasto despendido com mão-de-obra.

É nesse requisito em específico, na diminuição dos custos da mão-de-obra, que as empresas usam de alguns artifícios para “burlar” a legislação trabalhista estabelecida, entre eles está a pejotização.

O termo “pejotização” é um neologismo advindo da sigla “PJ” que remete a “pessoa jurídica”.

De maneira simples, a pejotização trata-se de um meio em que se frauda um contrato de trabalho para descaracterizar uma relação de emprego existente mediante a criação de uma empresa jurídica por parte do empregado, fazendo assim com que ele continue suas atividades, porém mascarando a verdadeira subordinação jurídica existente.

Georgenor de Souza Franco Filho afirma que a pejetização é um mecanismo moderno de contratação nos tempos atuais, tratando-se de um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracteriza a relação de emprego existente.¹

Dantas de Melo conceitua a pejetização como “personificação por encomenda”, afirmado ser esta uma tentativa fraudulenta de transformar uma pessoa física em jurídica, de modo que, através desse artifício, essa nova pessoa criada possa prestar serviços camuflando uma relação de emprego.²

Maria Amélia Lira de Carvalho afirma que: “sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejetização” como comumente vêm sendo denominadas. (2010, p. 62)

Por conseqüente, a crescente utilização da pejetização por parte das empresas tem sido considerada por parte expressiva da jurisprudência trabalhista brasileira como meio de fraude e precarização das relações empregatícias e, dessa forma, vem sendo combatida pelos Tribunais trabalhistas brasileiros.

Nesse sentido, em 2019, podemos citar que os Tribunais Regionais da Primeira e Décima Sétima Região, ao julgarem os Recursos Ordinários nº 00014214120105010060 e nº00018122220165170001, respectivamente, entenderam que:

PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para o desmascaramento da pejetização, assume relevante importância a análise do preenchimento, em especial dos requisitos de personalidade e da subordinação, que se verificou nestes autos, pois o autor cumpria, com personalidade, atividades indispensáveis ao funcionamento da Reclamada, acatando o poder de direção da empresa, integrando-se aos objetivos do empreendimento e inserindo-se em sua dinâmica, pacificando a existência de autêntica relação de emprego. (TRT – 1 – RO: 00014214120105010060

¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Pejetização. Reforma trabalhista em pontos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 93-94.

² MELLO, Roberta Dantas de. Relações de emprego e direito do trabalho, p.155, São Paulo, Ed. LTR, 2015, p.154.

RJ, Relator: Valmir de Araújo Carvalho, Data de Julgamento: 13/03/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: 27/03/2019)

PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica (pejotização), acaso constatada a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia, importa em seu reconhecimento, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso provido. (TRT – 17 – RO:00018122220165170001, Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 12/03/2019, Data de Publicação:19/03/2019)

Antes, já em 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, quando do julgamento do Recurso Ordinário n. 00109485820155010022-RJ, decidiu:

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O fenômeno da “pejotização” consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CRFB), e violação dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CRFB) e da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CRFB). Sendo assim, comprovado nos autos que o autor foi empregado do réu, impõe-se o reconhecimento da fraude perpetrada pelo demandado e a formação do vínculo de emprego.

Assim sendo, diversas são as decisões da Justiça trabalhista reconhecendo a pejotização das relações de emprego como fraude aos direitos trabalhistas, *in verbis*:

Vínculo empregatício. Prestação de Serviços através de pessoa jurídica constituída pelo trabalhador. O mero invólucro formal que recobre as diversas formas de contratos atividade não tem o condão de impedir o eventual reconhecimento de liame empregatício. O fenômeno de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, com escopo de mascarar eventual vínculo empregatício vem sendo detectada pela jurisprudência, trata-se do fenômeno da “pejotização”. Esse procedimento, que burla a legislação trabalhista surge como opção aos empregadores para a diminuição dos custos e encargos trabalhistas, violando diretamente o princípio da primazia da realidade. Apelo improvido.³

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". Demonstrada nos autos a presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego (habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade) durante o período de prestação de serviços do autor em favor da ré, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Sentença baseada precipuamente na regularidade formal do contrato de representação

³ PROCESSO TRT/SP N 00025931120135020084

comercial, que se reforma, tendo em vista evidenciar a prova produzida o fenômeno da "pejotização", em notória burla à legislação trabalhista. Incidência do princípio da primazia da realidade. Recurso provido, com o retorno dos autos à Origem para apreciação dos demais pedidos formulados na inicial. (Processo: 0132600-04.2009.5.04.0302 (Recurso Ordinário). Relator: Alexandre Corrêa da Cruz. Órgão Julgador: Segunda Vara do Trabalho de Novo Hamburgo. Data: 21/05/2012. Juiz Prolator: Paulo André de França Cordovil).

PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ART. 9º DA CLT. A atitude da empresa de substituir empregados com carteira assinada por pessoas jurídicas, formalizando contratos de prestação de serviços através dos quais esses continuam a prestar para aquela os mesmos serviços que quando celetistas, constitui artifício fraudulento, conhecido como "pejotização", para se furta da legislação trabalhista e dos deveres dela decorrentes. Logo, de se confirmar a nulidade declarada pelo juízo "a quo" dos contratos de prestação de serviços acostados aos autos (art.9º da CLT), mantendo-se o "decisum" que reconheceu a existência do vínculo de emprego entre as partes e as parcelas daí decorrentes. [...] (Processo: 0000119-34.2011.5.07.0008 (Recurso Ordinário). Relator: José Antonio Parente da Silva. Órgão Julgador: Terceira Turma. Data: 16/04/2012).

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho, quando do julgamento do Recurso de Revista nº 2632-58.2010.5.02.0069 em 2018, sufragou o entendimento no sentido de que a **pejotização caracteriza burla à legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.**

Em síntese, diante das decisões judiciais acima transcritas, o entendimento jurisprudencial aponta a pejotização como fraude se a constituição da pessoa jurídica for efetivada com o objetivo de se eximir do cumprimento de obrigações trabalhistas, devendo, contudo, estarem presentes os requisitos necessário para a configuração de uma relação de emprego conforme disposto nos artigos 2º e 3º da CLT.⁴

Sendo assim, a contratação de uma pessoa física por meio da criação de uma pessoa jurídica para burlar uma relação de emprego configura fraude, uma vez que a empresa contratante é quem na verdade deveria assumir os encargos trabalhistas e outras contribuições. Ao fraudar a legislação trabalhista, a empresa contratante se exime de diversas responsabilidades, tais como o pagamento de férias, décimo

⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

terceiro salário, seguro desemprego, entre outros, ao passo em que o funcionário que se submete a esse instituto não limita a sua carga horaria, não paga contribuições previdenciárias, não cumpre o descanso semanal remunerado, dentre outros direitos.

Todavia, cumpre destacar que a pejetização pode ocorrer de duas formas: I) ocorre no ato da contratação na qual o empregador obriga a constituição de uma pessoa jurídica como condição para a admissão do empregador e; II) a empresa exige do empregado, mediante ameaça de demissão, a criação de uma pessoa jurídica para posteriormente demiti-lo e em seguida firmar um novo contrato de prestação de serviços.⁵

Por sua vez, Leone Pereira (2015, p. 77), conceitua “pejetização” como a contratação de um trabalhador na condição de pessoa jurídica, para a prestação de serviço intelectual, sendo que sua viabilidade foi introduzida pela Lei nº 11.196/2005, precisamente no artigo 129, *in verbis*:

Art. 129: Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Ora, como proceder então entre a proibição e a permissão de pessoas jurídicas constituídas na contratação para a prestação de serviços diante desse conflito de normas?

Primeiro, deve-se levar em consideração se a criação da empresa jurídica foi realizada por iniciativa da pessoa física. Assim, se sua criação ocorreu para mascarar as relações de emprego, haverá fraude trabalhista.

A ilicitude da formação da pessoa jurídica ocorre quando há a intenção de burlar a relação de emprego e o seu respectivo custo social. Em outras palavras, isso acontece quando se exige do trabalhador a constituição de pessoa jurídica como fato condicionante para a existência de uma relação de trabalho e, na

⁵ ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista.

realidade, há formalização de um contrato de prestação de serviços com características legalmente fixadas entre a referida pessoa jurídica e aquela para quem os serviços serão prestados.⁶

Contudo, se o uso de pessoa jurídica na contratação para a prestação de serviços não ocorrer de maneira habitual ou subordinada, além de distinto das atividades inerentes do contratante⁷, sua contratação é lícita.

Com efeito, da análise da referida Lei, em especial do seu artigo 129, não se vislumbra a capacidade de mudanças de normas trabalhistas, uma vez que de acordo com a CLT, todo empregado, ainda que exercendo função intelectual, manual ou técnica, é considerado hipossuficiente na relação de trabalho, portanto, deve ser regido pelo ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.⁸

Por fim, a pejetização atinge os princípios basilares do Direito do Trabalho, inclusive aqueles assegurados pela Constituição Federal como “o princípio da dignidade da pessoa humana”, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” e a “função social da empresa”, ou mesmo o princípio consagrado no Direito do Trabalho, o princípio da Primazia da realidade. Cabe destacar que esses princípios serão aprofundados no próximo capítulo, nesta parte do trabalho, devemos apenas compreender que ao aplicar os referidos princípios, desvenda-se a verdadeira relação de emprego que foi ilidida em razão de um possível contrato de prestação de serviços.

Desse modo, a consequência advinda de uma contratação irregular por pejetização das relações de emprego será o reconhecimento do vínculo de emprego e a consequente quitação de todos os haveres rescisórios.

Logo, a contratação de prestadores de serviços através da constituição de pessoa jurídica por uma pessoa física deve ser efetuada com atenção à legislação trabalhista, devendo se certificar que a formalização do contrato e a realidade fática

⁶ MELLO, Roberta Dantas de. Relações de emprego e direito do trabalho, p.155, São Paulo, Ed. LTR, 2015.

⁷ Ibidem.

⁸ COSTA, Simone da. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do Trabalho.

do trabalho que será estabelecido possibilitam ou não a existência de uma relação de empregado e empregador.

1.1. Relações de Trabalho e Relações de Emprego.

Segundo Simone da Costa e Felipe Ternes, o trabalho propriamente dito existe desde os tempos antigos quando o homem iniciou os mais variados processos de mudança e alteração da natureza e de seu ambiente. Por sua vez, o emprego é um termo que surgiu com a Revolução Industrial, em uma relação de troca ou venda da força de trabalho em razão de um pagamento.⁹

Logo, trazendo ambos os institutos para nossa época contemporânea, as relações de trabalho e de emprego são modalidades de relação jurídica, na qual através desta se cria um vínculo jurídico que resulta em direitos e obrigações entre as partes.

Por Relação de Trabalho entende-se um conceito mais amplo e abrangente, compreendendo as formas de prestação de serviço em favor de outra pessoa, seja ela física ou jurídica. Outrossim, sempre que um trabalho meio ou de resultado for prestado por uma pessoa em proveito de outra, haverá uma relação de trabalho *lato sensu*.¹⁰ Logo, a relação de trabalho é gênero.

Mauricio Godinho Delgado afirma que:

A expressão relação de trabalho tem caráter genérico pois refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades pactuadas de prestação de labor. Traduz-se, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de trabalho existente no mundo jurídico atual.¹¹

⁹ COSTA, Simone da & TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do Trabalho. Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais.

¹⁰ PEREIRA, Leone, Pejetização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

¹¹ Curso de direito do trabalho. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2009, p.265.

Por sua vez, a relação de emprego abarca um sentido mais restrito, compreendendo apenas serviços prestados sob determinadas condições aptas a justificar a aplicação das normas protetivas do trabalho.

Carlos Zangrando¹², para definir relação de emprego, cita a lição de Mario de La Cueva:

Relação de emprego é a situação jurídica objetiva criada entre um trabalhador e um empregador pela prestação de um trabalho subordinado, qualquer que seja o ato ou a causa que lhe tenha dado origem, em virtude da qual se aplica ao trabalhador um estatuto objetivo, integrado pelos princípios, instituições e normas do Direito do Trabalho, das convenções internacionais, dos contratos coletivos e suas normas supletivas.

No entanto, para Leone Pereira, a tradicional definição de que relação de trabalho é gênero e relação de emprego é espécie, parte de uma premissa que desconsidera as novas formas de organização de trabalho e de prestação de serviços, como a terceirização e intermediação de mão-de-obra, entre outros.¹³

Todavia, não é objetivo deste trabalho analisar pormenores das diversas outras formas de organização do trabalho. Contudo, analisaremos a seguir os requisitos caracterizadores da relação de emprego que fazem configurar o chamado vínculo empregatício.

1.2. Requisitos caracterizadores da relação de emprego e o vínculo empregatício.

Atualmente, os requisitos caracterizadores da relação de emprego estão elencados nos artigos 2º e 3º da CLT. Convém destacar que tais requisitos servem tanto para os empregados regidos pela CLT como para os demais regidos por leis especiais.

Logo, sobre os requisitos necessários para uma relação de emprego, assim dispõe a CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹² Curso, cit., p. 419.

¹³ PEREIRA, Leone, Pejotização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Diante disso, podemos elencar que os requisitos da relação de emprego previstos na CLT são: o trabalho realizado por pessoa física, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Vale pontuar que para configurar uma relação de emprego, todos esses elementos devem estar presentes. Na ausência de qualquer um deles, resta descaracterizado o trabalho como empregado.

Em relação ao trabalho ser prestado por pessoa física, assegura Mauricio Godinho Delgado¹⁴:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam a pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Em relação a personalidade, o contrato de emprego deve ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo ser substituído por outro de sua própria escolha. Vólia Bomfim Cassar afirma¹⁵:

A personalidade pretendida pelo legislador vincula-se à repetição no tempo dos serviços por um mesmo trabalhador, isto porque o fato de uma mesma pessoa ter executado o serviço comprova que o contrato foi dirigido à pessoa do trabalhador e não aos serviços, impedindo assim que qualquer outra pessoa possa executá-lo.

Sobre a não eventualidade, que também pode ser entendida como habitualidade, para Gustavo Felipe Barbosa Garcia é definida como:

Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados à atividade normal do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento.¹⁶

Sobre a onerosidade, esta é nada mais que a contraprestação pelos serviços prestados, ao passo que o empregado recebe um pagamento pelos serviços realizados para seu patrão.

¹⁴ Curso, cit., p.270.

¹⁵ Direito do Trabalho, cit., p.264.

¹⁶ Curso de Direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: Método,2009, p.86.

Por sua vez, a subordinação refere-se à dependência do empregado para com o empregador. Assim, Arnaldo Sussekind¹⁷ afirma que:

O instrumento jurídico, em virtude do qual um empregador contrata o trabalho alheio, prescinde do estado de dependência econômica do trabalhador àquele, para que haja relação de emprego. O empregado poderá, inclusive, ser economicamente mais forte do que seu empregador, e nem por isto deixará de haver contrato de trabalho subordinado. A dependência econômica do operário ao patrão foi um dos fundamentos históricos da legislação do trabalho. Hoje, porém, descabe invocar um fator econômico, e sim um elemento de ordem jurídica, para distinguir o contrato de emprego de outros contratos afins em que o contratado também presta serviços. (...) há outros contratos subordinativos; mas a subordinação do trabalhador ao seu empregador tem acepção peculiar. (...) A subordinação jurídica de que tratamos não representa simplesmente um estado de fato, mas um estado jurídico oriundo da típica contratualidade da relação de emprego.

Outrossim, a doutrina, assegura Leone Pereira¹⁸, apresenta ao conceito de dependência ou subordinação as seguintes qualificações: subordinação técnica, econômica, social e jurídica. De acordo com o critério de subordinação técnica, o empregador, em razão de sua atividade, está em posição de comandar tecnicamente o trabalho de seus subordinados. Conforme o critério de subordinação econômica, o empregado deve ser hipossuficiente no plano econômico, necessitar do trabalho e do correspondente salário para sobreviver. A subordinação social é resultante da subordinação técnica e econômica, porém negligencia o critério jurídico. Por fim, o critério jurídico, adotado pelo legislador brasileiro alude para o fato de que o empregado deve acatar ordens e determinações do empregador.

1.3. A Pejotização e a Terceirização – breves apontamentos e suas diferenças

Com a sanção da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e da Lei nº 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista), vários foram os impactos gerados no mercado de trabalho, principalmente quanto a uma maior flexibilização das relações trabalhistas.

Diante desse contexto, surge a necessidade de diferenciar a terceirização com a prática da contratação de funcionários por constituição de Pessoas Jurídicas,

¹⁷ Iniciação, cit., p. 164.

¹⁸ PEREIRA, Leone, Pejotização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

fenômeno conhecido com a “pejotização”, das relações de emprego, conceito esse já trabalhado no capítulo anterior. Antes, porém, serão feitos breves apontamentos das diferenças dos respectivos institutos, não querendo este trabalho se esgotar no assunto.

Para a Ciência da Administração, a terceirização é uma técnica de gestão empresarial que permite às empresas se desincumbirem de atividades que não sejam essenciais ao seu negócio principal e concentrar seus esforços na consecução deste, objetivando a redução dos custos, o ganho da produtividade e qualidade e, conseqüentemente, uma maior competitividade no mercado.¹⁹

Conforme pontuado por Gabriela Neves Delgado (2004), na Ciência da Administração, o mecanismo terceirizante também é intitulado “focalização” ou “descentralização”, uma vez que a empresa contratante passa a se dedicar somente ao “foco” de suas atividades principais, as demais ficando a cargo de outras empresas.²⁰

Todavia, o jurista Sérgio Pinto Martins (2000, p. 23), ao tratar da terceirização, afirma que:

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

Envolve a terceirização uma forma de contratação que vai agregar a atividade-fim de uma empresa, normalmente a que presta serviços, à atividade meio de outra.

No mesmo sentido, Valentin Carrion (2013, p.368) apresenta a seguinte definição:

A *terceirização* é o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta; transporte, limpeza e restaurante são exemplos típicos. Quando não fraudulenta é manifestação de modernas técnicas competitivas.

¹⁹ SILVA, Gabriel de Souza Leal. Terceirização na iniciativa privada: Uma análise à luz do Direito Brasileiro. Brasília, 2019.

²⁰DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

Dessa forma, a Terceirização se faz valer na contratação interposta de profissionais especializados em dada atividade por meio de uma outra empresa. Como exemplo, podemos citar um banco, com atividade especificamente financeira, que contrata profissionais de segurança para que possam atuar nesse segmento, já que não é a especialidade do banco.

Demais disso, a Lei nº 13.429/17 estabeleceu as situações em que a Terceirização é permitida, além de eliminar a diferenciação entre “atividade-fim” e “atividade-meio”, contudo impondo respectivos limites, situação que até pouco tempo atrás era vedada pelo Tribunal Superior do Trabalho.²¹

Cabe destacar que a Lei da Terceirização não revogou os dispositivos da CLT que dizem respeito a existência de vínculo empregatícios, tais quais a subordinação, habitualidade, pessoalidade, dependência e onerosidade.

Segundo Gisele de Almeida Weitzel, é um equívoco pensar que terceirizar a atividade fim de uma empresa tornaria lícita a “pejotização”, ou seja, a substituição de um trabalhador com carteira assinada por outro contratado como pessoa jurídica ou prestadora de serviços sem vínculo empregatício.²²

Assim, conclui-se então que a diferença entre a Terceirização lícita para a pejotização se dá pelo objetivo delas. Na pejotização, é nítido o objetivo de fraudar a legislação trabalhista camuflando uma relação de emprego com a constituição de uma empresa jurídica, uma vez que se estiverem presentes os requisitos do artigo 3º da CLT configura o reconhecimento de vínculo empregatício. Por sua vez, na Terceirização, uma empresa contrata outra para executar uma atividade ou prestar um serviço, sendo nesse caso os trabalhadores empregados da empresa terceirizada contratados por ela pelo regime previsto na CLT, com a garantia de todos os direitos trabalhistas.

²¹ SÚMULA 331 DO TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

²² WEITZEL, Gisele de Almeida. Terceirização x Pejotização. 2018.

Por fim, uma vez delimitado o conceito de pejetização e esclarecidos seus principais pontos controversos, passaremos a seguir, para uma análise normativa desse instituto, que será tratado no próximo capítulo.

2.A PEJOTIZAÇÃO À OTICA DO DIREITO BRASILEIRO

Após entender o conceito de pejetização no capítulo anterior, versaremos sobre como esse instituto vem se tornando prática corriqueira na seara trabalhista brasileira, sendo seu uso muitas vezes justificado por uma interpretação manipulada do ordenamento jurídico.

Antes, trataremos rapidamente como a Globalização interfere nas tentativas de redução dos direitos trabalhistas, assunto este sempre em pauta das políticas econômicas dos países em desenvolvimento, em especial daqueles com governos mergulhados em crise econômica, política e social.

Em seguida, demonstraremos que o ordenamento jurídico do Direito do Trabalho não acolhe o sistema piramidal clássico utilizado no escalonamento jurídico brasileiro, mas sim o princípio da hierarquia dinâmica das normas, sistema esse que sempre priorizará o princípio da norma mais favorável ao trabalhador²³.

Dando seguida, elucidaremos os Princípios utilizados para garantir direitos mínimos indisponíveis assegurados pela Constituição Federal que devem ser preservados e sobre os quais reúnem-se as disposições basilares acerca do Direito do Trabalho, que são parâmetros iniciais na aplicação desse Direito²⁴, e diferenciaremos a flexibilização das normas e desregulamentação, assunto este que interfere diretamente na questão da pejetização.

Por fim, discorreremos sobre possíveis interpretações do artigo 129 da lei 11.196/2005 na tentativa de justificar o uso da pejetização e sobre as mudanças e

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 248.

²⁴ CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho, 2017.

inovações advindas da Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, que dizem respeito à precarização das relações de emprego.

2.1. A globalização e o papel do Estado na proteção dos direitos do trabalho

Em um mundo cada vez mais globalizado, com políticas liberais - sejam elas advindas da intensa competitividade entre as empresas, ou mesmo diante de crises econômicas governamentais - a busca pelo crescimento econômico gera consequências lógicas no que diz respeito aos direitos do trabalhador, afinal, para que a economia volte a crescer, a pauta econômica tem sido baseada nas revisões das garantias mínimas do modelo do bem-estar social do trabalhador, como por exemplo redução de férias, aumento da jornada de trabalho etc.

Assim sendo, muitos são aqueles que afirmam ser melhor o cidadão possuir menos direitos se for para que assim consiga uma colocação no mercado de trabalho, ainda que de forma precária.

Dessa forma, vive-se um questionamento acerca do paternalismo estatal e sua intervenção no que diz respeito às relações do Direito do trabalho. A reforma trabalhista de 2017, tema que será discutido mais adiante, é um bom exemplo da tentativa de desregulamentação ou mesmo da diminuição da intervenção do Estado na relação entre empregados e empregadores, munido de argumentos como o que “os trabalhadores atuais são mais conscientes, maduros e menos explorados”.

Octavio Ianni afirma que, com base nesses argumentos, os patrões tiram proveitos do enfraquecimento dos poderes sindicais e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalhos mais flexíveis.²⁵

Há de se destacar que essa tentativa de redução de direitos trabalhistas está, de certa forma, mascarada na ideia de um viver comunitário em que todos devem compartilhar lucros e prejuízos, esquecendo, entretanto, que o trabalhador sempre será a parte mais fraca da relação jurídica.

²⁵ IANNI, Octavio. A era do globalismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996, p. 162.

Outrossim, frutos da globalização econômica, empregabilidade e precarização do emprego são instrumentos antagônicos na vida do trabalhador, cabendo aqui diferenciá-los.

Jose Augusto Rodrigues Pinto²⁶ afirma:

Uma parte do conteúdo da empregabilidade se articula perfeitamente como o sentido de outra expressão – versatilidade – para mostrar a sua articulação com o gerenciamento empresarial ágil induzido pela high tech do século XXI. Por outro lado, reclama a presença de seu antônimo, levando à formulação de outro conceito – o da precarização do emprego – na medida do relevo que empresta à tendência de repudiar contratações ortodoxas, sem determinação de prazo, características do comprometimento com a inserção estável do trabalhador na empresa. E tão logo esta nova percepção se adensou na certeza, transmitida pela rápida influência da dinâmica da empregabilidade sobre a relação de trabalho, foi possível assim definir o que é precarização do emprego: resultado da perda da durabilidade da relação jurídica de emprego, em face de alterações induzidas pelo progresso tecnológico na capacitação do trabalhador e na reengenharia da empresa para tornar mais conveniente a contratação do trabalho com duração instável na organização, ou o terceirizar.

É constante a luta do trabalhador entre a busca pela empregabilidade sem cair nas amarras da precarização do emprego, surgindo, assim, o papel do Estado como grande provedor da justiça social.

Infelizmente, a pauta econômica de grande parte dos países nos dias de hoje tem unido os conceitos de empregabilidade e precarização. De fato, um emprego, precário, sem condições dignas e mal remunerado, ainda consegue trazer o alimento para casa, bem como pagar as contas. Contudo, cabe questionar até que ponto o trabalhador continuará a ter seus direitos mitigados por políticas econômicas baseados na criação de emprego sem condições mínimas e, o pior, afastando seus direitos conquistados historicamente.

De certa forma, a globalização ofertada aos países não vem acompanhada de um comportamento liberal ou neoliberal dos países centrais, já que notórias são as barreiras monetárias e alfandegárias. A alta proteção trabalhista e a visão do bem-estar social praticadas na era da administração econômica nacional ocasionam sociedades ocidentais não competitivas em relação às economias industrializadas e,

²⁶ Empregabilidade e precarização do emprego. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano XVII, n. 17, 2009, p.36.

por isso, alguns defendem que tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, possibilitando melhor competitividade no mercado.²⁷

Diante disso, apesar de todas as perspectivas e anseios liberais para uma econômica menos burocrática para o empresariado, assegura Boaventura Santos²⁸ que “precisamos de um Estado cada vez mais forte para garantir os direitos, num contexto hostil de globalização neoliberal”.

Diante dessas tentativas de redução de direitos trabalhistas por parte de políticas públicas voltadas a retomar o crescimento econômico nos países e torná-los mais competitivos diante de nações mais industrializadas e ricas, importante se torna a função do Estado na proteção de direitos, interpretando as normas segundo as regras e princípios constitucionais, sempre levando em conta a realidade social e os avanços sociais obtidos pelo trabalhador.

Nesse diapasão, Miguel Reale afirma:

(...) quanto ao impacto da globalização da economia sobre o Direito do Trabalho, o tema abre à reflexão do estudioso um leque de questões, todas de grande relevância, quer no campo do Direito Individual, quer no do Direito Coletivo. Cabe examinar, apenas, dois aspectos: a crise do chamado “princípio protetor” e os efeitos da exigência de competitividade das empresas sobre a tradicional regulação heterônoma das condições de trabalho. (...)

As exigências da economia preconizam o triunfo do mercado e impõem a flexibilização das condições de trabalho, como condição para a redução dos custos da empresa. (...)

(...)

Não é possível pensar num estado evanescente, num Estado fraco, mas, ao contrário, é preciso respeitar a identidade de cada povo, da cada nação, não apenas pela sua língua e pelas suas tradições, mas também pela defesa e salvaguarda de seus próprios interesses. Então, o primeiro personagem que deve cuidar do alcance do equilíbrio é o Estado. Não concebido como uma soberania todo-poderosa, mas, ao contrário, como um centro de poder capaz de atuar como cooperadora e realizadora de uma aliança de caráter internacional. Diante desse pacto tecnológico, as nações devem se compor entre si.²⁹

Com efeito, o fenômeno da pejetização é uma realidade no mercado de trabalho e, diante disso, o Estado brasileiro, através de seus órgãos e instituições,

²⁷ Ibidem, p.72.

²⁸ STRECK, Lenio Luiz Apud. Jurisdição constitucional e hermenêutica. Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000, p. 70.

²⁹ REALE, Miguel. “A Globalização da economia e o direito do Trabalho”. Revista LTr, 61-0/12.

tem o dever e a incumbência de ser guardião do direito do trabalho e promotor de direitos trabalhistas por meio da efetiva fiscalização das relações trabalhistas.

Logo, como assegura Volia Bomfim,³⁰ o Direito do Trabalho reflete todo o pioneirismo do papel ativo do Estado priorizando o bem-estar social dos trabalhadores, intervindo nas relações privadas para pacificação das lutas de classes, e tornando um direito, até então privado e individualista, em um direito voltado para o bem-estar social mínimo garantido aos trabalhadores, já que impõe regras básicas para o contrato de trabalho, dando uma feição de direito público a um direito privado.

Com efeito, não temos uma definição clara da Legislação brasileira de como enfrentar e punir as fraudes trabalhistas advindas da pejetização, afinal, muitas vezes ela vem mascarada através de contratos de prestação de serviços com de amparo legal. Contudo, à luz dos princípios constitucionais e aqueles específicos do Direito do Trabalho, o operador do direito possui instrumentos necessários para combater a tentativa de fraude nas relações de emprego ou mesmo burlar a legislação trabalhista. A seguir, trataremos alguns desses importantes princípios.

2.2. Os Princípios para o Direito do Trabalho

Em uma primeira análise sobre o tema, pode se dizer que o Direito do Trabalho utiliza dos princípios para proteção do trabalhador. Com efeito, estes princípios podem ser definidos como linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, promovendo e embasando novas normas, orientando a interpretação das existentes e resolvendo os casos não previstos na legislação.³¹

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho. Assim sendo, não pode haver contradição entre

³⁰ CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho, 2017, p. 26.

³¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002. p. 36

eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhes servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele.³²

Em busca de compreender o real significado jurídico da palavra “princípio”, é necessário compreender como são definidos os princípios pela Teoria Geral do Direito. Dessa forma, utiliza-se dos ensinamentos de Reale (2002) que define os Princípios Gerais do Direito da seguinte maneira:

A nosso ver, princípios gerais de direito são enunciados normativos de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, que para sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do direito quanto de sua atualização prática. Alguns deles se revestem de tamanha importância que o legislador lhes confere força de lei, com a estrutura de modelos jurídicos, inclusive no plano constitucional, consoante dispõe nossa Constituição sobre os princípios da isonomia (igualdade de todos perante a lei), de irretroatividade da lei para a proteção dos direitos adquiridos, etc.³³

Com base nos ensinamentos do referido professor, percebe-se que os Princípios Gerais do Direito são os verdadeiros alicerces da estrutura do Direito, que continuam a manter sua indelegável importância de sustentação de todo o sistema na qualidade de vetores doutrinários, racionais, éticos e hermenêuticos.

Passamos agora, a seguir, a falar dos mais importantes para o objeto de estudo desse trabalho, o fenômeno da pejetização das relações de emprego.

2.2.1. Princípios Constitucionais na esfera trabalhista

Inicialmente trataremos dos princípios constitucionais, que, segundo alguns autores, “têm deixado de ser princípios científicos ou dogmas, para se converterem em direito positivo e, pois, com plena eficácia normativa”.³⁴

³² Idem, p. 49.

³³ REALE, Miguel. Lições Preliminares do Direito. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.p. 303p. 304,305

³⁴ BARROS, 2013. p. 137.

Dessa forma, o princípio constitucional brasileiro tem eficácia jurídica e, com isso, força normativa. Entende-se por eficácia o atributo da norma que possui todos os elementos que a tornam capaz de produzir seus efeitos jurídicos.

O Ministro Luiz Roberto Barroso apresenta a seguinte definição dos Princípios Constitucionais:

(...) os princípios constitucionais são normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que os institui. (...) É importante assinalar, logo de início, que as normas jurídicas, em geral, e as normas constitucionais, em particular, podem ser enquadradas em duas categorias diversas: as normas princípios e as normas-disposição. As normas-disposição, também referida como regras, tem eficácia restritas as situações específicas as quais se dirigem. Já as normas-princípios, ou simplesmente princípios, tem normalmente, maior teor de abstração e uma finalidade mais destacada dentro do sistema.³⁵

Por sua vez, Ana Paula de Barcellos aponta que são três as modalidades de eficácia jurídica reconhecida aos princípios, quer sejam interpretativa, negativa e vedativa de retrocesso, aduzindo que:

(...) princípios constitucionais, pois aqui estarão associadas suas características de norma princípio com a superioridade hierárquica própria da Constituição. Como consequência da eficácia interpretativa, cada norma infraconstitucional, ou mesmo constitucional, deverá ser interpretada de modo a realizar o mais amplamente possível o princípio que rege a matéria. A eficácia negativa exige mais elaboração quando se trata dos princípios. Igualmente por força de seus efeitos indeterminados (...) funciona como barreira de contenção, impedindo que sejam praticados atos ou editadas normas que se oponham aos propósitos do princípio. (...) A vedação de retrocesso, por sua vez, desenvolveu-se especialmente tendo em conta os princípios constitucionais e em particular aqueles que estabelecem fins materiais relacionados aos direitos fundamentais, para cuja consecução é necessária a edição de normas infraconstitucionais.³⁶

Logo, percebe-se ainda que estão elencados os direitos mínimos indisponíveis assegurados ao trabalhador nos arts. 5º,7º,8º,9º,10º e 11 da Constituição Federal. Neles reúnem-se as disposições basilares sobre o Direito do Trabalho, ao passo que eles são direitos irrenunciáveis e preservadores da dignidade humana.³⁷

³⁵ BARROSO, Luiz Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora. 7ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 155

³⁶ BARCELLOS, Ana Paula de. A eficácia jurídica dos princípios constitucionais. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p.59.

³⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. CLT comentada. 37.ed. São Paulo: LTr, 2004, p.24.

2.2.1.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Por esse princípio tem-se a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se a coisificação do homem ou da mulher e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador.³⁸ Assim, esse princípio representa um limite e uma tarefa à atuação do Estado e da Sociedade, ou seja, não se admite que o trabalhador seja usado como objeto na busca pelos interesses da empresa ou do empregador.

A dignidade da pessoa humana, em sua face limitadora, protege a capacidade de autodeterminação do indivíduo, traduzida no poder deste em realizar suas próprias escolhas existenciais. Nesse viés, é vedada a instrumentalização da pessoa humana, no sentido de que esta não pode ser reduzida a um objeto para a consecução de determinado objetivo pretendido por outra. Assim, constitui violação a esse princípio a conduta cuja intenção é “coisificar” o indivíduo. (SARLET, 2006, p. 49- 51).

O doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p. 60) propõe a seguinte definição jurídica ao princípio da dignidade da pessoa humana:

[...] Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venha lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim sendo, em razão desse princípio, reconheceu-se um compromisso constitucional de assegurar condições mínimas e dignas de sobrevivência ao indivíduo enquanto ser humano.

³⁸ REZENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2012

Logo, ao fraudar as relações de emprego pela pejetização, obrigando a criação de uma pessoa jurídica por parte de um empregado para que assim possa ser contratado, submetendo o trabalhador não a um mero rearranjo econômico-produtivo, mas sim em uma fraude com nítido liame em burlar seus direitos trabalhistas e livrar o patrão dos custos inerentes à sua atividade econômica, ao pagamento de tributos e outras responsabilidades, esta prática obsta gravemente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

2.2.1.2 Princípio do não retrocesso social

O aludido princípio tem por escopo invalidar norma ou ato jurídico que tenha como razão de ser a redução ou supressão de direitos sociais alcançados pela evolução da sociedade e positivado pelo ordenamento jurídico vigente.³⁹

Sobre o tema, diz Mauro Vasni Parosky⁴⁰:

A modalidade de eficácia jurídica que proíbe o retrocesso não está positivada em nenhuma norma do ordenamento jurídico, decorrendo de construção doutrinária e, sendo assim, não é dotada de sanção a ponto de se atribuir a alguém o direito de exigí-la judicialmente, pois que a vedação de retrocesso tem em consideração regras e princípios constitucionais, notadamente aqueles consagrados de direitos e garantias fundamentais, cuja efetivação se dá pela via da legislação infraconstitucional, a qual compete a função de dar às normas previstas de forma abstrata e genérica pela Constituição a devida concretude, viabilizando sua obediência e tornando lícito exigir judicialmente o seu cumprimento.

Assim, o princípio do não retrocesso social visa a elevação de medidas legais concretizadoras dos direitos sociais a nível constitucional.

Dessa forma, tirado as devidas particularidades, não se pode permitir no ordenamento jurídico normas que visem a destituir direitos sociais conquistados.

2.2.1.3 Princípio Proteção ao trabalhador

³⁹ PEREIRA, Leone, Pejetização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

⁴⁰ Direitos Fundamentais e acesso à justiça na Constituição. São Paulo: LTr, 2008, p.80.

Outro princípio bastante importante diz respeito ao Princípio da Proteção ao trabalhador. Esse princípio se dirige a reparar a desigualdade material entre o prestador e o tomador do trabalho.

O princípio da proteção, no conceito de Alice Monteiro de Barros⁴¹, é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do direito do Trabalho. O propósito do princípio consiste em tentar corrigir desigualdade, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiência.

Esse princípio também é conhecido como princípio da Tutela, tem sua finalidade na proteção do trabalhador, de forma que sejam efetivados os direitos garantidos na legislação trabalhista, na medida em que é tratado como parte hipossuficiente da relação de emprego.

Dessa forma, tal preceito parte do pressuposto do desequilíbrio entre empregado e empregador (partes da relação jurídica), pois eles não estão em igualdade econômica diante dos termos do contrato de trabalho. Com base nessa desigualdade econômica se deve compensar a hipossuficiência do empregado, haja vista sua subordinação em relação ao empregador.

Essa teoria de favorecimento a uma das partes do vínculo jurídico é sustentada por Plá Rodriguez⁴², que subdivide o princípio protetor em três outros princípios, quais sejam: *in dubio pro operario* (na dúvida da aplicação de uma norma, deve-se aplicar a mais favorável ao trabalhador), a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador (aplicação da norma mais favorável independente da hierarquia) e a preservação da condição mais benéfica (solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador teria nos casos de transformações prejudiciais que lhe poderiam afetar).

Por fim, os direitos trabalhistas são direitos sociais que fazem parte de um grupo maior chamado de direitos fundamentais previsto da Constituição Federal. Assim, as normas contidas na Carta Magna visam à melhoria da condição social do

⁴¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 142.

⁴² RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002.

trabalhador, reafirmando a proteção da relação empregatícia com base na utilização de princípios que servem de diretrizes para conferir uma maior eficácia na aplicação da própria norma para resolver as questões de direito trabalhista.

2.2.2 Princípio da Primazia da Realidade

Seguindo, adentraremos para um dos princípios do Direito Trabalho mais importantes para entendermos o fenômeno da Pejotização, o princípio da Primazia da Realidade.

Conforme já elucidado neste estudo, para o Direito do Trabalho, prevalecem os fatos reais sobre as formas. Assim sendo, o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito.

Com efeito, o reconhecimento do vínculo empregatício configura-se pela junção dos seguintes requisitos: trabalho exercido por pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. (Assunto tratado no capítulo anterior)

Assim, pelo princípio da primazia da realidade, a configuração de um vínculo empregatício reger-se-á não pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos, o que acarreta a descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços quando presentes os requisitos da relação de emprego.

Segundo Godinho⁴³, no Direito do Trabalho, deve-se pesquisar preferencialmente a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes.

Sobre o tema, Plá Rodriguez ensina que:

⁴³ DELGADO, Godinho Mauricio. Curso de Direito do Trabalho.

(...)em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato.

Por sua vez, Arnaldo Sussekind afirma que:

a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não corresponda a realidade.⁴⁴

Assim, o princípio da Primazia da Realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo contra sua vontade.⁴⁵

Por conseqüente, esse princípio consagrado pelo artigo 9º da CLT⁴⁶, é amplamente aplicado na prática trabalhista diante das inúmeras tentativas de mascarar a realidade, notadamente no tocante a existência de vínculo de emprego, aqui em específico, na pejetização, tema deste trabalho.

Volia Bomfim⁴⁷ traz duas controvérsias acerca do uso do princípio da primazia da realidade. A primeira diz respeito a como o intérprete se posiciona quando o princípio violar a lei, aduzindo para o fato de que a solução estaria na ponderação entre o interesse do trabalhador e o interesse da sociedade, devendo ser valorado aquele que se coaduna com a função social do direito. Logo, o direito deve ser usado dentro de sua finalidade, de seu fim social.

A segunda controvérsia trazida por Volia Bomfim⁴⁸ diz respeito à utilização do princípio de forma contrária ao trabalhador. Nesta seara, afirma a autora, a jurisprudência se orienta no sentido de proteger o trabalhador, não aplicando o princípio.

⁴⁴ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 18.ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 173.

⁴⁵ CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho, 2017, p.187.

⁴⁶ Art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁴⁷ CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho, 2017, p.188.

⁴⁸ Idem.

Dessa forma, o referido princípio desmascara o instituto da Pejotização, uma vez que demonstra que a real intenção do empregador era fraudar a legislação trabalhista e se eximir dos seus deveres patronais no que diz respeito aos pagamentos de haveres rescisórios, tributários e previdenciários. Todavia, conforme disciplina Godinho ⁴⁹,

“tal princípio não deve ser usado unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. ”

Diante do que foi versado sobre esse assunto, compreende-se que os princípios possuem grande importância na elucidação das lides trabalhistas, servindo de orientação a interpretação das existências das normas e resolvendo os casos não previstos na legislação.

A seguir, analisaremos formas de trazer um equilíbrio na interpretação das normas no que diz respeito à relação jurídica dos empregados e empregadores.

2.3. A flexibilização e a desregulamentação das normas face à proteção do trabalho

É entendimento pacífico que a Constituição Federal de 1988 é a norma suprema que fixa os princípios fundamentais para fundamentar as decisões relativas a conflitos de normas, no caso em tela os conflitos trabalhistas, ao ponto em que, onde não houver possibilidade de solucionar determinado conflito, este será solucionado com base nos princípios constitucionais e com base na Teoria da Ponderação de Interesses na Constituição Federal.⁵⁰

⁴⁹ DELGADO, Godinho Mauricio. Curso de Direito do Trabalho.

⁵⁰ SARMENTO, Daniel. Ponderação de interesses na Constituição Federal. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 200, p. 147.

Todavia, Godinho⁵¹ afirma que toda a estrutura normativa do Direito individual do trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica. Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro polo, inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, como sujeito desse vínculo sociojurídico, não é capaz, isoladamente de produzir, como regra, ações de impacto comunitário.

Tem-se assim, uma nítida disparidade das relações entre empregado e empregador, que fez surgir a busca por um direito individual do Trabalho protetivo, caracterizado por métodos e princípios que buscam equilibrar essa relação jurídica tão desigual.

Com efeito, através de uma visão pós-positivista dos princípios, como espécie do gênero norma constitucional, foi necessário encontrar uma solução no Direito do Trabalho que servisse de ponto de equilíbrio entre o princípio da proteção ao trabalhador, explícito e implícito em diversas normas imperativas de ordem pública, os direitos garantidores da dignidade da pessoa humana e a necessária manutenção da saúde da empresa, interesses estes ao mesmo tempo conflitantes e harmônicos.⁵²

Diante disso, surgem os institutos da flexibilização e a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Antes, contudo, convém explica-los.

Por “flexibilização”, conceitua Leoni Pereira uma forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas jurídicas trabalhista. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do estado, porém, garantindo um mínimo indispensável a proteção do empregado.

Por sua vez, a desregulamentação implica na supressão de certas normas jurídicas trabalhistas estatais, retirando a proteção cogente na medida em que os

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do Trabalho. P.199.

⁵² CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho, 2017.

próprios atores sociais devem passar a estabelecer as regras aplicáveis às relações de trabalho.

Na desregulamentação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Logo, na desregulamentação, a Lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador.

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção das empresas e dos empregos.⁵³

Por consequente, a flexibilização será um mecanismo utilizado apenas quando os reais interesses entre empregados e empregadores forem convergentes.

Dessa forma, por oportuno, convém trazer o instituto da pejetização, ou melhor, a precarização do trabalho face a essas formas de amenizar o rigor e a rigidez das normas trabalhistas.

Leoni Pereira distingue a flexibilização da precarização como sendo esta um tipo de trabalho incerto, instável e indefinido, a regulamentação insuficiente do trabalho, ou a inexistência de qualquer regulamentação, ficando o trabalhador marginalizado. Na flexibilização deve haver a manutenção de um nível mínimo de legislação, com garantias básicas ao trabalhador, e o restante seria estabelecido mediante negociação coletiva.⁵⁴

Com efeito, para retornar o crescimento econômico, é preciso equilibrar o interesse das empresas com o anseio dos trabalhadores na busca por emprego,

⁵³ A Lei Complementar 123/2016 autorizou às microempresas, mediante norma coletiva, a inaplicabilidade do art. 58,§ 2, da CLT(horas *in itinere*). Esta atitude vem de encontro com a necessária maleabilidade da norma para que pequenas empresas possam sobreviver num mercado de alta competitividade

⁵⁴ PEREIRA, Leone, Pejetização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

dessa forma se insere a flexibilização das normas visando a manutenção da saúde econômica daquelas juntamente com o emprego do trabalhador.

Volia Bomfim Cassar afirma que a flexibilização dos sistemas legais é possível e necessária, desde que analisadas sob duplo aspecto: respeito à dignidade do ser humano que trabalha para manutenção do emprego e redução de direitos em casos de comprovada necessidade econômica, quando destinada à sobrevivência da empresa.⁵⁵

Contudo, é de se salientar que a flexibilização das normas trabalhistas não pode pôr em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores, nem ser utilizada como mais um mecanismo do direito, mas como uma última solução a questões práticas de sobrevivência da empresa.⁵⁶

Diante disso, Arnaldo Sussekind, esclarece que a flexibilização dos sistemas legais que preveem fórmulas opcionais de estipulação de condições de trabalho amplia o espaço para a complementação ou suplementação do argumento legal, permitindo a adaptação de normas cogentes às peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais e admitindo derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de novas tecnologias, possibilitando a intervenção estatal, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.⁵⁷

Por sua vez, assim também disciplina Miguel Reale:

A flexibilização já adquiriu foros de preceito constitucional, embora ela não tenha por fim propiciar ganhos ou redução de custos ao empregador, mas sim fornecer aos atores sociais elementos para preservar a fonte de emprego (a empresa), como meio de combate ao desemprego.⁵⁸

Com efeito, a flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um

⁵⁵ CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 2017, p. 33.

⁵⁶ CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 2017, p.73

⁵⁷ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo, LTr, 2000, v.2, p. 203.

⁵⁸ REALE, Miguel. "A Globalização da economia e o direito do Trabalho". *Revista LTr*, 61-0/12.

conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isso significa que a flexibilização de normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, não apenas jurídicas.⁵⁹

Ensina Maria Lucia Roboredo⁶⁰ que um dos princípios primordiais da flexibilização é o princípio protetor do Direito do Trabalho, que incentiva o sindicato a atuar como representante dos empregados, para zelar pela classe operária. Com efeito, analisaremos a seguir alguns princípios importantes para o Direito do Trabalho, que são usados na flexibilização das normas trabalhistas e para combater a precarização das relações de emprego.

Luiz Carlos Amorim Robortella ensina que:

A flexibilização do Direito do Trabalho é o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Julio Assunção Malhadas leciona que a flexibilização é a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões.

Dessa forma, percebe-se que não se trata assim de flexibilidade do Direito do Trabalho, mas de condições de trabalho, de regras que serão observadas em relação ao pacto laboral. O objetivo do Direito do Trabalho não é ser flexível, mas melhorar as condições do trabalhador. Logo, não se pode falar em flexibilidade do Direito do Trabalho.

⁵⁹ NASSAR, Rosita de Nazare Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991, p.76

⁶⁰ ROBOREDO, Maria Lucia. Flexibilização do direito laboral no Cone Sul. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 1997, Tese de Doutorado.

Leone Pereira afirma que a flexibilização não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos mediante negociação coletiva, notadamente diante de crises econômicas.⁶¹

Por fim, convém destacar que a pejetização de forma alguma se mostra parecida com qualquer forma de flexibilização de normas trabalhistas. Na pejetização, o maior beneficiado é o detentor do capital, o empresário, que reduz de forma significativa os custos inerentes à sua atividade econômica, o pagamento de tributos e outras responsabilidades.

Assim, o ato de usar uma pessoa jurídica para encobrir uma verdadeira relação de emprego mitiga todos os valores trabalhistas e conceitos consagrados na Constituição Federal, uma vez que para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessária a livre iniciativa em constitui-la - e não uma obrigação imposta por um terceiro, no caso, o empregador – e também a vontade de assumir o risco econômico em criá-la, os lucros e prejuízos entre os sócios, o que na maioria dos casos não ocorre.

2.4. A legislação e a pejetização – Breves apontamentos

Nesse último tópico, teceremos algumas considerações sobre a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, sobre o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 e a Lei nº 12.441/2011 que aduz sobre a EIRELI, no que dizem respeito a permitirem ou não a possibilidade da pejetização nas relações de emprego.

A Reforma trabalhista, advinda da Lei nº 13.467/2017 que modificou a CLT, Consolidação das Lei Trabalhistas, gerou opiniões divergentes no que diz respeito a facilitação das empresas praticarem a pejetização. Com efeito, o artigo 442-B e seu parágrafo passaram a permitir a contratação de trabalhadores autônomos em substituição a empregados, não caracterizando a qualidade de empregado, uma vez que o autônomo prestaria serviços para apenas um tomador de serviço.

⁶¹ PEREIRA, Leone, Pejetização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

Assim diz o artigo 442-B:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Com efeito, extrai-se do referido artigo que a exclusividade e a continuidade de trabalho ganharam novos contornos. Assim, a exclusividade passou a ser permitida e contínua, ou seja, o contratado na figura do autônomo pode trabalhar todos os dias para a empresa contratante, com ou sem exclusividade, afastando assim a qualidade de empregado.

Diante disso, fica o questionamento se tal fato pode ou não configurar uma precarização das relações de emprego.

Contudo, a mudança advinda da Reforma Trabalhista continua deixando a critério do Juiz a análise do gerenciamento da empresa sobre o profissional contratado para decidir se naquela relação jurídica formou-se o vínculo empregatício que o levaria a ser tratado como empregado.

Dizem alguns especialistas que a Lei apenas conferiu uma segurança jurídica maior para a contratação verdadeira de um profissional autônomo, afirma Maria Lucia Benhame.⁶²

Por outro lado, essa peculiaridade da subordinação do autônomo deveria estar descrita no texto aprovado, sendo sua ausência um risco plausível para a pejotização das relações de emprego.

Na visão da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), o “autônomo exclusivo”, em si, já é uma contradição em termos. “Eu não contrato um autônomo que é exclusivo. Com a exclusividade, ele perde a autonomia”, afirma a juíza Noemia Porto, vice-presidente da Anamatra. “É bastante polêmico. Eu emprego alguém como autônomo exclusivo e consigo com isso retirar

⁶² <http://www.benhame.adv.br/?p=10369>

direitos básicos, como férias, 13º, FGTS, proteção contra demissão e assim por diante. ” (CALDAS, 2017).

“De acordo com o que está escrito na reforma, vai funcionar na base do valeduto. [...] esse artigo não facilita a pejetização. Ele libera a pejetização. Qualquer um pode ser pejetizado — tanto o diretor como o faxineiro da empresa”, afirma o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury (Apud CALDAS, 2017).⁶³

Assim, infere-se que na criação do autônomo exclusivo pode existir uma facilitação da pejetização por parte das empresas e pode também prejudicar o trabalhador substituído por esse autônomo, uma vez que a empresa pode inclusive decidir por sua substituição visando a uma redução de custos.

Por sua vez, a Lei nº 11.196/2005 é conhecida como a “Lei do Bem”, criou a concessão de incentivos fiscais às pessoas jurídicas que realizarem pesquisa e desenvolvimento de inovação tecnológica.

Porém, muitas empresas têm justificado a contratação de pessoa jurídica no momento da prestação dos serviços se amparando no artigo 129 da respectiva lei que diz o seguinte:

Art. 129 Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Contudo, Cavalcante e Jorge Neto afirmam que para que tal contratação seja lícita, alguns requisitos devem ser cumpridos, in verbis:

a) a existência de um contrato de prestação de serviços regulado pelo [Código Civil](#); b) o objeto do contrato de prestação dos serviços deverá estar relacionado à ocorrência de atividades intelectuais, nas quais se incluem tarefas científicas, artísticas ou culturais; c) a [constituição](#) de uma pessoa jurídica; d) a prestação dos serviços intelectuais pode ser efetuada pessoalmente pelo trabalhador ou por terceiros por ele designados, inclusive, na qualidade de empregados da pessoa jurídica. (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p.183)

Dessa forma, o uso da pessoa jurídica poderá ocorrer no momento de prestações de serviços não habituais e/ou sem subordinação, apenas para suprir alguma demanda específica, isto é, de caráter temporário ou esporádico.

Assim, poderiam as empresas utilizar o respectivo art. 129 sem burlar a legislação trabalhista, visto que estará configurado um verdadeiro e típico contrato de prestação de serviços.

Todavia, a permissão legal não pode ser usada para fraudar a legislação trabalhista, ainda que diante do cumprimento dos requisitos acima elencados, pois se restar demonstrada a tentativa de fraude ou configurado o vínculo empregatício do trabalhado, nulo será aquele contrato.

Por fim, cabe citar rapidamente a Lei nº 12.441/2011 que trouxe a figura da EIRELI. Com efeito, a constituição dessa pessoa jurídica apresenta aspectos positivos que se destacam e podem fomentar crescimento socioeconômico, evitar o surgimento de sociedades de fachada e, se bem aplicada, permitir ao verdadeiro autônomo a sua formalização no mercado de trabalho na condição de EIRELI, suscetível de benefícios tributários e pertinente responsabilidade patrimonial.⁶⁴

Dessa forma, conclui-se que pode haver a prestação de serviços intelectuais por pessoa jurídica. Entretanto, o caso concreto deve ser analisado, uma vez que havendo desvio de finalidade e caracterizando relação de vínculo empregatício haverá a incidência de tributos referentes à pessoa física e será reconhecida a relação de emprego. Este argumento resulta da imperativa incidência tanto da presunção jurídica em favor da relação empregatícia, em situação fática de prestação laboral por pessoa física a alguém, quanto de vários princípios constitucionais convergentes, notadamente: valoração social do emprego, justiça social, submissão da propriedade privada à sua função social, segurança, bem-estar individual e social e primazia da realidade.⁶⁵

⁶⁴ MELO, Roberta Dantas de. Relação de Emprego e Direito do Trabalho – Papel histórico, crise e renascimento. São Paulo: LTr, 2015.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito individual e coletivo do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

3. ANÁLISE DE CASO: DO PROCESSO JUDICIAL DA FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGÍSTICAS EIRELI x TRANSFOLHA TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO

O propósito de um estudo de caso é reunir informações detalhadas e sistemáticas sobre um fenômeno (PATTON, 2002). É um procedimento metodológico que enfatiza entendimentos contextuais, sem esquecer-se da representatividade (LLEWELLYN; NORTHCOTT, 2007), centrando-se na compreensão da dinâmica do contexto real (EISENHARDT, 1989) e envolvendo-se num estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento (GIL, 2007).

Assim, no sentido de revelar o quanto se tem tornado grave e comum o fenômeno da Pejotização nas relações de emprego hoje em dia, tomaremos como exemplo recente e reconhecido judicialmente de fraude aos direitos trabalhistas um modelo de contrato de Franquia elaborado pela Empresa Transfolha Transporte e Distribuição Ltda., franquadora do Sistema de Franquia Transfolha, empresa pertencente ao Grupo Folha de São Paulo, que foi assinado pela empresa FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGÍSTICAS EIRELI.

Antes, contudo, explicaremos brevemente o conceito de Franquia, uma vez que não se trata de objeto desse trabalho, para depois descrevermos como funciona o modelo padrão do Contrato de Franquia da Transfolha Transporte e Distribuição Ltda. e em seguida, analisaremos a lide envolvendo a franquadora e a suposta empresa “franqueada”, assim como a decisão judicial acerca do caso, esta já transitada em julgado.

3.1. Franquias – Um breve conceito

Se buscarmos definir o conceito de franquia pelo senso comum, remeteremos a vários significados tais como: licença, modelo de negócios e uso de marca. Contudo, ainda que englobe vários significados como esses, uma franquia pode ser definida como um negócio cujo modelo de operação é copiado e transferido para outro ponto comercial com a autorização de quem detém os direitos e criou aquele modelo inicial.

Logo, uma franquia é um modelo de negócio que consiste na concessão do direito de uso fornecida pelo Proprietário (franqueador) a um investidor (franqueado) para que ele possa replicar em diferente locais um formato conhecido e bem-sucedido de exploração de mercado. O franchising (transferência de know-how) funciona à base de uma relação de interdependência entre a marca e o investidor. As unidades da rede são gerenciadas pelos franqueados. Eles representam a parte que investe e trabalha nas lojas. Em decorrência do uso da imagem da marca e da utilização do know-how do negócio, é comum a cobrança de royalties por parte da rede. A taxa é calculada levando como base o faturamento bruto da unidade e costuma ser cobrada mensalmente.⁶⁶

Todavia, a teor do artigo 2º da Lei nº 8.955/94, legislação que disciplina o objeto das franquias, tem-se que:

Franquia empresarial é o sistema pelo qual um franqueador cede ao franqueado o direito de uso de marca ou patente, associado ao direito de distribuição exclusiva ou semi-exclusiva de produtos ou serviços e, eventualmente, também ao direito de uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvidos ou detidos pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem que, no entanto, fique caracterizado vínculo empregatício.

Percebe-se que o conceito legal evidencia que o contrato de franquia se destina a conceder a um terceiro o direito de uso de "marca ou patente", juntamente com a exclusividade, ainda que parcial, na distribuição de produtos ou serviços, os quais, numa interpretação sistemática, devem necessariamente estar "associados", conforme a literalidade da norma, à marca ou patente cuja utilização lhe foi franqueada.

Outrossim, vale observar que o uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional não são objeto de contrato de franquia salvo em caráter eventual como aspecto lateral da avença.⁶⁷

Segundo Irineu Mariani, esse conceito legal revela elementos estruturais do *franchising* quando se refere a sistema, cessão, distribuição, uso de tecnologia,

⁶⁶ <https://centraldofranqueado.com.br/blog/o-que-e-franquia/>

⁶⁷ RTOrd - 0010412-60.2016.5.18.0015

remuneração e inexistência de vínculo empregatício. (Contratos empresariais, pg. 365. Ed. Livraria do advogado. Porto Alegre, 2007)

Para Orlando Gomes, o *franchising* seria uma “operação pela qual um empresário concede a outro o direito de usar a marca de um produto seu com assistência técnica para sua comercialização, recebendo, em troca, determinada remuneração. É um contrato que se aproxima da concessão exclusiva, da distribuição, do fornecimento de prestação de serviços”. (Contratos, 8ªed. 1981, pg.567, nº 393)

Por fim, Adalberto Simão Filho conceitua o instituto do franchising por

um sistema que visa à distribuição de produtos, mercadorias ou serviços em zona previamente delimitada, por meio de cláusula de exclusividade, materializado por contrato mercantil celebrado por comerciantes autônomos e independentes, imbuídos de espírito de colaboração estrita e recíproca, pelo qual, mediante recebimento de preço inicial apenas e/ou prestações mensais pagas pelo franqueado, o franqueador lhe cederá, autorizará ou licenciará para uso comercial propriedade incorpórea constituída de marcas, insígnias, título de estabelecimento, know-how, métodos de trabalho, patentes, fórmulas, prestando-lhe assistência técnica permanente no comércio específico.(Franchising, 1997, p.35),

De certo, um dos exemplos mais conhecidos de franquia é a da gigante de restaurantes fast-foods norte americana McDonald's, que hoje possui milhares de unidades em todo o planeta.⁶⁸

3.2. Do Contrato de Franquia da Transfolha – Alguns apontamentos

A Transfolha é uma empresa do Grupo Folha e pioneira na distribuição de produtos de e-commerce no Brasil. Há trinta anos a Transfolha oferece soluções singulares e eficientes nos processos de logística para operações B2C e B2B. Com capacidade para atender dos pequenos aos grandes fabricantes, comerciantes de produtos vendidos nas plataformas online, marketplace e lojas físicas, a rede Transfolha conta com uma ampla estrutura de logística, armazenagem, distribuição e

⁶⁸ <https://franquia.com.br/franquia/mcdonaldas/>

soluções web, em suas unidades estrategicamente localizadas nos principais estados do país.⁶⁹

A Transfolha desenvolveu e implantou em 1997 um Sistema de Franquia sob a marca “TRANSFOLHA”, objetivando o aprimoramento de sua rede de distribuidores e representantes. Esse Sistema de Franquia teria como base estabelecer um relacionamento mais estreito e duradouro com seus franqueados, integrado ao apoio qualificado e dinâmico por parte da franqueadora e tendo como objetivo a prestação de serviços de entrega de produtos autorizados, aos respectivos destinatários.

Demais disso, cabe destacar que nesse Sistema de Franquias a Transfolha busca atingir o aprimoramento comercial e operacional de seus franqueados mediante o estabelecimento de critérios e procedimentos a serem cumpridos para realização da atividade da UNIDADE (franquia), qual seja, a entrega de jornais, revistas, periódicos e outros produtos, através da concessão aos franqueados dos métodos, procedimentos, técnicas, marcas, assistência e treinamento.

Assim, na relação entre franqueadora e o franqueado, para a Transfolha, ambos trabalhariam para a divulgação da MARCA e o desenvolvimento do negócio, tendo como objeto a prestação de serviços de entrega de produtos autorizados pela Franqueadora, ficando o Franqueado expressamente proibido de entregar produtos de outras editoras, fornecedores e de concorrentes diretos da Franqueadora ou de suas empresas, controladas, controladoras ou coligadas, salvo se houver aprovação prévia e expressa da Franqueadora.

Dessa forma, o referido Contrato de Franquias afirma que além de “toda a administração geral da UNIDADE”, desde a financeira até a pessoal e atendimento ao cliente e controle, o Franqueado seria responsável pela coordenação da entrega dos produtos. Contudo, embora permitisse que o Franqueado atuasse na prospecção de novos clientes de carga, caberia a Franqueadora à aprovação dos novos clientes e, se aprovados, teria a gestão co-participativa e controle da operação.

⁶⁹ <https://transfolha.folha.com.br/index.shtml#ancora-transfolha>

Ainda em relação ao franqueado, o Contrato estabelece que ele deveria constituir e ser sócio de uma empresa, jurídica e financeiramente independente da Franqueadora, para a administração do negócio franqueado, devendo dedicar-se, única e exclusivamente à operação da sua UNIDADE (franquia), não sendo permitida a manutenção de outros negócios independentes por ele administrados paralelamente ou no mesmo local desta, devendo o Franqueado comparecer diariamente ao estabelecimento selecionado por ele conforme características constantes dos manuais da Franqueadora.

Convém destacar que, no referido contrato, a Franqueadora elenca que é essencial poder solicitar a presença do Franqueado em participações em convenções, encontros, treinamentos, reciclagens e outros eventos. Outrossim, alude o referido contrato de Franquias que o franqueado receberia quinzenalmente uma participação pela entrega dos produtos, valores estes negociados entre as partes tomando por base uma tabela de valores organizada pela Franqueadora e que, segundo a vontade desta, poderia ser alterada considerando o comportamento do mercado, desde que permaneça a viabilidade do negócio.

Por fim, consta no referido Contrato de Franquia os valores da Taxa a ser paga na data da assinatura do Pré-Contrato de Franquia por parte do franqueado, taxa que serviria para remunerar o ingresso na Rede de Franquia, a concessão de licença do uso da Marca Transfolha, a transferência de Know-how e a assistência e o treinamento inicial fornecidos ao Franqueado e sua primeira equipe.

3.3. Da Fraude do Contrato de Franquia firmado com a Empresa Freitas Distribuidora de Publicações e Logística Eireli

Inicialmente, cabe destacar que o representante legal da Freitas Distribuidora, antes de constituí-la, era empregado do Grupo Folha, grupo econômico do qual faz parte a Transfolha Transportes e Distribuição. Seu serviço consistia em entregar jornais e produtos homologados por aquela, recebendo um salário fixo mensal, sem, contudo, ter a Carteira de Trabalho assinada.

Após um tempo de serviços prestados para a Transfolha, o funcionário foi convidado por um representante desta para trabalhar diretamente para a Empresa

na divulgação da marca, entrega de produtos e desenvolvimento dos negócios daquela, porém, para isso seria necessário abrir uma empresa em seu nome.

Demais disso, o representante da Transfolha assegurou que já existia um local previamente alugado para a empresa funcionar, bem como um grupo de funcionários aptos para o trabalho que passariam a ser de responsabilidade do possível futuro novo empregador.

Dessa forma, através de uma planilha de custos, feita pelo representante da Transfolha, visando à viabilidade financeira da futura empresa a ser constituída por aquele empregador, foi-lhe informado que poderia ter receitas de aproximadamente R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) mensais, somadas as verbas repassadas quinzenalmente pela Transfolha e um custo operacional de aproximadamente R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) mensais.

Assim, a Freitas Distribuidora de Publicações e Logística Eireli foi criada por aquele ex-funcionário entregador de jornais, empresa criada em 2013 especificamente para ser uma UNIDADE (franquia) da Transfolha, tendo seu representante legal firmado contrato de franquia de natureza civil com a TRANSFOLHA em 10.03.2013, atuando na região responsável pelo Polo de Goiânia/GO.

Conforme se verificou no contrato de franquia assinado pela empresa FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGISTICAS EIRELI, ela contaria com organização e pessoal próprio, promovendo, por sua conta e risco, as atividades decorrentes do quanto pactuado, sem qualquer interferência da Franqueadora.

Contudo, após a criação e o início das atividades da empresa, percebeu-se claramente que o referido contrato de Franquias foi na verdade uma fraude, uma vez que em nada se parecia com um sistema de Franquias padrão.

Após inúmeros percalços no desenvolver das atividades e serviços prestados pela Freitas Distribuidora, seu representante legal, isto é, a pessoa que havia constituído a empresa em seu nome a mando da Franqueadora, veio a ser demitido. Se já não bastasse ser demitido da empresa, a Franqueadora rescindiu

posteriormente o contrato de trabalho dos funcionários que trabalhavam na suposta empresa franqueada sem, contudo, arcar com os haveres trabalhistas daqueles, informando-lhes que não tinha qualquer relação de vínculo com eles e que procurassem o antigo dono franqueado para que viessem a ter a quitação de seus direitos trabalhistas.

Após esses episódios, o representante legal da empresa FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGÍSTICAS EIRELI começou a receber diversos processos judiciais movidos por seus “supostos ex-funcionários”, além de ter todas as outras dívidas tributárias e fiscais em seu nome sendo executadas. Diante disso, procurou um Escritório de Advocacia especializado em Brasília - DF e em seguida ajuizou a Reclamação Trabalhista de número 0010412-60.2016.5.18.0015.

Nesse processo, foram pleiteados, entre outros pedidos, a anulação do contrato de franquia e o consequente reconhecimento do vínculo de emprego de todo o período laborado pelo Autor como franqueado e o pagamento de todas as verbas rescisórias advindas desse contrato fraudulento, além de danos morais e materiais.

Em relação à nulidade do contrato de franquia, a defesa da empresa aludiu nos autos do processo ao fenômeno da pejetização na relação de emprego, instrumento este já conceituado nos capítulos anteriores. Assim, foi demonstrado durante toda a Lide processual, pela defesa, que o representante da suposta empresa franqueada foi obrigado a constituir uma empresa em seu nome para que pudesse firmar o referido contrato de franquia.

Com efeito, ficou comprovado através de documentação e depoimento de funcionários que os serviços prestados através da distribuição de jornais, revistas e periódicos eram inerentes à atividade fim da Franqueadora, ora Transfolha Distribuidora, senda ela na verdade a principal beneficiária, além de deter total poder de controle operacional e administrativo das atividades da franqueada.

3.4. Do reconhecimento da Pejetização no Contrato de Franquia

No dia 16.12.2016, o Juízo da 15ª Vara do Trabalho de Goiânia do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região proferiu sua sentença, concluindo que:

Isto posto, julgam-se **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos, para condenar a reclamada ao pagamento das parcelas inseridas na fundamentação, que se integra a este dispositivo, com juros, atualização monetária e observância dos recolhimentos fiscais e previdenciários, na forma da lei e da jurisprudência sumulada do C.TST. (RTOrd - 0010412-60.2016.5.18.0015)

Assim, restou demonstrado para aquele juízo que a ilicitude da formação da pessoa jurídica pelo seu representante ocorreu na intenção de burlar a relação de emprego e o seu respectivo custo social, destacando o magistrado que, quando se exige do trabalhador que se constitua uma empresa jurídica como fato condicionante para uma existência de relação de trabalho, havendo uma formalização de um contrato de prestação de serviços com características previamente fixadas entre essa pessoa jurídica e aquela para quem os serviços são prestados, há fraude à legislação trabalhista.⁷⁰

Porventura, do contrato firmado entre franqueadora e a suposta empresa franqueada não existiu um verdadeiro sistema de Franquia, uma vez que para tal é necessária a concessão de uso de uma marca mediante condições especiais pactuadas pela empresa titular desta (franqueador) e uma outra pessoa física ou jurídica (franqueado). Assim, é da natureza do contrato a independência jurídica, econômica e administrativa entre franqueador e franqueado,⁷¹ o que de fato não ocorreu durante todo o período laborado pelo representante da Freitas Distribuidora, suposta empresa franqueada.

Corroboraram com a causa do Autor a ausência de pagamento de taxa inicial de franquia ou de taxas periódicas, a padronização verificada nas notas fiscais emitidas pela empresa do reclamante, tendo por tomadoras a reclamada ou outra empresa do Grupo Folha.

Logo, a assessoria prestada pelo franqueador deveria ser técnica para garantir o sucesso do negócio. Tal assistência decorreria da natureza do contrato de *franchising*, não devendo haver subordinação entre franqueado e franqueador, e, embora se trate de um contrato oneroso, o valor pago pelo franqueado ao

⁷⁰ DE MELO, Roberta Dantas – Relação de Emprego e Direito do Trabalho – Papel histórico, crise e renascimento. pg. 155, Editora Ltda, São Paulo, 2015.

⁷¹ MARKLEA, da Cunha Ferst - FRANCHISING NO DIREITO DO TRABALHO.

franqueador não seria uma contraprestação pelo serviço, mas pelo uso da marca. Esses elementos por si só já impediriam a configuração do vínculo trabalhista entre franqueado e franqueador⁷², algo que não restou configurado no citado contrato de Franquia, conforme elucidado na sentença em juízo:

Com efeito, por meio do contrato de franquia não houve cessão de coisa alguma à empresa do reclamante, mas simplesmente a transferência a ela das atividades de logística que constituem o próprio objeto social da "franqueadora". Aliás, sequer haveria motivo para a cessão de marca, patente ou metodologia de ação vinculadas a elas pois a empresa do reclamante não atendia a uma clientela sua e nem tinha sua atividade demandada pelos destinatários de suas entregas. A reclamada, a rigor, tinha como única e verdadeira cliente a própria "franqueadora", pois eram dela que partiam as demandas atendidas pela empresa do reclamante.

Ficou demonstrado também que, desde o início do acordo firmado entre as partes, foi estipulado que a Franqueadora repassaria verbas complementares ao representante da Franqueada quinzenalmente, para que pudesse ajudar nos custos operacionais da suposta franquia Freitas Distribuidora de Publicações e Logísticas Eireli, além de uma remuneração fixa. Por consequente, tal verba repassada diminuía consideravelmente quando o faturamento da empresa aumentava, de forma a manter a remuneração e os repasses pagos ao suposto franqueado sempre no mesmo valor.

Ademais, entre a empresa franqueada, na pessoa de seu representante legal, e a Franqueadora, não houve independência jurídica e econômica como preconiza a doutrina referente a relações entre franqueador e franqueado⁷³, mas sim uma subordinação entre as partes que vinculava todas as ações do suposto franqueado às vontades da franqueadora.

Dessa forma, ainda que a Unidade (Franquia) Freitas Distribuidora de Publicações e Logísticas Eireli estivesse em nome do representante legal, este exercia suas atividades sob dependência da Franqueadora, subordinando-se econômica, hierárquica e juridicamente a ela, sendo na verdade um funcionário dela.

⁷² CHERTO, M. R. Franchising revolução no marketing. 2. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

⁷³ FARINA, J. M. Contratos comerciales modernos. 2. ed. Buenos Aires: Astrea, 1994.

Assim, pelo contexto fático e documentação acostada aos autos, ficou comprovado para a Justiça que a Franqueadora, visando obter maiores lucros e conseqüente redução de custos se valeu da prática já bastante conhecida pela Justiça do Trabalho chamada *Pejotização* e aqui falseada por um contrato de franquia. Por meio desse expediente, o trabalhador é obrigado a constituir uma pessoa jurídica e, assinando um contrato de prestação de serviços, passa a trabalhar para a empresa, na realidade, como empregado, mas, formalmente, como prestador de serviços autônomo. Dessa forma, a contratante se beneficia da mão-de-obra contratada, sem ter que arcar com os encargos trabalhistas e previdenciários.⁷⁴

Concluiu aquele juízo de primeiro grau também que as atividades do Franqueado não se realizaram na órbita de um genuíno contrato de franquia, de modo que tal contrato apresentava a natureza de prestação de serviços diversa de um contrato de franquia.

Porém, rechaçada a natureza de franquia do contrato em discussão pelo juízo de primeira instância, restaria saber se mesmo na modalidade de contrato de prestação de serviços as atividades do reclamante foram desenvolvidas em caráter de efetiva autonomia, ou seja, se o contrato celebrado com sua empresa se enquadrava validamente no diapasão de ajuste de cunho civil, circunstância que repeliria a existência do contrato de trabalho arvorado na inicial do processo da reclamação trabalhista.

Pela análise do teor do contrato de "franquia" juntado aos autos, entendeu o nobre juízo que,

ainda que se admitam nessa modalidade contratual certo grau de fiscalização e de interferência da franqueadora nas atividades da franqueada, havia no caso dos autos um nível de ingerência da "franqueada" que ultrapassava os lindes do razoável. Com efeito, as imposições e exigências feitas ao suposto "franqueado", no caso, resultaram na existência de um controle absoluto de suas atividades, com

⁷⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. *Pejotização, Intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões*. São Paulo:Revista LTR, 066/07.

acompanhamento diário e constante de cada passo da operação, num grau de intersecção que fazia desaparecer as fronteiras entre "franqueador" e franqueado".⁷⁵

A possibilidade de intervenção da "franqueadora", e de instalação de "cogerência", prevista no contrato e efetivamente exercida pela franqueadora, configurou a fraude trabalhista, indicando que a empresa do franqueado, na realidade, não passava de uma filial, ou melhor, de um departamento da Franqueadora.

Transpostas para a órbita de um contrato de prestação de serviços, que foi em substância o negócio jurídico celebrado pelas partes, o grau de ingerência apontado resultou na supressão pura e simples de toda a autonomia do prestador, cujas atividades passaram a ser direta e continuamente dirigidas pelo tomador, no caso, a Franqueadora.

Com efeito, ao demonstrar que o representante da empresa Franqueada foi demitido e estando presentes todos os requisitos para configurar uma relação de emprego, uma vez que era impossível que alguém criasse uma franquia, não pagasse os valores referentes aos direitos da marca e fosse demitido, restou claro que o representante da franqueada era um funcionário da Transfolha e que recebia remuneração mensal e ajuda de custos.

Demais disso, o Juízo de primeira instância entendeu como fraudulento o contrato de franquia, pois não se tratava de franquia nos moldes da Lei 8.955/94, afirmando que a Freitas Distribuidora de Publicações e Logísticas Eireli não tinha autonomia financeira e não pagava pelo uso de marca ou distribuição de produtos, reconhecendo a nulidade do contrato de franquia e o vínculo empregatício do Franqueado durante todo o período laborada para a Transfolha, condenando-a ao pagamento de verbas rescisórias, danos morais e materiais.

Assim sendo, entendeu o Juiz da 15^a Vara de trabalho de Goiânia/Go ter ocorrido a fraude trabalhista nos seguintes termos:

⁷⁵ RTOrd - 0010412-60.2016.5.18.0015

(...)O teor da prova documental e testemunhal aponta para o cunho fraudulento do contrato de franquia celebrado entre a reclamada e a empresa do reclamante, cujo objetivo foi o de mascarar a verdadeira relação jurídica havida entre eles, em afronta à regra do art. 9º da CLT. A presença dos requisitos pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade na relação de trabalho havida entre reclamante e reclamada restou sobejamente demonstrada da análise da prova, realizada precedentemente. Declara-se o cunho empregatício do vínculo havido entre as partes, fixando-se em 01.04.2013 a data de admissão, já que o reclamante não fez prova de haver laborado em período anterior, função de gerente de filial e salário mensal de R\$8.800,00. Declara-se que a ruptura ocorreu em 19.01.2016, por iniciativa patronal, sem justa causa. Condena-se a reclamada a anotar o vínculo na CTPS do reclamante e a pagar-lhe férias + 1/3 em dobro, simples e proporcionais; 13ºs salários; aviso prévio e FGTS + 40% de todo o vínculo, além da multa do artigo 477 da CLT, esta em razão da mora. A controvérsia afasta a incidência da multa do artigo 467 da CLT.

Por sua vez, em recurso ofertado ao Tribunal Superior do Trabalho, as decisões deste se aplicaram fielmente à sentença do juízo de primeiro grau, mantendo as demandas da suposta empresa franqueada, uma vez que restou comprovados e assegurados a fraude no contrato de franquia, o reconhecimento do vínculo empregatício devido à efetiva ingerência do franqueador na empresa franqueada, bem como o dever de quitação de todos os haveres rescisórios, sendo enfim, o processo declarado transitado em julgado em 30.11.2018.

Diversas demandas foram surgindo ao longo dos anos na justiça trabalhista tendo como Ré a Transfolha, empresa proprietária do Sistema de Franquias Transfolha. As lides processuais buscam, em tese, os mesmos pedidos pleiteados e conseguidos pelo representante da Freitas Distribuidora, entre eles a nulidade do contrato de Franquia e o reconhecimento do vínculo trabalhista do período trabalhado.

A partir do caso estudado, surgem dúvidas acerca de como combater essa possibilidade de precarização das relações de emprego pelo fenômeno da pejotização. Guilherme Guimarães Feliciano, um grande estudioso do assunto, propõe atuações pontuais de maneira preventiva e repressiva, *in verbis*:

A Prevenção (...) pressupõe aprofundar a informação dos trabalhadores acerca de seus direitos, de sua condição jurídica e das distinções essenciais entre um trabalhador subordinado e um autêntico empresário. “Pode-se fazê-lo por meio de campanhas de esclarecimento e interação sindical, notadamente nos setores onde se verifique, regionalmente, maior incidência de personificação de encomenda” (...).(...) o Sebrae seria um importante agente multiplicador, caso aderisse a tais campanhas. A Repressão, por

sua vez, reclama a atuação firme e contundente dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho (SRTEs), a ação guardiã do Ministério Público do trabalho e o tirocínio da Justiça do Trabalho. “Todos comprometidos com a descoberta e a erradicação das fraudes, sem prejuízo da genuína atividade empresarial” (...). (RODRIGUES;TURCATO, 2008, p.14)

Sobre esse prisma, também deve ser levado em consideração o papel importante desempenhado pelos juízes trabalhistas conforme assegura Roberta Dantas de Melo⁷⁶, alertando para a importância que os intérpretes justrabalhistas devem ter ao analisarem apropriadamente o artigo 3º da CLT⁷⁷, para tanto, trazendo o entendimento de Jorge Luiz Souto Maior sobre o assunto, *in verbis*:

Na verdade, não se trata de uma alteração do pressuposto jurídico de que a pessoa jurídica não integra uma relação de emprego na condição de empregado, até porque a proteção do ser humano constitui a essência do Direito do Trabalho, e sim de fixar o alerta de que mesmo a transformação do trabalhador em empresário não muda a sua vinculação jurídica ao capital. Com efeito, não se dirá que a pessoa jurídica em questão é empregada de outra empresa que toma seus serviços, e sim que a pessoa cujo trabalho sirva à satisfação do interesse econômico de outrem é empregado, ainda que ostente, do ponto de vista fático e jurídico, a condição de empresário. (MAIOR, 2008^a, p.194)

Dessa forma, tanto a doutrina como a Jurisprudência devem ficar atentas quanto às tentativas da prática da pejetização por parte das grandes empresas, frisando-se que não se trata de mero rearranjo econômico produtivo, mas sim de fraude à legislação e frustração dos direitos trabalhistas.

⁷⁶ DE MELO, Roberta Dantas – Relação de Emprego e Direito do Trabalho – Papel histórico, crise e renascimento. pg. 158, Editora Ltda., São Paulo, 2015.

⁷⁷ Define o art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Em decorrência lógica, somente será considerada empregada a pessoa natural, jamais a pessoa jurídica poderá integrar a uma relação de emprego.

CONCLUSÃO

O presente estudo representou um processo de aprendizado sobre o fenômeno da pejetização, uma vez que essa prática tem sido reiterada nos dias de hoje, o que propicia uma rica reflexão sobre o tema.

A discussão jurídica sobre a pejetização é importante na medida em que exige a apuração de como esse fenômeno impacta a relação de emprego, fraudando os direitos trabalhistas. Quanto a esse aspecto, ressalta-se que os direitos trabalhistas se destinam à proteção do trabalhador, considerado hipossuficiente em face do empregador, e possuem amparo na Constituição Federal de 1988.

Em uma época em que o nível de desemprego ou a informalidade é cada vez maior, a precarização do emprego tem se tornado mais rotineira e comum. Na maioria das vezes, sob a promessa de obter uma melhor qualidade de vida ou mesmo diante do medo de ser demitido, o trabalhador aceita ter seus direitos diminuídos através da pejetização.

Conforme vimos, a pejetização é uma maneira de mascarar a relação de emprego do trabalhador, fazendo com que este constitua uma pessoa jurídica para que assim possa ser contratado, ao mesmo tempo em que exime o empregador de suas responsabilidades trabalhistas, previdenciárias e tributárias, em comparação com a contratação pessoal como empregado.

Mesmo que a constituição de pessoas jurídicas para a prestação de serviços tenha sido feita de maneira legal, na maioria das vezes sua principal finalidade é mascarar a verdadeira subordinação do empregado face ao verdadeiro tomador dos serviços prestados, tentando afastar o vínculo empregatício.

Assim, faz-se necessária a compreensão de que o vínculo empregatício não deve reger-se pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos, o que vai descaracterizar uma relação civil de prestação de serviços estabelecida anteriormente quando presentes os requisitos da relação de emprego.

No direito do trabalho, deve se atentar, preferencialmente, para a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da

vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. Assim, a prática habitual altera o contrato pactuado, gerando direito e obrigações novas às partes contratantes.

A Constituição, ao reconhecer o trabalho como um direito social (art. 6, CF), arrola uma série de direitos sociais trabalhistas (art. 7º e seguintes, CF), visando à proteção e ao bem-estar dos trabalhadores.

Nesse contexto, são utilizados os princípios do direito do trabalho, em especial o da primazia da realidade. Este, contudo, não deve ser usado indiscriminadamente pelo operador do Direito, cabendo a este investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

Tendo em vista essas premissas, discorreremos como a legislação infraconstitucional e a jurisprudência foram evoluindo em termos da proteção das relações de emprego ao longo dos anos.

Apesar da inexistência de previsão legislativa que proibisse a pejetização das relações de emprego de forma ampla, a jurisprudência entendia que em qualquer forma de precarização dessa relação entre patrão e empregado, se presentes os requisitos de uma relação de emprego, ali estava configurado o vínculo empregatício.

Demais disso, a Reforma trabalhista, advinda da Lei nº 13.467/2017 que modificou a CLT, Consolidação das Lei Trabalhistas, gerou opiniões divergentes no que diz respeito a facilitação para as empresas praticarem a pejetização. Com efeito, ainda que o artigo 442-B e seu parágrafo permitissem a contratação de trabalhadores autônomos em substituição a empregados - não caracterizando a qualidade de empregado, uma vez que o autônomo prestaria serviços para apenas um tomador de serviço -, se, da análise do gerenciamento da empresa, houver a intenção de burlar a relação de emprego e o seu respectivo custo social, restariam assim caracterizados a relação de emprego e o vínculo empregatício do autônomo.

À vista disso, verificou-se a diferença entre a flexibilização das normas trabalhistas e a desregulamentação, nesse último caso sendo um tipo de trabalho

incerto, instável e indefinido, com regulamentação insuficiente, ou sob a inexistência de qualquer regulamentação. Por sua vez, na flexibilização deve haver a manutenção de um nível mínimo de legislação, com garantias básicas ao trabalhador, e o restante estabelecido mediante negociação coletiva.

Dessa forma, para retornar o crescimento econômico, é preciso equilibrar o interesse das empresas com o anseio dos trabalhadores na busca por emprego, cenário no qual se insere a flexibilização das normas visando à manutenção da saúde econômica daquelas juntamente com o emprego do trabalhador.

No entanto, observamos que a precarização vai de encontro ao regime de emprego socialmente protegido, nas suas dimensões temporal e espacial.

Em outras palavras, a prática da pejetização, ao invés de preservar a relação de emprego no tempo, promove o seu encurtamento. Assim, os direitos trabalhistas que se aperfeiçoam com uma maior duração da relação de emprego são prejudicados, a exemplo do direito de férias, pagamento de décimo terceiro, entre outros.

À vista do exposto, trazendo à baila o caso da Freitas Distribuidora contra a Empresa Transfolha Transporte Distribuidora, percebemos que a pejetização hoje em dia tem se enraizado nas relações de trabalho de maneira até sutil, aqui demonstrado por um Contrato de Franquia. Do referido estudo de caso, restou cristalino que a contratação do trabalhador foi realizada através da Pessoa Jurídica criada pelo próprio empregado, no caso em tela a “franqueada” Freitas Distribuidora, com o nítido objetivo de pagar uma menor carga tributária sobre os rendimentos por parte do real tomador dos serviços, no caso a “Franqueadora” Transfolha Transporte, na nítida tentativa deste de se eximir de qualquer obrigação trabalhista ou previdenciária.

Com efeito, transitado em julgado o referido processo, a Justiça trabalhista entendeu estarem presentes todos os requisitos de uma relação de emprego havida entre a Reclamada e o Reclamante, declarando o cunho empregatício de todo o suposto período trabalhado como “franqueado”, tendo em vista ter se configurado o fenômeno da pejetização da relação de emprego através de um contrato de franquia fraudulento.

Logo, entendemos que tanto a doutrina como a jurisprudência devem ficar atentas quanto às tentativas da prática da pejetização por parte das grandes empresas, frisando-se que não se trata de mero rearranjo econômico produtivo, mas sim de fraude à legislação e frustração dos direitos trabalhistas, estes conquistados com muita luta ao longo dos anos.

Assim, concluímos que no Direito do Trabalho, por força da especialidade de suas normas, institutos e princípios, mormente o princípio da primazia da realidade, a fraude ao vínculo empregatício é aferida objetivamente, desvinculada da vontade das partes, pois o que vale é o modo como a prestação de serviços ocorreu, no plano dos fatos, e não a formalidade utilizada para encobrir a relação de emprego que emergiu do trabalho prestado.

Consoante restou demonstrado, o trabalho é uma forma de realização do ser humano, que deve garantir ao obreiro a sua subsistência, promover a sua autodeterminação e garantir a sua dignidade como ser humano.

BIBLIOGRAFIA

BARCELLOS, Ana Paula de. A eficácia jurídica dos princípios constitucionais. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Luiz Marcelo. A pejetização como Fraude na Relação de Trabalho. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/luizmarcelobarros/artigos/a-pejetizacaocomo-fraude-na-relacaotrabalhista>> Acesso em: 25.09.2019.

BARROSO, Luiz Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora. 7ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. Pejetização, Intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões. São Paulo:Revista LTR, Suplemento Trabalhista, Ano 43, n. 066. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2007;1000834087>> Acesso em 26.08.2019.

BELLO, Marcia. A prática da pejetização e as decisões da justiça do trabalho. Disponível em:< <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256555,101048-A+pratica+da+pejetizacao+e+as+decisoes+da+justica+do+trabalho>> Acesso em 26.08.2019

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>Acesso em: 25.08.2019.

_____. Lei n.º 13.467, de 2017: altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2>. Acesso em> 25.08.2019.

_____. Decreto - Lei n.º 5452, de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25.08.2019.

CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho. Editora Método, 14 ed.2017.

CHERTO, M. R. Franchising revolução no marketing. 2. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

COSTA, Simone da & TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do Trabalho. Disponível em:<<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>> Acesso em 26.08.2019.

COSTANZI, Rogério Nagamine. Os desequilíbrios financeiros do Microempreendedor Individual (MEI). Carta de Conjuntura, Ipea, n. 38, 1º trimestre de 2018. Disponível em:<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8327/1/cc_38_nt_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf> Acesso em: 26.08.2019

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito individual e coletivo do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr,2013.

FARINA, J. M. Contratos comerciales modernos. 2. ed. Buenos Aires: Astrea, 1994.

FILHO, Adalberto Simão. Disponível em:<<http://conpedi.danielor.info/publicacoes/27ixgmd9/acmnhs72/52hUO6UENgDdP22k.pdf>> Acesso em: 26.08.2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Pejetização. Reforma trabalhista em pontos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de Direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: Método, 2009.

IANNI, Octavio. A era do globalismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

MALHADAS, Julio Assunção. Um olhar crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas. Disponível em: <
http://universidadetuiuti.utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_4/tcc_46_programas/pdf_46/art6_um_olhar.pdf> Acesso em: 26.08.2019.

MARKLEA, da Cunha Ferst - FRANCHISING NO DIREITO DO TRABALHO.

MELLO, Roberta Dantas de. Relação de Emprego e Direito do Trabalho – Papel histórico, crise e renascimento. São Paulo: LTr, 2015.

MELLO, Roberta Dantas de. Relação de Emprego e Direito do Trabalho – Papel histórico, crise e renascimento. São Paulo: LTr, 2015.

NASSAR, Rosita de Nazare Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista. Disponível em: <
<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/437>> Acesso em 25.09.2019

OLIVEIRA, Laura Machado. Pejotização e a precarização das relações de emprego. Revista Atitude - Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre. Ano VII · Número 14 · Julho - Dezembro de 2013. Disponível em: <
www.lex.com.br/doutrina_25013664_PEJOTIZACAO_E_A_PRECARIZACAO_DAS_RELACOES_DE_EMPREGO.aspx> Acesso em: 25.08.2019.

PAROSKY, Mauro Vasni. Direitos Fundamentais e acesso à justiça na Constituição. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Leone, Pejotização. O trabalhador como pessoa jurídica, Ed. Saraiva, 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade e precarização do emprego. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano XVII, n. 17,2009.

REALE, Miguel. “A Globalização da economia e o direito do Trabalho”. Revista LTr, 61-0/12.

REALE, Miguel. Lições Preliminares do Direito. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REZENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método,2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002.

ROBOREDO, Maria Lucia. Flexibilização do direito laboral no Cone Sul. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 1997, Tese de Doutorado.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo, Ltr, 1994.

SILVA, Gabriel de Souza Leal. Terceirização na iniciativa privada: Uma análise à luz do Direito Brasileiro. Brasília, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

STRECK, Lenio Luiz Apud. Jurisdição constitucional e hermenêutica. Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000.

WEITZEL, Gisele de Almeida. Terceirização x Pejotização. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI289995,91041Terceirizacao+x+pejotizacao>> Acesso em: 25.08.2019

SAAD, Eduardo Gabriel. CLT comentada. 37.ed. São Paulo: LTr, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Dimensões da dignidade – Ensaio de Filosofia do Direito e Direito Constitucional . Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2005.

SARMENTO, Daniel. Ponderação de interesses na Constituição Federal. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 18.ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008. T.II.

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Contrato Padrão de franquia da Transfolha Transporte e Distribuição Ltda.

ANEXO B – Sentença Transitado em julgado



Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0010412-60.2016.5.18.0015 em 25/05/2016 12:01:24 e assinado por:

- MARCELO COSTA MASCARO NASCIMENTO

Consulte este documento em:

<https://pje.trt18.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **1605251148479980000012339080**



1605251148479980000012339080



CONTRATO DE FRANQUIA PADRÃO

TRANSFOLHA - GOIÂNIA

Pelo presente Instrumento particular, de um lado, **TRANSFOLHA - TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA.**, sociedade inscrita no CNPJ sob nº 58.818.022/0001-43, com sede na Alameda Xingu, nº 1230, Alphaville, na Cidade de Barueri, no Estado de São Paulo, neste ato legalmente representada na forma de seu Contrato Social e doravante designada simplesmente "**TRANSFOLHA**"; e, de outro lado, **FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGÍSTICA EIRELI-ME**, sociedade inscrita no CNPJ sob nº. 17.911.428/0001-99, com sede na Rua 06, S/N, Quadra 18, Lote 17, Setor Armando Antonio Pinto, Cidade de Bela Vista de Goiás, Estado do Goiás, CEP 75240-000, neste ato representada por seu sócio e controlador Sr. [REDACTED], e doravante designada simplesmente "**FRANQUEADA**",

Todos dorante denominadas "**PARTES**", para celebrar o presente Contrato de Franquia, sob as cláusulas e condições a seguir definidas:

Considerações Preliminares:

Considerando que a TRANSFOLHA criou, desenvolveu e formatou um sistema padronizado doravante simplesmente denominado **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, para a entrega de jornais, revistas, periódicos, produtos editoriais similares e outros produtos de clientes contratantes do Sistema, através da concessão aos Franqueados, dos métodos, procedimentos, técnicas, marcas, assistência e treinamento.

Considerando que a FRANQUEADA tem interesse em entregar os **PRODUTOS** conforme as regras e os padrões definidos pelo **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**.

Considerando que a FRANQUEADA recebeu e estudou, há mais de 10 (dez) dias, uma cópia da Circular de Oferta do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, nos termos do artigo 3º da Lei nº. 8.955/1994, com as informações e dados da **TRANSFOLHA**, em atenção à Lei, tendo analisado e decidido, de livre e espontânea vontade, ingressar no **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**,

Considerando que o presente Contrato é firmado em caráter *intuitu personae*, na figura da pessoa física do [REDACTED] já devidamente qualificado no preâmbulo do presente instrumento, o qual deverá possuir no mínimo 26% (vinte e seis por cento) do capital societário da empresa franqueada, bem como exercer a gerência e operação da franquia ora outorgada.

RESOLVEM AS PARTES CELEBRAR O PRESENTE CONTRATO, regido pelas seguintes cláusulas e condições:

DEFINIÇÕES

1. Para as finalidades do presente Contrato, as expressões a seguir possuem os seguintes significados:

"SÓCIO OPERADOR": é a [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED], que deverá possuir, no mínimo, 26% (vinte e seis por cento) do capital societário da **FRANQUEADA**, exercer a gerência e administração da **UNIDADE FRANQUEADA**, bem como dedicar-se à operação diariamente, de forma a empreender suficiente tempo e esforço para a operação eficiente do seu negócio.

"MARCA": significa a marca e respectivo logotipo **"TRANSFOLHA"**, integrante do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, depositado regularmente perante o INPI pela **TRANSFOLHA**.

"SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA": significa o sistema padronizado, único e homogêneo desenvolvido pela **TRANSFOLHA** para a abertura e regular operação de unidades franqueadas, que compreende todos os procedimentos, métodos e sistemas operacionais.

"UNIDADE FRANQUEADA" OU "UNIDADE": significa a unidade de negócio onde são realizadas as atividades franqueadas - exceto a entrega a consumidores finais - e que abriga a sede da **FRANQUEADA**.

"KNOW HOW": significa todo o conhecimento técnico, a prática e experiências adquiridas e desenvolvidas pela **TRANSFOLHA**, que serão transmitidas à **FRANQUEADA**.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

"MANUAIS": tratam-se dos Manuais a serem acessados pela **FRANQUEADA**, via **WEB (internet)**, bem como de todos os documentos e instruções que serão fornecidos pela **TRANSFOLHA** à **FRANQUEADA**, contendo as informações, detalhes, regras, instruções e procedimentos operacionais e técnicos relativos ao **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, assim como as orientações e esclarecimentos às principais questões da rotina da franquia.

"TERRITÓRIO": significa o espaço determinado pela área constante no **Anexo I**, que faz parte integrante do presente instrumento, como o território competente para a implantação e atuação de uma unidade franqueada sob a **MARCA**.

"CLIENTES CONTRATANTES": correspondem às empresas que utilizam os serviços oferecidos pelo **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, para a entrega dos **PRODUTOS** para o consumidor final através de entrega domiciliar, bancas e pontos alternativos de venda.

"PRODUTOS": significam os produtos editoriais e outros que compõem o mix dos produtos a serem entregues pela **FRANQUEADA**, devidamente autorizados ou indicados pela **FRANQUEADORA**.

"INTERVENÇÃO": período pelo qual a **FRANQUEADORA** poderá gerenciar a **UNIDADE** com o afastamento da **FRANQUEADA**.

"CO-GERÊNCIA": período pelo qual a **FRANQUEADORA** poderá gerenciar a **UNIDADE** em conjunto com a **FRANQUEADA**.

"PRODUTOS EDITORIAIS": são **PRODUTOS** impressos que não sejam jornais, tais como revistas, livros, entre outros.

"ENTREGA EXPRESSA": modalidade de entrega de **PRODUTOS** que não sejam jornais e editoriais.

"PONTOS-DE-VENDA AVULSA": são locais de venda de **PRODUTOS**, tais como bancas, lojas de conveniência, entre outros.

OBJETO DO CONTRATO

2. Pelo presente instrumento, a **TRANSFOLHA** concede à **FRANQUEADA**, em caráter não-exclusivo e de acordo com os termos e condições do presente Contrato, exclusivamente em seu **TERRITÓRIO**, durante a vigência deste instrumento e na forma aqui estabelecida, o direito de:



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- (i) instalar e operar uma **UNIDADE** dentro dos padrões estabelecidos pelo **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (ii) entregar os **PRODUTOS** descritos no **Anexo II** deste instrumento a quem a **TRANSFOLHA** indicar, ou seja, aos pontos de venda e consumidor final, no período noturno ou diurno, nos padrões estipulados pelo **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (iii) entregar os **PRODUTOS** aprovados pela **TRANSFOLHA**, que venham a fazer parte do mix de **PRODUTOS**;
- (iv) prospectar novos **CLIENTES CONTRATANTES** para o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (v) utilizar a sistemática do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA** relativamente aos procedimentos para a entrega dos **PRODUTOS**, descrita adiante;
- (vi) promover a gestão dos processos de entrega **PRODUTOS** nas cidades pertencentes ao seu **TERRITÓRIO**;

2.1. A **FRANQUEADA**, pelo presente instrumento, se obriga a exercer os direitos que ora lhe são conferidos nos exatos termos aqui pactuados e tão somente com vistas à instalação, administração e operação da **UNIDADE**, assumindo expressamente a obrigação de abster-se ao uso de tais direitos para quaisquer outras finalidades estranhas ao presente Contrato, ou em aproveitamento de quaisquer outro negócio, que não o aqui franqueado.

2.2. A **FRANQUEADA**, per si e/ou por qualquer de seus sócios, ascendentes e descendentes, se obriga a não participar direta ou indiretamente, como sócios, quotistas ou acionistas de qualquer sociedade ou empresa congênere ou afim, no mesmo segmento de mercado, durante o prazo deste Contrato e conforme os termos da cláusula 41. abaixo.

3. Todos os documentos constitutivos da **FRANQUEADA**, assim como as alterações de seu Contrato Social ou instrumento de transferência de quotas, a qualquer título, deverão conter a referida menção expressa, tal qual: "A transferência das quotas sociais desta empresa, bem como o seu objeto social, estão sujeitos aos termos e condições do Contrato de Franquia firmado com **TRANSFOLHA - TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA.**, datado de ___/___/___".

MARCAS

4. A **TRANSFOLHA** autoriza a **FRANQUEADA**, sem qualquer exclusividade, e a **FRANQUEADA** se compromete, a utilizar as marcas e o logotipo "**TRANSFOLHA**", unicamente na **UNIDADE** e na consecução das atividades previstas neste Contrato e que integram o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, na mais estrita e fiel forma que vier a ser designada pela **TRANSFOLHA** a esse respeito.

4.1. O uso das **MARCAS** pela **FRANQUEADA**, como aqui autorizado, inclui a sua utilização em luminosos ou letreiro em local visível na fachada da **UNIDADE**, em todos os impressos de uso geral, impressos fiscais onde conste também a razão social completa da **FRANQUEADA** e o número do seu CNPJ, software e sistemas, dentro dos padrões definidos pela **TRANSFOLHA**.

4.2. Deverá a **FRANQUEADA** zelar e utilizar corretamente as **MARCAS** do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, além de zelar pelas marcas dos produtos dos **CLIENTES CONTRATANTES** do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, sobre as quais a **FRANQUEADA** não possui qualquer direito.

4.3. A **FRANQUEADA** se compromete e se obriga, durante o prazo do presente Contrato, e mesmo após seu término ou rescisão, a:

- (i) não adotar ou utilizar indevidamente, de qualquer forma, direta ou indiretamente, qualquer uma das **MARCAS** ou qualquer outro termo semelhante ou com o mesmo significado, ou ainda a não utilizar indevidamente as marcas dos **CLIENTES CONTRATANTES**, em especial como parte da razão social de qualquer empresa em que a **FRANQUEADA** ou seus sócios detenham qualquer participação,
- (ii) não registrar ou tentar registrar, sob qualquer forma ou direito, qualquer uma das **MARCAS**, ou das marcas dos **CLIENTES CONTRATANTES**, quer direta ou indiretamente, seja no Brasil ou no exterior;
- (iii) não contestar ou auxiliar na contestação, direta ou indiretamente, dos direitos da **TRANSFOLHA** em relação às **MARCAS**, nem contestar ou auxiliar na contestação, direta ou indiretamente dos direitos dos **CLIENTES CONTRATANTES** sobre suas respectivas **MARCAS**;

- (iv) não modificar ou descaracterizar qualquer uma das **MARCAS**, ou as marcas dos **CLIENTES CONTRATANTES**;
- (v) informar qualquer uso desautorizado ou qualquer turbacão no uso das **MARCAS**, bem como das marcas dos **CLIENTES CONTRATANTES**.

O SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA

5. A TRANSFOLHA concede à **FRANQUEADA**, o direito de utilizar o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, consistente de todas as técnicas, conhecimentos, métodos, sistemas, procedimentos, experiência, práticas e metodologia desenvolvidos pela **TRANSFOLHA** para a implantação, operação e gerenciamento da **UNIDADE** e entrega dos **PRODUTOS**, que são mais detalhadamente descritos e comentados nos **MANUAIS** do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, os quais estão disponibilizados à **FRANQUEADA**, via **WEB (Internet)**.

5.1. A TRANSFOLHA, disponibiliza à **FRANQUEADA** via **WEB (Internet)**, os **MANUAIS**, contendo todas as informações e detalhes relativos ao **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, assumindo a **FRANQUEADA**, neste ato, a responsabilidade pelo sigillo de todas as informações obtidas através dos mesmos, durante a vigência do presente instrumento, e também após o seu término.

5.1.1. A TRANSFOLHA, desde já, mantém à disposição da **FRANQUEADA**, ferramentas para gestão operacional da franquia, as quais são atualizadas constantemente e divulgadas conforme os padrões da **TRANSFOLHA**.

5.2. Os MANUAIS e seus conteúdos são de propriedade exclusiva da **TRANSFOLHA**, devendo ser mantidos pela **FRANQUEADA** longe do acesso de qualquer pessoa estranha à operação da **UNIDADE**.

5.2.1. Fica aqui estipulado que o **Sócio Operador** será o único a receber a senha de acesso na **WEB (Internet)**, sendo o responsável pela confidencialidade da mesma e de todas as informações contidas nos **MANUAIS**.

5.2.1.1. Somente poderão ter acesso aos MANUAIS os funcionários da **FRANQUEADA** que efetivamente colaboram com a administração da **UNIDADE**.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

5.3. A **TRANSFOLHA** poderá rever, modificar ou aditar o conteúdo dos **MANUAIS** sempre que achar necessário, disponibilizando as alterações à **FRANQUEADA** via **WEB (Internet)**, devendo a mesma adotar as novas alterações nos prazos estipulados pela **TRANSFOLHA**.

6. Reconhecendo que o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA** é o elemento diferencial entre a **TRANSFOLHA** e as demais empresas no mesmo segmento de mercado, e desejando a **FRANQUEADA** utilizar tal sistema, a **FRANQUEADA** se obriga a entregar os **PRODUTOS** a quem a **TRANSFOLHA** indicar, e operar a **UNIDADE** utilizando rigorosamente, somente e exclusivamente as técnicas, conhecimentos, métodos, sistemas, procedimentos, experiência, práticas e metodologia do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA** que lhe forem transmitidos pela **TRANSFOLHA**, ou que façam parte dos **MANUAIS** ou outras instruções escritas fornecidas pela **TRANSFOLHA**, sejam elas genéricas ou específicas, ficando acertado que a não observância dos mesmos será motivo de advertência e notificação pelo **TRANSFOLHA**, sem prejuízo da aplicação de multa e indenização por perdas e danos.

6.1. A **FRANQUEADA** deverá entregar os **PRODUTOS** indicados pela **FRANQUEADORA** e poderá ainda entregar outros produtos de terceiros originados em sua área de atuação; desde que não tenham projeção nacional e não sejam de concorrentes diretos da **FRANQUEADORA** ou de suas empresas controladas, controladoras ou coligadas.

6.1.1. A **TRANSFOLHA** não se responsabilizará pela entrega de produtos de terceiros nos termos da cláusula 6.1. acima, que não os **PRODUTOS** descritos no **Anexo II**, sendo certo que nestes casos, a responsabilidade será única e exclusiva da **FRANQUEADA**.

6.1.2. Entenda-se como produtos de projeção nacional aqueles que podem ter circulação nacional, ao contrário dos produtos de natureza regional. O produtos de natureza nacional somente poderão ser comercializados pela **FRANQUEADA**, mediante prévia e expressa autorização da **TRANSFOLHA**.

6.2. Caberá à **TRANSFOLHA** comunicar à **FRANQUEADA**, via **WEB (Internet)** ou através de outra forma de comunicação, todas as novas implementações, técnicas e aperfeiçoamentos no **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, e no funcionamento, operação e administração da **UNIDADE**, e para entrega dos **PRODUTOS**.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

6.2.1. Deverá a **FRANQUEADA** implementar a nova forma, técnica ou alteração de procedimentos tratados nas circulares, comunicados ou nos **MANUAIS**, no prazo apontado pela **FRANQUEADORA** na respectiva comunicação.

7. A carteira de consumidores finais, bancas de jornais ou pontos alternativos de venda dos **PRODUTOS** constituem propriedade exclusiva dos **CLIENTES CONTRATANTES** da **TRANSFOLHA**, devendo a **FRANQUEADA** abster-se de utilizar, comercializar, ceder informações, enviar ou alterar tal carteira para outros fins, que não o objeto deste Contrato, sob pena de aplicação de uma multa contratual no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) por nome e/ou endereço indevidamente utilizado, sem prejuízo de ser cobrada pela **TRANSFOLHA** a indenização devida, bem como de ser o presente contrato rescindido por justa causa a favor da **TRANSFOLHA**.

7.1. A carteira de consumidores finais de que trata o item anterior, constitui propriedade dos **CLIENTES CONTRATANTES** e são protegidos e devem ser tratados como informação sigilosa e confidencial, sujeitas, portanto, às suas respectivas proteções legais.

7.2. Os **CLIENTES CONTRATANTES** prospectados pela **TRANSFOLHA** e pela **FRANQUEADA**, dentro do Sistema de Franquia Transfolha, durante o prazo deste contrato e após o término dele, constituem propriedade exclusiva da **TRANSFOLHA**, compondo a sua carteira de clientes exclusiva, tendo, inclusive, caráter confidencial.

7.3. A **FRANQUEADA** deverá efetuar o cadastramento de todos os pontos-de-venda e consumidor final que estão localizados dentro do seu **TERRITÓRIO**, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da assinatura deste Contrato, devendo efetuar tal cadastramento via WEB (Internet), repassando todas as informações pertinentes à **TRANSFOLHA**, ou a quem ela indicar.

7.4. A **FRANQUEADA** deverá, ainda, permanecer atenta à abertura de novos pontos-de-venda e adesão de novos consumidores finais, cadastrando-os através da ferramenta indicada pela **TRANSFOLHA**, para ampliação da carteira de **CLIENTES CONTRATANTES** de propriedade da **TRANSFOLHA**.

TERRITÓRIO DA FRANQUIA

8. A **FRANQUEADA** exercerá os direitos concedidos neste Contrato, sem exclusividade, unicamente na **UNIDADE** localizada na Rua 06, S/N, Quadra 18, Lote



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

17, Setor Armando Antonio Pinto, Cidade de Bela Vista de Goiás, Estado do Goiás, CEP 75240-000, dentro do **TERRITÓRIO** delimitado no **Anexo I**.

8.1. Caso não seja possível à **FRANQUEADA** renovar o contrato de locação da **UNIDADE**, a **TRANSFOLHA** poderá autorizar que a **FRANQUEADA** se estabeleça, desde que exclusivamente dentro do **TERRITÓRIO**, dentro dos padrões do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, e em local prévio e expressamente aprovado pela **TRANSFOLHA**, em novo imóvel para a instalação e operação da **UNIDADE**.

8.2. A **FRANQUEADA** não poderá mudar o endereço da **UNIDADE**, nem abrir outras unidades ou filiais, ainda que dentro do **TERRITÓRIO**, sem o prévio e expresso consentimento da **TRANSFOLHA**.

8.3. Na hipótese de a **TRANSFOLHA** avaliar que o potencial de mercado do **TERRITÓRIO** não está sendo totalmente explorado pela **FRANQUEADA**, ou na ocorrência de mudanças de densidade demográfica, ou outras alterações no **TERRITÓRIO** que justificadamente possibilitem a absorção de mais uma unidade franqueada, ficará a **TRANSFOLHA** livre para instalar, ou conceder a terceiros o direito de instalar, uma outra unidade para a entrega dos **PRODUTOS**, ficando nesta hipótese assegurado à **FRANQUEADA** o direito de preferência à obtenção de nova franquia, em igualdade de condições com terceiros, o qual deverá ser exercido no prazo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento da notificação da **TRANSFOLHA** a respeito, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- (i) A **FRANQUEADA** deverá estar totalmente adimplente com as suas obrigações perante à **TRANSFOLHA** e os **CLIENTES CONTRATANTES**, inclusive as obrigações financeiras, tributárias, fiscais ou outras que venham a ser inerentes a sua operação;
- (ii) A **FRANQUEADA** deverá estar operando a **UNIDADE** dentro dos padrões estabelecidos pela **TRANSFOLHA**, inclusive quanto às recomendações e outras instruções e regras dispostas nos **MANUAIS** e nas demais ferramentas disponibilizadas pela **TRANSFOLHA**;
- (iii) A **FRANQUEADA** não poderá possuir na **UNIDADE** um índice de reclamações de assinantes e ocorrências feitas pelos **CLIENTES CONTRATANTES** em desacordo com o padrão estipulado nos **MANUAIS**, ou através de outras instruções fornecidas pela **TRANSFOLHA**.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

8.3.1. Caso a **FRANQUEADA** não atenda às condições estabelecidas nos requisitos do item 8.3 acima, a **TRANSFOLHA** informará à **FRANQUEADA** que o direito de preferência não lhe será oferecido devido ao inadimplemento em questão, ficando automaticamente extinto o direito concedido, ficando a **TRANSFOLHA** liberada para conceder franquias a terceiros ou abrir unidades próprias no **TERRITÓRIO**, sem que isso caracterize infração contratual ou embasamento para indenização por parte da **FRANQUEADA**.

8.3.2. O silêncio ou a opção pela não-implantação de outra unidade franqueada sob as **MARCAS**, pela **FRANQUEADA**, legitimará, *incontinenti*, a implantação de uma nova unidade pela **TRANSFOLHA**, por si ou por terceiros.

8.4. Fica assegurado à **TRANSFOLHA** o direito de prospectar novos clientes para a comercialização dos **PRODUTOS**, dentro do **TERRITÓRIO**, clientes esses que serão atendidos pela **FRANQUEADA**, que receberá pela entrega dos **PRODUTOS**, de acordo com a tabela vigente a época.

8.5. Também é facultado à **FRANQUEADA**, prospectar novos clientes em seu **TERRITÓRIO**, sob a sua exclusiva responsabilidade, devendo submetê-los, obrigatoriamente, à aprovação prévia e expressa da **TRANSFOLHA**, que terá a gestão co-participativa e controle da operação.

8.5.1. Sendo os novos clientes prospectados pela **FRANQUEADA**, aprovados pela **TRANSFOLHA**, fica certo e ajustado que:

- i) Caso a **FRANQUEADA** estabeleça uma parceria com este novo cliente prospectado, para prestação de serviços na **UNIDADE** e/ou para realização dos serviços de entrega, a **FRANQUEADORA** terá o direito ao recebimento de um valor a ser ajustado entre as **PARTES**;
- ii) Caso a **TRANSFOLHA** estabeleça uma parceria com este novo cliente prospectado, para a prestação de serviços de entrega de determinado produto, apenas dentro do **TERRITÓRIO** da **FRANQUEADA**, esta terá direito à remuneração a ser estabelecida pelas **PARTES**;
- iii) Caso a **TRANSFOLHA** estabeleça uma parceria com este novo cliente prospectado, para a prestação de serviços de



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

entrega de determinado produto para toda a Rede de Franquia, terá a **FRANQUEADA** o direito ao recebimento de um valor sobre esta transação a ser ajustada entre as **PARTES**.

8.6. Consoante as regras do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, a **FRANQUEADA** deverá encaminhar à **TRANSFOLHA**, sempre que solicitado, a lista dos novos clientes contratantes já autorizados e aprovados pela **TRANSFOLHA**, contendo os nomes e respectivos endereços de entrega.

8.7. Poderá a **FRANQUEADORA** entrar em contato direto com o cliente prospectado, a fim de tomar conhecimento dos possíveis endereços de entrega em localidades além do **TERRITÓRIO**, com o escopo de ampliar a contratação para demais franqueados da rede, sem que isso gere qualquer direito à valores pela **FRANQUEADA**.

PRAZO E RENOVAÇÃO

9. Este Contrato entrará em vigor na data da sua assinatura, assim permanecendo por um período de 3 (três) anos, podendo, no final deste período, e somente mediante interesse de ambas as **PARTES** e por novo instrumento por escrito, ser renovado, observado o disposto abaixo.

9.1. No prazo de 90 (noventa) dias anteriores ao vencimento do presente Contrato, a **FRANQUEADA** deverá enviar uma notificação, por escrito, à **TRANSFOLHA**, informando o seu interesse na renovação, reservando-se a **TRANSFOLHA** a faculdade de aceitar ou não a respectiva solicitação, no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento da notificação da **FRANQUEADA**.

9.2. A **TRANSFOLHA** deverá analisar os seguintes requisitos mínimos obrigatórios para renovar este Contrato, dentre outros:

- (i) manutenção de parâmetros de qualidade dentro dos índices limites de reclamações de consumidores, conforme informado periodicamente pelos **CLIENTES CONTRATANTES** ou pela **TRANSFOLHA**;
- (ii) a **FRANQUEADA** tenha rigorosamente cumprido com todas as obrigações estabelecidas neste Contrato e estar com sua operação dentro dos padrões de qualidade estabelecidos pela **TRANSFOLHA**, inclusive quanto às recomendações da consultoria



Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0010412-60.2016.5.18.0015 em 25/05/2016 12:01:24 e assinado por:

- MARCELO COSTA MASCARO NASCIMENTO

Consulte este documento em:

<https://pje.trt18.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **16052511493312100000012339127**



16052511493312100000012339127



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

e outras instruções e regras dispostas nos **MANUAIS**.

- (iii) a **FRANQUEADA** continue proprietária e/ou locatária do imóvel onde se situa a **UNIDADE**;
- (iv) sejam aceitos os termos e condições e formalizado pela **TRANSFOLHA** e pela **FRANQUEADA**, o respectivo Contrato de Franquia então vigente à época da renovação, pelo menos até 30 (trinta) dias antes do término do Contrato.

9.3. Na hipótese das **PARTES** decidirem pela renovação, a **FRANQUEADA** deverá assinar o novo Contrato de Franquia vigente à época para o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**.

9.4. Caso não seja do interesse da **TRANSFOLHA** renovar o presente Contrato de Franquia e, caso a relação de franquia perdure, sem a assinatura do novo Contrato de Franquia vigente para a Rede, as **PARTES** desde já ajustam que o contrato será considerado, a partir de então, como tácito, e poderá ser denunciado a qualquer tempo por qualquer das **PARTES**, sem que seja devido à outra e/ou ao(s) seu(s) sócio(s), qualquer ressarcimento e/ou indenização específica pela referida denúncia, estando todos adstritos, ainda, a cumprir as obrigações decorrentes do término da relação contratual consoante disposto neste Contrato.

INSTALAÇÃO DA UNIDADE FRANQUEADA

10. A **TRANSFOLHA** fornecerá à **FRANQUEADA** o *lay-out* operacional da **UNIDADE**, devendo a **FRANQUEADA** providenciar as adaptações e reformas necessárias no imóvel, às suas expensas.

10.1. A **FRANQUEADA** será responsável pela obtenção e manutenção de todas as licenças, autorizações, alvarás e demais documentos e aprovações necessários à operação da **UNIDADE**.

10.2. A instalação dos equipamentos da **UNIDADE** será feita de acordo com as especificações e orientações fornecidas pela **TRANSFOLHA**, às custas e sob responsabilidade exclusiva da **FRANQUEADA**.

10.3. De forma a agilizar o controle das operações da **UNIDADE** para a própria **FRANQUEADA**, a **TRANSFOLHA** fornecerá à **FRANQUEADA**, que neste ato se obriga a utilizar na operação da **UNIDADE**, os programas de computador **CITRIX, STD Client e WEB (Internet) Transfolha**. A utilização



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

dos programas é condição essencial para o início e manutenção das atividades da **FRANQUEADA**.

10.3.1. Os programas acima mencionados poderão ser excluídos ou substituídos, a qualquer tempo e a exclusivo critério da **TRANSFOLHA**, obrigando-se a **FRANQUEADA** a adotar o(s) novo(s) programa(s) fornecido(s) pela **TRANSFOLHA**.

10.3.2. A **FRANQUEADA** reconhece a titularidade da **TRANSFOLHA** aos direitos relativos aos programas aqui referidos, obrigando-se a respeitá-los, e a não ceder, transferir, divulgar ou copiar, de qualquer forma ou por qualquer motivo, tal programa de computador, ou seus direitos.

10.3.3. Fica certo e ajustado que caso haja necessidade da **FRANQUEADA** utilizar outra ferramenta de *software*, esta deverá solicitar autorização prévia e expressa da **TRANSFOLHA**.

10.4. A **FRANQUEADA** deverá, ainda, providenciar a instalação de câmeras de segurança áudio e vídeo em sua **UNIDADE**, comprometendo-se ainda, a realizar toda e qualquer manutenção que se faça necessária nestes equipamentos, bem como mantê-los em bom estado de uso e conservação.

10.4.1. Compromete-se a **FRANQUEADA** a instalar juntamente com as câmeras de segurança, equipamentos para armazenagem das imagens coletadas, mantendo-as em sigilo e confidencialidade.

10.4.2. Deverá ainda, a **FRANQUEADA**, afixar placas, conforme determinação legal existente, com aviso de que o ambiente está sendo filmado e que as imagens gravadas são confidenciais e protegidas, nos termos da lei.

10.4.3. As placas de que tratam o item 10.4.2. acima deverão ser legíveis e deverão ser colocadas em locais de fácil visualização dos pontos de entrada e saída dos ambientes controlados.

11. A **TRANSFOLHA** terá o direito de inspecionar a **UNIDADE** e as terceiras subcontratadas, a qualquer tempo durante o expediente normal de trabalho, na forma e condições estipuladas pelo Sistema de Franquia Transfolha.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

11.1. Entenda-se como terceiras sub-contratadas os parceiros, prestadores de serviços e empresas contratadas diretamente pela **FRANQUEADA** e realacionadas à execução do objeto descrito no presente instrumento.

12. A **FRANQUEADA** deverá iniciar suas atividades na **UNIDADE** imediatamente após a formalização deste Contrato.

12.1. A **UNIDADE** deverá funcionar conforme e de acordo com as necessidades ou solicitações da **TRANSFOLHA**.

12.1.1. Caberá, também, à **FRANQUEADA**, na figura de seu **Sócio- Operador**, promover o efeito multiplicador do Treinamento aos novos funcionários e colocadores da **UNIDADE**, arcando com todos os respectivos custos de treinamento, sendo certo que não serão permitidas falhas operacionais por falta ou inadequação dos funcionários e colaboradores da **UNIDADE**, por tal motivo.

12.2. A **FRANQUEADA** desde já se compromete a pagar todos os débitos contraídos para a operação da **UNIDADE** e não assumir nenhuma obrigação ou despesa, de qualquer natureza, em nome da **TRANSFOLHA**, ou de qualquer empresa ou indivíduo associado à **TRANSFOLHA**, sendo a **FRANQUEADA** a única e exclusiva responsável pelas atividades da **UNIDADE**.

13. A **FRANQUEADA** aceita e se obriga, incondicionalmente, a assumir todo e qualquer custo, despesa, responsabilidade e ônus para localizar, alugar, adquirir, reformar, construir, instalar, equipar, inaugurar ou manter a **UNIDADE**, nos termos aqui previstos.

MIX DE PRODUTOS

14. Caberá à **FRANQUEADA** entregar e promover a gestão dos processos de entrega do mix de **PRODUTOS** a quem a **TRANSFOLHA** indicar, listados no **Anexo II** deste instrumento, salvo produtos originados em sua área de atuação desde que não tenham projeção nacional e não seja de concorrentes diretos da **FRANQUEADORA** ou de suas empresas controladas, controladoras ou coligadas.

14.1. Os mix de **PRODUTOS** atualmente é composto por jornais, produtos editoriais, e produtos de entrega expressa.

14.2. O mix de **PRODUTOS**, constante do **Anexo II** ao presente instrumento, poderá ser alterado, com inclusões ou exclusões, a critério exclusivo da **TRANSFOLHA**, mediante simples comunicação à **FRANQUEADA**, por via eletrônica (e-mail), Correios ou outro tipo de correspondência.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

15. Fica desde já certo e ajustado que os **PRODUTOS** poderão ser encaminhados pela **TRANSFOLHA** ou por quem esta vier a indicar.

EQUIPE DE FUNCIONÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS DA FRANQUEADA

16. Caberá à **FRANQUEADA** toda a seleção, contratação, pagamento e demissão dos seus funcionários e prestadores de serviços, assumindo a **FRANQUEADA**, integral e incondicionalmente, todas as responsabilidades de qualquer natureza, inerentes ou decorrentes da contratação de tais empregados.

16.1. É obrigação da **FRANQUEADA** registrar todos os seus funcionários, devendo honrar com todos os seus compromissos de natureza trabalhista e previdenciária, inclusive fazendo as provisões necessárias, e monitorando, durante toda a vigência deste Contrato, e por um período de no mínimo 2 (dois) anos após seu término ou rescisão, todas as contingências trabalhistas, previdenciárias e fiscais da **FRANQUEADA**, com a guarda e manutenção dos respectivos documentos trabalhistas e de prestação de serviços.

16.2. Da mesma forma, é obrigação da **FRANQUEADA** honrar com todos os seus compromissos perante os prestadores de serviços contratados.

17. A **FRANQUEADA** fornecerá à **TRANSFOLHA**, sempre que solicitada, mesmo após a rescisão ou término deste contrato, relatórios detalhados informando os funcionários e prestadores de serviços atuais, os que se desligaram no período em questão, salários, encargos e verbas rescisórias pagas, com os respectivos comprovantes de pagamento, rescisão e qualquer outro documento relacionado à eles.

17.1. A **FRANQUEADA** deverá apresentar cópia da ficha de registro de seus funcionários que atuarem na prestação de serviços objeto do presente contrato, bem como os respectivos comprovantes de recolhimento de INSS e FGTS até o dia 10 (dez) de cada mês ou sempre que solicitado pela **TRANSFOLHA**, mesmo após a rescisão ou término deste contrato.

17.2. A **FRANQUEADA** deverá, ainda, apresentar à **TRANSFOLHA** anualmente ou sempre que esta solicitar, nos prazos descritos nas solicitações, as certidões negativas, guias de recolhimentos de encargos trabalhistas e contribuições sobre a folha de pagamentos, bem como o relatório de eventuais processos trabalhistas nos quais estejam envolvidos a **FRANQUEADA** e/ou a **TRANSFOLHA**.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

17.3. A **TRANSFOLHA** disponibilizará a relação de certidões negativas e guias de recolhimento que deverão ser apresentadas pela **FRANQUEADA** quando solicitadas.

18. Nenhum fato ou cláusula deste Contrato será entendido como meio de criação de vínculo empregatício entre a **TRANSFOLHA** e a **FRANQUEADA**, nem tampouco entre a **TRANSFOLHA** e os funcionários ou terceiros contratados pela **FRANQUEADA**, ou ainda, entre a **FRANQUEADA** e/ou seus funcionários e/ou seus contratados e os **CLIENTES CONTRATANTES**, a qualquer tempo e sob qualquer pretexto.

18.1. A **FRANQUEADA** será a única e exclusiva responsável pelas despesas operacionais fixas e variáveis, ou qualquer outra decorrente do presente Contrato, bem como tributos, encargos trabalhistas, sociais, previdenciários e acidentários referentes aos seus funcionários, prepostos e terceiros que venha a contratar para a consecução do objeto do presente, isentando a **TRANSFOLHA** e eventualmente qualquer dos **CLIENTES CONTRATANTES** de qualquer reclamação a este respeito, ainda que pleiteados após a rescisão ou término deste Contrato.

18.2. Na hipótese de ocorrer ajuizamento de reclamação trabalhista por parte de qualquer funcionário/empregado ou preposto da **FRANQUEADA** em face da **FRANQUEADORA** ou de qualquer **CLIENTE CONTRATANTE**, a **FRANQUEADA** obriga-se a pedir, perante o Juízo competente, na primeira oportunidade, a exclusão da **FRANQUEADORA** e/ou do(s) **CLIENTE(S) CONTRATANTE(S)** do pólo passivo da ação.

18.3. No caso de não ser aceita em Juízo a exclusão da **FRANQUEADORA** e/ou do(s) **CLIENTE(S) CONTRATANTE(S)** do pólo passivo da ação, ou se a **FRANQUEADA** descumprir por qualquer motivo as obrigações previstas nesta cláusula, fica expressamente ajustado o direito de regresso da **FRANQUEADORA** e/ou do(s) **CLIENTE(S) CONTRATANTE(S)** contra a **FRANQUEADA**, na hipótese da **FRANQUEADORA** e/ou do(s) **CLIENTE(S) CONTRATANTE(S)** incorrerem em qualquer custo ou despesa, direito esse que obrigará a **FRANQUEADA** a reembolsar a **FRANQUEADORA** e/ou do(s) **CLIENTE(S) CONTRATANTE(S)** o valor despendido, imediatamente, corrigido monetariamente de acordo com a variação positiva do Índice Geral de Preços de Mercado - IGP-M da FGV (Índice Geral de Preços da Fundação Getúlio Vargas) ou IPCA, o que for maior no período ou, na ausência destes, qualquer outro índice que venha a substituí-los, na menor periodicidade permitida em lei, ou seu eventual substituto, no período compreendido entre a data do



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

desembolso e a do efetivo pagamento, acrescido de multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor já corrigido, a título de penalidade de comum acordo já pré-fixada.

19. A FRANQUEADA se obriga a manter, para disponibilidade imediata, as provisões mensais referentes à quitação de verbas rescisórias, bem como as provisões para pagamento de férias e décimo-terceiro salário de funcionários de sua equipe, de acordo com os procedimentos dispostos nos **MANUAIS** e demais ferramentas de gestão disponibilizadas pela **TRANSFOLHA**, podendo a mesma, a qualquer momento, solicitar a respectiva comprovação.

OBRIGAÇÕES DAS PARTES

20. Constituem obrigações da **TRANSFOLHA**, dentre outras previstas no presente Contrato:

- (i) fornecer à **FRANQUEADA** as informações sobre a operação da sua **UNIDADE**;
- (ii) apresentação da organização do negócio **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, a maneira de operar uma **UNIDADE** e a forma de entregar os **PRODUTOS**, de acordo com os **MANUAIS** e outras informações e instruções relativas ao **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (iii) orientação na instalação da **UNIDADE**;
- (iv) assessoria relativa às técnicas de operação, controle e gerenciamento da **UNIDADE**;
- (v) treinamento inicial à **FRANQUEADA**, na figura de seu **SÓCIO OPERADOR**, tendo por objetivo o conhecimento dos diversos serviços e **PRODUTOS** que compõem o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, bem como toda a operação e rotina administrativa e de abastecimento do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (vi) assistência à **FRANQUEADA** no período inicial de operação da **UNIDADE**, fornecendo as informações, suporte técnico e orientações necessárias para o fiel desempenho das atividades previstas neste Contrato;



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- (vii) supervisão periódica, e auditoria rotineira, para verificação da operação e do funcionamento da **UNIDADE**, de forma a orientar e se certificar se os procedimentos adotados pela **FRANQUEADA**, entre outras nas áreas operacional, comercial e de pessoal, estão de acordo com as instruções e orientações fornecidas pela **TRANSFOLHA**, na forma e prazos por ela definidos;
- (viii) análise dos relatórios operacionais e administrativos, para tabulação e análise de dados.

21. Constituem obrigações da **FRANQUEADA**, dentre outras previstas no presente Contrato:

- (i) trabalhar ativamente para a consecução dos objetivos deste Contrato, obedecendo integral e fielmente todas as instruções e orientações contidas nos **MANUAIS** e demais fornecidas pela **TRANSFOLHA**;
- (ii) seguir rigorosamente os padrões de qualidade operacional e comercial da **TRANSFOLHA** conforme disposto nos **MANUAIS** e demais ferramentas disponibilizadas pela **TRANSFOLHA**;
- (iii) isentar a **TRANSFOLHA** e/ou o(s) **CLIENTE(S) CONTRATANTE(S)** de quaisquer eventuais responsabilidades por irregularidades ou danos cometidos pela **FRANQUEADA** contra terceiros, sejam eles funcionários, prestadores de serviços, consumidores ou outros;
- (iv) honrar e pagar todos os débitos contraídos para a operação da **UNIDADE**, incluindo os pagamentos das taxas do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (v) observar todas as leis, portarias, normas e regulamentos de quaisquer autoridades municipais, estaduais ou federais, no que se refere ao regular funcionamento da **UNIDADE**, a entrega dos **PRODUTOS** e ao cumprimento deste Contrato, em especial o Código de Defesa do Consumidor;
- (vi) prospectar novos clientes para o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, conforme os padrões definidos pela **TRANSFOLHA**;
- (vii) fornecer a seus funcionários o máximo de informações, material informativo e operacional, além do treinamento e reciclagens periódicas para a entrega dos **PRODUTOS**;



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- (viii) permitir que o pessoal autorizado da **TRANSFOLHA** realize inspeções e supervisões periódicas, sem necessidade de qualquer pré-aviso, sobre os aspectos operacionais, administrativos, comerciais, financeiros e fiscais da **FRANQUEADA**, de forma a orientar e verificar se os procedimentos adotados pela **FRANQUEADA** estão de acordo com este Contrato, os **MANUAIS** e as instruções da **TRANSFOLHA**;
- (ix) observar e manter rigorosamente os padrões de qualidade e atendimento estabelecidos nos **MANUAIS** e nas instruções da **TRANSFOLHA** para a operação da **UNIDADE** e entrega dos **PRODUTOS**;
- (x) preservar e promover a reputação, identidade e clientela da **TRANSFOLHA** e sua aceitação pelo público consumidor, bem como o valor do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (xi) fornecer à **TRANSFOLHA** os relatórios solicitados, de acordo com as informações, dados e instruções dispostas nos devidos formulários.
- (xii) fornecer à **TRANSFOLHA** cópia de todas as guias e/ou comprovantes por esta solicitadas;
- (xiii) permitir o livre acesso dos representantes habilitados ou credenciados, pessoal devidamente autorizado pela **TRANSFOLHA**, a toda sua documentação e em qualquer dependência da **UNIDADE**, inclusive em sua contabilidade, escritório e estoque, a fim de ser examinado o fiel cumprimento deste Contrato, em especial quanto a apresentação de Laudos, Relatórios, Multas e outros documentos expedidos pelo Poder Público e direcionados ao Franqueado, mantendo os arquivos pelo prazo de duração deste Contrato;
- (xiv) permitir a averiguação das informações de faturamento e gastos da **UNIDADE**, autorizando a **FRANQUEADORA** e seus agentes ou representantes a monitorarem a operação da **UNIDADE** e o movimento do caixa quando for necessário.

21.1. A **FRANQUEADA** está obrigada durante a vigência do presente Contrato, bem como pelo prazo de 02 (dois) anos após a sua rescisão ou término, a apresentar à **FRANQUEADORA** ou a quem esta indicar, quaisquer documentos originais relacionados ao presente Contrato, incluindo, mas não se limitando, aos fiscais, trabalhistas relacionados aos seus funcionários e



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

prestadores de serviços, laudos de fiscalização, notificações, etc., sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por dia de descumprimento, após transcorridas as 24 (vinte e quatro) horas contadas da solicitação pela **FRANQUEADORA**.

21.1.1. A **FRANQUEADA** desde já autoriza que a **FRANQUEADORA** providencie cópias autenticadas dos documentos citados acima para seu uso e/ou o que for necessário.

PADRÃO DE QUALIDADE

22. A **FRANQUEADA** deverá observar e manter rigorosamente os padrões de qualidade estabelecidos pela **TRANSFOLHA**, bem como observar a Política de Qualidade, Premiação e Restrição vigente e constante no **Anexo III** do presente instrumento, reconhecendo a **FRANQUEADA**, desde já, serem tais padrões absolutamente essenciais para o desempenho das atividades, bem como para a preservação, promoção e reputação da **MARCA** e sua aceitação pelo público consumidor.

22.1. A **TRANSFOLHA** poderá alterar e atualizar a referida Política de Qualidade, Premiação e Restrição, devendo a **FRANQUEADA** adotar as novas regras, a partir do recebimento da comunicação da **TRANSFOLHA** para tanto.

22.2. Na hipótese da **FRANQUEADA** não apresentar uma justificativa para a reclamação manifestada por parte do consumidor final ou pontos de venda com relação à entrega de um produto, no prazo e forma solicitados pela **TRANSFOLHA** através do Sistema disponibilizado pela **TRANSFOLHA**, esta poderá aplicar uma penalidade à **FRANQUEADA** conforme a Política de Qualidade, Premiação e Restrição vigente a época.

23. A **FRANQUEADA** deverá, ainda, permitir que a equipe de consultoria de campo e/ou prepostos da **TRANSFOLHA** façam avaliações periódicas na sua operação, tirem fotos, mostras de produtos, inclusive de terceiros, acompanhem todo o processo de entrega, de forma a verificar se os padrões de qualidade formatados para a rede estão sendo rigorosamente observados pela **FRANQUEADA**.

23.1. A **TRANSFOLHA** disponibilizará um supervisor, co-gestor ou consultor para visitas a **UNIDADE**, com o intuito de orientar a **FRANQUEADA** na estratégia de operação da sua franquia, sendo certo que quando estas forem solicitadas pela **FRANQUEADA**, os custos decorrentes do envio do supervisor, co-gestor ou consultor serão arcados exclusivamente pela **FRANQUEADA**.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

incluindo mas não se limitando, às despesas de estada, locomoção e alimentação dos mesmos.

24. Na hipótese da **TRANSFOLHA**, em sua avaliação periódica, constatar que a **FRANQUEADA** não está operando a franquia de modo adequado, conforme as instruções e normas do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, poderá a **TRANSFOLHA**, na figura de seus representantes, prepostos ou supervisores, promover a **CO-GERÊNCIA** da operação da **UNIDADE**, pelo período necessário à correção das inadequações constatadas, com o intuito de rever os processos operacionais e administrativos utilizados pela **FRANQUEADA** ou por terceiros, que compreendem todas as áreas da **UNIDADE** e sua operação e gestão, incluindo mas não se limitando ao recebimento de **PRODUTOS**, manuseio, até a efetiva entrega, sem isenção da responsabilidade da **FRANQUEADA** com a **TRANSFOLHA** em relação ao escopo dos serviços definidos neste Contrato.

24.1 Todas as despesas da co-gerência, incluindo mas não se limitando à locomoção, estada e alimentação do representante da **TRANSFOLHA**, serão de responsabilidade exclusiva da **FRANQUEADA**.

25. A **TRANSFOLHA** poderá enviar supervisores para acompanhamento e monitoramento das atividades franqueadas, sejam estas na sede da **UNIDADE** ou em outras localidades, a qualquer hora, independente de aviso prévio, sem que seja necessário um cronograma fixo, devendo a **FRANQUEADA** assinar os relatórios elaborados pelos inspetores e cumprir o que lá for estabelecido de comum acordo pelas **PARTES**.

25.1. A **TRANSFOLHA** poderá adentrar as dependências da **UNIDADE**, extrair fotos, cópias de documentos, conversar com funcionários e colaboradores, enfim, conduzir uma visita de supervisão completa, conforme critérios por ela estabelecidos.

25.2. Fica certo e ajustado que a Co-Gerência da operação da **UNIDADE** descrita nesta cláusula 24ª deverá ser acompanhada pelo Sócio Operador, o qual se obriga a colaborar com tudo o que se fizer necessário para o restabelecimento das atividades franqueadas, conforme previsto nas instruções e **MANUAIS**.

26. Caso a **TRANSFOLHA** constate que a **FRANQUEADA** esteja cometendo falhas de natureza gravíssima, assim definido pela Política de Qualidade, Premiação e Restrição, bem como na subcláusula abaixo, comprometendo a qualidade dos serviços prestados e/ou causando prejuízos à **TRANSFOLHA** ou aos **CLIENTES CONTRATANTES**, poderá a **TRANSFOLHA** promover a **INTERVENÇÃO** na



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

operação da **UNIDADE**, através da nomeação de um funcionário próprio, a quem a **FRANQUEADA** outorgará procuração específica para a administração, operação e gerência da **UNIDADE**, com poderes, inclusive, para a movimentação de contas bancárias, abertura de novas, e todos os atos necessários para adequação da **UNIDADE** pelo período necessário à correção das falhas. Tal procuração deverá ser outorgada única e exclusivamente para a pessoa física do funcionário indicado pela **TRANSFOLHA**.

26.1. Além das faltas gravíssimas definidas na Política de Qualidade, Premiação e Restrição, são consideradas faltas gravíssimas:

- (i) baixo índice de qualidade persistente por 3 (três) meses consecutivos;
- (ii) inadimplemento em relação aos seus contratados;
- (iii) ameaça de interrupção nas entregas contratadas com **CLIENTES CONTRATANTES**.

26.2. Na hipótese prevista na cláusula 26 acima, a **FRANQUEADA**, desde já, autoriza que a **TRANSFOLHA** efetue o pagamento das verbas devidas diretamente aos distribuidores e/ou sub-contratados, com o objetivo de dar continuidade à operação dos processos de entrega dos **PRODUTOS**.

26.3. Durante o período da intervenção, fica vedado ao sócio operador e/ou administradores da **FRANQUEADA**, movimentar isoladamente a(s) conta(s) corrente(s) em nome da empresa franqueada, salvo autorização prévia e expressa da **TRANSFOLHA**.

27. Não poderá a **FRANQUEADA**, sob qualquer hipótese ou pretexto, aceitar qualquer recusa ou interrupção da prestação dos serviços por seus funcionários ou por terceiros contratados, sob pena de ser notificada, sem prejuízo da aplicação do disposto na cláusula 37 abaixo.

28. Caso os funcionários, prepostos ou terceiros que a **FRANQUEADA** contrate para a realização do objeto do presente Contrato, venham a causar dano a bens de propriedade do consumidor final, ou nos produtos distribuídos através do processo de entrega promovido pela **FRANQUEADA**, esta, desde já, se compromete a assumir a responsabilidade integral do dano ocorrido e apurado, indenizando o prejudicado pelo dano por ele experimentado.



Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0010412-60.2016.5.18.0015 em 25/05/2016 12:01:24 e assinado por:

- MARCELO COSTA MASCARO NASCIMENTO

Consulte este documento em:

<https://pje.trt18.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **1605251150041970000012339148**



1605251150041970000012339148



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

29. Não obstante a obrigação da **FRANQUEADA** prevista na cláusula 17ª e subcláusulas, a **TRANSFOLHA** possui a faculdade por si, ou através de empresa terceirizada contratada, de promover auditoria contábil e fiscal na **FRANQUEADA**, de forma a verificar se estão sendo cumpridas as obrigações tributárias, fiscais, trabalhistas e outras inerentes à atividade franqueada. A **FRANQUEADA** deverá permitir que a **TRANSFOLHA** tenha o acesso necessário e solicitado por ela, ou pela empresa contratada para tanto, para realizar a auditoria, nos termos determinados pela última.

REMUNERAÇÃO DA FRANQUEADA

30. A **FRANQUEADA** receberá, quinzenalmente, da **TRANSFOLHA** ou de quem ela indicar, remuneração pela entrega dos **PRODUTOS**, conforme seu **TERRITÓRIO** de atuação. O valor da referida remuneração é calculado individualmente, conforme o disposto nas sub-cláusulas abaixo:

30.1. Para os **jornais** entregues aos assinantes, a **FRANQUEADA** receberá remuneração, de acordo com a **Tabela 1** constante no **Anexo IV**.

30.2. Para os **jornais** entregues aos pontos-de-venda avulsa, a **FRANQUEADA** receberá remuneração pelos jornais efetivamente vendidos, de acordo com a tabela vigente à época e/ou uma remuneração fixa, quando pertinente.

30.3. Em relação aos **produtos editoriais**, a **FRANQUEADA** receberá remuneração por produto entregue, de acordo com a **Tabela 2** constante no **Anexo IV**.

30.4. Em relação aos produtos de **entrega expressa**, a **FRANQUEADA** receberá remuneração, conforme **Tabela 3** constante no **Anexo IV**.

30.5. As tabelas 1, 2 e 3 referidas acima poderão ser alteradas pela **TRANSFOLHA** a seu exclusivo critério, conforme o comportamento do mercado local e desde que permaneça a viabilidade do negócio ora franqueado.

30.6. A **FRANQUEADA** desde já autoriza que a **TRANSFOLHA** proceda os descontos necessários no pagamento das verbas de remuneração descritas na cláusula 30 acima, provenientes dos problemas de falhas de entrega pela **FRANQUEADA**, incluindo mas não se limitando a, extravios, protocolos falsos, não entrega e/ou outros, desde que não justificadas e comprovadas pela **FRANQUEADA**, no prazo e do modo hábil, conforme estipulado e segundo critério da **TRANSFOLHA**, e/ou de acordo com a solicitação dos Clientes



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

Contratantes e/ou com a Política de Qualidade, Premiação e Restrição vigente à época.

30.7. Fica certo e ajustado que caso a **FRANQUEADA** deixe de pagar verbas a terceiros, poderá a **TRANSFOLHA**, a seu livre critério, consignar parte do pagamento das verbas de remuneração, até que a situação devedora seja sanada, sem prejuízo da rescisão do presente instrumento por justa causa.

30.8. A **TRANSFOLHA** fica desde já autorizada a reter o pagamento das verbas de remuneração, até que lhe sejam apresentados os recibos e comprovantes de pagamentos, bem como, os comprovantes de recolhimentos de tributos e previdência.

REMUNERAÇÃO DA TRANSFOLHA

31. Pela contratação ora acordada entre as **PARTES**, a **FRANQUEADA** pagará à **TRANSFOLHA**, ou a quem esta indicar, as seguintes taxas:

- (i) Mensalmente, a título de Taxa Periódica de Franquia, pelo suporte fornecido pela **TRANSFOLHA** e pela remuneração da **FRANQUEADA** no **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, nos termos deste Contrato, a quantia equivalente a 0,60% (zero, sessenta por cento) sobre o valor total da remuneração, recebida pela **FRANQUEADA**, apurada no período;
- (ii) juntamente com o pagamento mensal da taxa descrita anteriormente, a **FRANQUEADA** fornecerá à **TRANSFOLHA** os documentos fiscais que suportem o recebimento de cada remuneração pela **FRANQUEADA**.

31.1. O pagamento da taxa deverá ser realizado 2 (duas) ao mês: todo dia 01 e 16 de cada mes, quinzenalmente.

TAXA DE PROPAGANDA

32. Caberá à **TRANSFOLHA** definir e praticar as políticas de marketing, promoções de vendas, planejamento e criação das estratégias de entrega dos **PRODUTOS**, por toda a Rede do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**.

33. Durante a vigência deste Contrato, a **FRANQUEADA** deverá somente utilizar o material promocional e de propaganda fornecido, desenvolvido ou aprovado por escrito pela **TRANSFOLHA**, e estritamente de acordo com os **MANUAIS** e demais instruções da **TRANSFOLHA** a respeito.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

33.1. A **FRANQUEADA** apenas poderá conceder entrevistas ou prestar declarações à imprensa a respeito da sua própria **UNIDADE**, e apenas na figura de franqueado da **TRANSFOLHA**, desde que obtenha a prévia e expressa aprovação da **TRANSFOLHA**, sendo certo que fica vedado à **FRANQUEADA** a divulgação à terceiros de qualquer informação, dados ou quaisquer outras particularidades relativas à **UNIDADE** e a **TRANSFOLHA**.

34. A **TRANSFOLHA** poderá, a qualquer momento, instituir um Fundo de Publicidade da Rede, para propaganda e marketing institucional. Nesta hipótese, os franqueados deverão pagar à **TRANSFOLHA**, ou a quem a mesma indicar, através do sistema bancário, uma quantia equivalente 0,5 % (zero, cinco por cento) sobre a remuneração mensal da **FRANQUEADA**, como contribuição para o desenvolvimento e criação, pela **TRANSFOLHA**, da estratégia de marketing e publicidade, incluindo propaganda, promoção e relações públicas exercidas em benefício da Marca e, conseqüentemente, da **FRANQUEADA**. A **FRANQUEADA** concede à **TRANSFOLHA**, neste ato, o direito de administrar a quantia acima estabelecida.

35. A **FRANQUEADA** poderá, a seu critério e por sua exclusiva expensa, destinar verbas adicionais para propaganda, desde que estas sejam prévia e expressamente aprovadas pela **TRANSFOLHA**, inclusive quanto à forma.

RESCISÃO

36. Na hipótese de ficar constatada violação de qualquer das cláusulas deste Contrato, a parte inocente deverá notificar a outra, para que no prazo estipulado na notificação, cesse a prática violadora, sob pena de não o fazendo ser rescindido com justa causa do presente instrumento, além do disposto na cláusula 48 abaixo.

37. Constituem justa causa para rescisão automática do presente Contrato, independente de notificação, dentre outras já previstas neste instrumento, as seguintes hipóteses:

- (i) se qualquer das **PARTES** e seus sócios entrarem em recuperação judicial ou ter pedido de falência solicitado, ou insolvência civil, mesmo que presumida, bem como a condenação de qualquer um em processos criminais;
- (ii) se a **FRANQUEADA** deixar de conduzir seus negócios conforme os padrões estabelecidos pelo **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**, ou de maneira condizente com a ética comercial, ou ainda consoante os padrões aceitos, utilizados e aprovados pela **TRANSFOLHA**;



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- (iii) se a **FRANQUEADA** deixar de solicitar a prévia e expressa aprovação da **TRANSFOLHA** para contratação com novos clientes, realizando a entrega sem autorização prévia e expressa da **TRANSFOLHA**.
- (iv) se a **FRANQUEADA** usar de modo diverso ao desse Contrato, promover divulgação, permuta, veiculação da carteira de assinantes e *mailings* fornecidos pela **TRANSFOLHA** ou por seus **CLIENTES CONTRATANTES**;
- (v) se a **FRANQUEADA** não cumprir os prazos e condições estabelecidos pela **TRANSFOLHA** nos **MANUAIS**, para entrega dos produtos;
- (vi) se a **FRANQUEADA** deixar de cumprir quaisquer obrigações contratuais aqui dispostas em favor da **TRANSFOLHA**, e terceiros contratados ou prestadores de serviço, seja de natureza fiscal, trabalhista, previdenciária, operacional, comercial, incluindo a apresentação desses documentos à **TRANSFOLHA**;
- (vii) se a **FRANQUEADA** não cumprir os procedimentos estabelecidos nos **MANUAIS**, e deixar de fornecer os relatórios conforme disposto neste contrato;
- (viii) se a **FRANQUEADA** possuir um índice de reclamações acima das metas estipuladas na Política de Premiação e Restrição, durante 3 (três) meses consecutivos ou alternados, por um período correspondente a 6 (seis) meses contados do primeiro mês do não-cumprimento das metas estabelecidas;
- (ix) A **FRANQUEADA** sonegar, dificultar, subfaturar ou omitir informações da franquia à **TRANSFOLHA**;
- (x) mediante a prática de ilícitos criminais ou penais do Sócio das empresas ou das **PARTES**;
- (xi) A **FRANQUEADA**, na figura do seu **Sócio-Operador**, deixar de acompanhar e monitorar o processo de entrega dos produtos, objeto da franquia, em qualquer momento do seu horário de funcionamento estipulado pela **TRANSFOLHA** para a rede de franquia;
- (xii) se a **FRANQUEADA** deixar, pela terceira vez, de sanar quaisquer falhas cometidas depois de advertida ou notificada pela **TRANSFOLHA**;



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- (xiii) se a **FRANQUEADA** deixar de pagar verbas devidas a terceiros ou ainda deixar de pagar os valores devidos ao locador do imóvel;
- (xiv) se a **FRANQUEADA** paralisar as atividades operacionais da **UNIDADE**, deixando de prestar os serviços, objeto deste Contrato, conforme os padrões e instruções da **TRANSFOLHA**, vigentes para o **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (xv) se a **FRANQUEADA** entregar os **PRODUTOS** fora do **TERRITÓRIO**;

37.1. Na ocorrência de qualquer um dos eventos mencionados na Cláusula 37 acima, a **TRANSFOLHA** poderá optar, a seu exclusivo critério, por suspender e/ou alterar as condições e prazos de pagamento da remuneração da **FRANQUEADA**, bem como optar pela alteração da amplitude do **TERRITÓRIO**.

CONSEQUÊNCIAS DA RESCISÃO

38. No término ou rescisão deste Contrato, por qualquer motivo que seja:

38.1. Deverá a **FRANQUEADA**:

- (i) devolver à **TRANSFOLHA** todos e quaisquer materiais, principalmente promocionais, documentos e publicações que lhe tiverem sido entregues em decorrência do presente instrumento, em especial parar de acessar os **MANUAIS** via WEB (Internet);
- (ii) deixar de fazer uso do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA** e das **MARCAS**, bem como das marcas e de qualquer produto dos **CLIENTES CONTRATANTES**, e de usar quaisquer meios que relacionam a **FRANQUEADA** à **TRANSFOLHA**;
- (iii) oferecer à **TRANSFOLHA** a opção de adquirir da **FRANQUEADA** equipamentos, móveis e/ou outros itens da **UNIDADE**, pelo preço de mercado. Não optando a **TRANSFOLHA** pela aquisição ofertada, a **FRANQUEADA** poderá comercializar única, e tão somente, os equipamentos e móveis;
- (iv) devolver à **TRANSFOLHA** todos os **PRODUTOS** não-entregues e promover as respectivas baixas no sistema de software, dos produtos entregues até o último dia de operação da **UNIDADE**, sob pena de



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

pagamento de uma multa diária de R\$ 1.000,00 (um mil reais) enquanto perdurar o inadimplemento pela **FRANQUEADA**;

- (v) deixar de fazer uso da carteira dos **CLIENTES CONTRATANTES** ou mesmo da **TRANSFOLHA**, restando terminantemente proibida a utilização e/ou venda dos dados confidenciais, de qualquer forma ;
- (vi) informar expressamente o nome e endereço dos locais de entrega e da carteira de clientes;
- (vii) não contratar diretamente com os **CLIENTES CONTRATANTES**, incluindo as vedações previstas na cláusula 41 e seguintes;

38.2. Poderá a FRANQUEADORA:

- (i) cessar imediatamente o acesso da **FRANQUEADA** aos sistemas *WEB (Internet)* do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA**;
- (ii) reter o pagamento de qualquer verba devida à **FRANQUEADA**, até que esta comprove que efetuou o pagamento de todo o seu quadro de funcionários e de terceiros contratados ou caso ela deva algo à **TRANSFOLHA** e/ou **CLIENTES CONTRATANTES** ou terceiros relacionados à operação.

39. Com a rescisão ou término do presente contrato, a **TRANSFOLHA** está imediatamente permitida a conceder novas franquias no **TERRITÓRIO**, ou ali instale outra **UNIDADE**, para imediato funcionamento, utilizando-se, inclusive, dos clientes já cadastrados para dar prosseguimento à distribuição anteriormente realizada no **TERRITÓRIO**, disponibilizando a equipe de funcionários e a estrutura de distribuição.

40. No término ou rescisão deste Contrato, a **TRANSFOLHA** terá o direito, mas não a obrigação, de entregar os **PRODUTOS**, por si ou através de quem vier a indicar.

40.1. Ainda, nesta hipótese, fica a **FRANQUEADA** obrigada a operar a franquia ora outorgada, realizando as atividades objeto desta contratação, pelo período equivalente a 30 (trinta) dias, a contar da data da denúncia do presente Contrato manifestada por escrito pela **FRANQUEADA** à **TRANSFOLHA**, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais).



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

DIREITO PERSONALÍSSIMO

41. As **PARTES** reconhecem que as características pessoais, profissionais e financeiras do **SÓCIO OPERADOR** acima qualificado foram essenciais e determinantes na sua escolha como **FRANQUEADA**, de tal forma que o **SÓCIO OPERADOR** deverá deter, obrigatoriamente e durante toda a vigência deste Contrato, no mínimo, 26% (vinte e seis por cento) do capital societário da **FRANQUEADA**, e exercer a gerência e administração da unidade franqueada, bem como dedicar-se à operação diariamente, de forma a empreender suficiente tempo e esforço para a operação eficiente do seu negócio..

41.1. O **SÓCIO OPERADOR** será o único e exclusivo responsável pela administração, gerência e atividades da **FRANQUEADA**, devendo o **SÓCIO OPERADOR** estar presente na **UNIDADE** diariamente, abstendo-se do envolvimento em qualquer tipo de atividade concorrente, conflitante ou que possa, de qualquer forma, interferir no eficaz desempenho das atividades desenvolvidas na **UNIDADE**, de acordo com as condições especificadas nos **MANUAIS**.

CESSÃO, TRANSFERÊNCIA E SUCESSÃO DA FRANQUIA

42. A **FRANQUEADA** não poderá ceder ou transferir, total ou parcialmente, os direitos concedidos e obrigações assumidas neste Contrato, salvo com autorização prévia e expressa da **TRANSFOLHA**.

43. Qualquer cessão ou transferência deste Contrato, pela **FRANQUEADA** ou pelo **SÓCIO OPERADOR**, deverá ser precedida do direito de preferência da **TRANSFOLHA**, por si ou por alguém indicado pela **TRANSFOLHA**, que deverá manifestar seu interesse, por escrito, no prazo de 90 (noventa) dias da notificação da **FRANQUEADA** nesse sentido.

43.1. Em caso de recusa da **TRANSFOLHA** à oferta da cessão e transferência deste Contrato, qualquer novo franqueado para quem a **FRANQUEADA** pretenda ceder ou transferir este Contrato deverá rigorosamente observar, cumulativamente, as seguintes condições básicas:

- (i) ser financeiramente responsável e independente, e economicamente capaz de cumprir com as obrigações da **FRANQUEADA** assumidas neste Contrato;
- (ii) concluir e ser aprovado no processo de seleção, avaliação e treinamento da **TRANSFOLHA** para novos franqueados;

- (iii) Incondicionalmente assumir e concordar expressamente em cumprir com obrigações da **FRANQUEADA** aqui estabelecidas, assinando o Contrato de Franquia vigente na ocasião da assinatura pelo novo franqueado;
- (iv) que todas as obrigações da **FRANQUEADA**, em especial as obrigações de natureza financeira, tenham sido cumpridas de maneira tempestiva;
- (v) a **FRANQUEADA** deve ter assinado termo de quitação e liberação geral e irrestrita de todas e quaisquer ações, pedidos ou reivindicações da **FRANQUEADA**, de qualquer natureza, contra a **TRANSFOLHA**, suas subsidiárias, sucessoras e cessionárias e seus respectivos administradores, diretores, acionistas, sócios, agentes e representantes, inclusive, entre outras, ações, pedidos ou reivindicações oriundas nos termos deste Contrato ou suas subsidiárias ou coligadas e leis, regulamentos, normas nacionais, federais, estaduais ou municipais;
- (vi) a **FRANQUEADA** deve assinar todos os documentos exigidos pela **TRANSFOLHA** assumindo sua integral e exclusiva responsabilidade por todas as suas obrigações perante a **TRANSFOLHA**, antes da data da assinatura do contrato com o novo franqueado.

43.2. Fica neste ato claro e reiterado que as disposições contidas na Cláusula 43.1. acima, foram estabelecidas apenas como parâmetros para o processo de seleção de qualquer potencial franqueado da **Rede de Franquia**, e o cumprimento, parcial ou total, dos requisitos estabelecidos acima não obrigam nem oneram de forma alguma a **TRANSFOLHA**, nada devendo a **TRANSFOLHA** à **FRANQUEADA** ou a qualquer candidato apresentado pela **FRANQUEADA** nos termos acima, seja a que tempo e a que título for.

44. Na hipótese da **FRANQUEADA** decidir pela alienação de suas quotas, bem como por qualquer modificação na sua composição ou controle societário, ou na sua administração e gerência, ou na venda da maioria de seus ativos a terceiros, os procedimentos indicados na Cláusula 43 acima deverão ser rigorosa e igualmente observados.

45. Em caso de falecimento, insolvência, ou impedimento, interdição ou ausência do **SÓCIO OPERADOR** por mais de 60 (sessenta) dias, os seus herdeiros e sucessores,



terão um prazo de 30 (trinta) dias para participarem do processo de seleção da **TRANSFOLHA**, incluindo o treinamento, sendo que:

- (i) em caso de aprovação, os novos franqueados deverão assumir o presente Contrato, e rigorosamente observar todos os termos e condições aqui estabelecidos;
- (ii) em caso de reprovação, o presente Contrato será automaticamente terminado, sendo aplicadas as disposições contidas nas cláusulas 44 e 45 acima;
- (iii) Na hipótese dos herdeiros e sucessores não desejarem assumir o presente Contrato, estará o presente contrato automaticamente terminado, sendo aplicado as disposições contidas nas cláusulas 43 e 44 acima.

CLÁUSULA PENAL

46. Caso o presente Contrato seja rescindido por qualquer das **PARTES**, sem justa causa, deverá a parte requerente efetuar o pagamento de uma multa contratual equivalente 1/3 (um terço) das remunerações obtidas na média das 3 (três) últimas quinzenas, sem prejuízo de eventual indenização por perdas e danos .

46.1. A parte que quiser dar por rescindido o presente instrumento, sem justa causa, deverá enviar uma notificação extrajudicial prévia com prazo de 30 (trinta) dias à outra parte, explicitando a intenção de rescindir o contrato.

46.2. Fica certo e ajustado que a multa prevista na cláusula 46 acima deverá ser paga no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do encerramento das operações da **UNIDADE**, devendo ser deduzidas do respectivo valor, as quantias devidas em razão deste contrato, de uma parte à outra.

47. Caso o presente contrato seja rescindido por justa causa, a parte culpada deverá pagar imediatamente à parte inocente, uma multa contratual no valor de 1/3 (um terço) das remunerações obtidas na média das 3 (três) últimas quinzenas.

48. Na hipótese de paralisação total ou parcial das atividades da franquia, deverá a **FRANQUEADA** efetuar o pagamento de uma multa à **TRANSFOLHA** equivalente a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia de paralisação, além da possibilidade de rescisão automática deste contrato, por justa causa, sem prejuízo de perdas e danos.

48.1. Caso a **FRANQUEADA** descumpra qualquer das cláusulas ou condições deste Contrato, poderá a **TRANSFOLHA**, ao seu livre critério, aplicar uma multa



de R\$ 300,00 (trezentos reais) por dia de atraso da respectiva correção, além da possibilidade de requerer a rescisão do presente Contrato, com justa causa, conforme previsto acima.

SEGURO

49. A FRANQUEADA, neste ato, se compromete a providenciar e manter válida, durante a vigência deste Contrato, com seguradora de primeira linha e idônea, apólice de seguro, de responsabilidade civil contra terceiros, contra roubo e incêndio, e contra riscos em relação ao imóvel onde está situada a **UNIDADE**, cujo valor mínimo inicial dos respectivos prêmios não será inferior ao valor dos investimentos totais iniciais da **UNIDADE**. A apólice deverá ser entregue à **TRANSFOLHA** antes da inauguração da **UNIDADE**, sob pena de descumprimento contratual.

49.1. A FRANQUEADORA, que regula as atividades de gerenciamento de riscos da **Rede de Franquias TRANSFOLHA**, incluindo, mas não se limitando, às operações denominadas "*entregas expressas*" das Franquias, contratará e arcará com os custos de um seguro para a **Rede de Franquias TRANSFOLHA**.

49.1.1. A seguradora a ser contratada pela **FRANQUEADORA**, procederá, eventualmente e mediante sua prévia avaliação, a cobertura de sinistros ocorridos nas dependências de cada Franquia e também em alguns roteiros de entrega, devendo a **FRANQUEADA**, para tanto, implantar as medidas abaixo relacionadas, referentes à segurança patrimonial, no prazo máximo de 30 (Trinta) dias, contados da solicitação da **FRANQUEADORA** e zelar por sua manutenção durante todo o prazo de vigência do contrato. Eventual ressarcimento e cobertura ocorrerão se, e apenas se, a apólice da **FRANQUEADORA** estiver em vigor.

49.1.2. A **FRANQUEADA** está ciente, ainda e anuí, desde já, que eventual ressarcimento e cobertura do evento sinistro pela seguradora está condicionada também ao cumprimento de todos os trâmites internos exigidos no **PGR (Plano de Gerenciamento de Risco)** da **FRANQUEADORA**, além do cumprimento das exigências da seguradora.

49.1.3. Abaixo os itens a serem cumpridos pela **FRANQUEADA**:

- (i) *Circuito Fechado de Televisão (CFTV)* digital, que possibilite um tempo mínimo de gravação de 30 (trinta dias) e observação por câmeras dos pontos sensíveis da franquia (exemplo: frente do



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- prédio, acessos de veículos e de pedestres, perímetro e áreas de separação e manuseio de *entregas expressas*);
- (ii) Sistema de alarme de perímetro e áreas sensíveis, dotado de botões de pânico fixos e/ou móveis e monitorado externamente por empresa de segurança ou monitoramento de alarmes;
 - (iii) Área de separação de *entregas expressas* segregada e com restrição de acesso;
 - (iv) Portões de veículos e de pedestres que impeçam a visualização do interior da franquia, com fechaduras reforçadas e interfone para comunicação externa. Os portões deverão permanecer sempre fechados quando não estiverem em efetiva operação;
 - (v) Todos os funcionários da **FRANQUEADA** (administrativos, entregadores e ajudantes), envolvidos na preparação ou execução de *entregas expressas*, deverão ter seus cadastros avaliados e aprovados pela empresa de gerenciamento de risco definida pela **TRANSFOLHA**, de acordo com regras específicas.
 - (vi) A **FRANQUEADA** deverá dispor única e exclusivamente de entregadores e ajudantes registrados para a realização de *entregas expressas*, sendo certo que entregadores envolvidos em sinistros anteriores (roubos e/ou acidentes) não poderão trabalhar na operação de *entregas expressas* da **TRANSFOLHA**.
 - (vii) Outras medidas de segurança das instalações poderão ser exigidas em virtude do risco da região ou do histórico de sinistros da unidade franqueada

49.1.4. Caso a **FRANQUEADA** não adote, em sua totalidade, as medidas elencadas na cláusula 49.1.1. acima, fica desde já ciente que, em consequência, a Seguradora contratada pela **FRANQUEADORA** não procederá ao ressarcimento de eventual sinistro.

49.1.5. As **PARTES** estão cientes e concordam desde já, que o mencionado seguro contempla atualmente o disposto no quadro abaixo,



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

podendo ser alterado com prévia comunicação da **TRANSFOLHA**, sem que isso configure infração contratual:

Cobertura no armazém (carga em solo) - Franquias em Todo o Brasil	Valor máximo coberto será de R\$ 100.000,00 para mercadorias em solo. Cobertura de 36 horas condicionada as regras abaixo: a) Botão de Pânico fixo ou móvel monitorado por empresa de Segurança; b) Aplicação de sistemas de segurança eletrônica (alarmes e CFTV), com link externo, com gravação de imagem disponível pelo prazo de até 30 dias.
---	---

GARANTIA

50. Assina também o presente instrumento, na qualidade de fiador e principal pagador, solidariamente responsável com a **FRANQUEADA** por todas as obrigações aqui assumidas, o

[REDACTED]

000, na qualidade de principais pagadores, solidariamente responsáveis com a **FRANQUEADA** por todas as obrigações aqui assumidas, tais como taxa mensal de franquia, multas contratuais, rateios de custos comuns, verbas de propaganda, pagamentos a fornecedores, renunciando expressamente a todos os benefícios de ordem e aos direitos de exoneração da presente fiança, como lhes faculta o artigo 821, 827 e 835 e 1.024 do Código Civil Brasileiro e o artigo 77 - inciso I do Código de Processo Civil.

50.1. Em caso de morte ou insolvência dos fiadores, se obriga a **FRANQUEADA** a fornecer novos fiadores idôneos, a critério da **FRANQUEADORA**, no prazo de 30 (trinta) dias do evento, sob pena de caracterizar-se infração contratual, ensejando a rescisão deste contrato por justa causa.

50.2. Neste mesmo ato e por este mesmo instrumento, de forma irrevogável e irretroatável, nos termos do disposto pela artigo 686 – parágrafo único do Código Civil Brasileiro, a **FRANQUEADA**, seu **SÓCIO OPERADOR** e os fiadores nomeiam-se reciprocamente procuradores para o fim especial de receber quaisquer citações, intimações ou notificações, judiciais ou extrajudiciais, relativas a todas as obrigações decorrentes do presente contrato, bem como para assinar aditamentos ou termos relativos ao presente instrumento.



Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado ao autos do processo de número 0010412-60.2016.5.18.0015 em 25/05/2016 12:01:24 e assinado por:

- MARCELO COSTA MASCARO NASCIMENTO

Consulte este documento em:

<https://pje.trt18.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>
usando o código: **16052511503964300000012339183**



16052511503964300000012339183



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

50.3. No caso de renovação deste Contrato, a **FRANQUEADA** se compromete a providenciar a nomeação desses mesmos fiadores ou, na hipótese destes não aceitarem, de providenciar a indicação de novos fiadores com comprovada capacidade financeira e patrimonial, a serem aprovados pela **TRANSFOLHA**, para formalizarem o respectivo contrato de franquia, assumindo todas as obrigações lá previstas, sob pena de não o fazendo de ser rescindido de pleno direito o contrato de franquia.

50.4. Todo início de ano, após a data limite de entrega da declaração de Imposto de renda para a Receita Federal, se obrigam, a **FRANQUEADA** e os **FIADORES** a enviarem, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, pelos Correios e com Aviso de Recebimento (AR), para a **FRANQUEADORA**, aos cuidados do Departamento Jurídico, (Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 628, conjunto 113, São Paulo/SP, CEP: 05426-200), a declaração de renda dos atuais **FIADORES** para análise, estando ciente de que a **FRANQUEADORA** poderá pedir substituição dos **FIADORES** e apresentação de novas declarações de renda, o que deverá ocorrer dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados do pedido de substituição, sob pena de rescisão contratual.

50.5. O fiador, com a anuência do seu cônjuge, desde já reconhece que a presente fiança será válida pelo prazo inicial de vigência deste Contrato e também durante as suas eventuais prorrogações, sejam automáticas ou não, e também até o fiel cumprimento das obrigações da **FRANQUEADA**, independentemente do prazo.

NEGOCIAÇÃO E MEDIAÇÃO

51. Na eventualidade do surgimento de qualquer espécie de conflito, em razão deste instrumento ou de seus eventuais posteriores aditivos, incluindo, mas não se limitando, a assuntos relacionados ao seu descumprimento, interpretação, término, validade ou invalidade, dentre outros; as partes convencionam que, desde já, que primeira e obrigatoriamente buscarão uma solução pela **NEGOCIAÇÃO** direta entre os representantes dos signatários.

51.1. O prazo para realização da negociação, tentativa e formalização do acordo, nos moldes previstos acima, será de 45 (quarenta e cinco) dias corridos contados do pedido por escrito formulado por qualquer das partes, endereçado com Aviso de Recebimento (AR) à outra parte no endereço indicado no preâmbulo deste instrumento.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

52. Cumpridas as disposições da cláusula acima e, na eventualidade da manutenção da controvérsia, as partes convencionam, desde já, que buscarão uma solução por meio da **MEDIAÇÃO** a ser desenvolvida por Mediador vinculado ao **IMAB - INSTITUTO DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DO BRASIL**, sendo os custos arcados igualmente entre as partes, no prazo de até 02 (dois) meses a contar do insucesso da negociação direta entre as partes. Tal medida deverá, obrigatoriamente, ser cumprida antes de qualquer das partes recorrer a algum outro método extrajudicial ou judicial de resolução de conflitos.

52.1. A **MEDIAÇÃO**, nos moldes previstos acima, se desenvolverá no **IMAB** e deverá seguir as regras de seu respectivo Regulamento de Mediação vigente à época de instauração do procedimento.

53. As partes elegem o Foro da Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, para dirimir quaisquer questões oriundas do presente instrumento, com a exclusão de qualquer outro, por mais privilegiados que sejam.

DISPOSIÇÕES GERAIS

54. A **FRANQUEADA** reconhece e garante que está ciente das oportunidades e riscos do negócio que será desenvolvido na **UNIDADE**, não tendo recebido da **TRANSFOLHA** nenhuma declaração, promessa ou garantia, em qualquer momento, em especial de funcionamento ou rentabilidade, em relação às atividades da **UNIDADE**, reconhecendo ainda, que o sucesso e êxito de seu empreendimento dependem do trabalho ativo da **FRANQUEADA**.

55. Nada neste Contrato será entendido como criando vínculo empregatício entre a **TRANSFOLHA** e os empregados da **FRANQUEADA**, nem entre os sócios da **FRANQUEADA** e a **TRANSFOLHA**. Nem a **FRANQUEADA**, nem seus sócios, empregados ou prepostos estarão autorizados a representar ou obrigar a **TRANSFOLHA** nem serão considerados seus agentes.

55.1. A **FRANQUEADA** será única e exclusivamente responsável pelas despesas operacionais fixas e variáveis, ou qualquer outra decorrente do presente contrato, tributos, encargos trabalhistas, sociais, previdenciários e acidentários referentes aos seus funcionários, prepostos e terceiros que venha a contratar para a consecução do objeto do presente, isentando a **TRANSFOLHA** de qualquer reclamação a este respeito, ainda que pleiteados após a rescisão deste Contrato.

56. A eventual aceitação, por uma das **PARTES**, da inexecução, pela outra, de quaisquer cláusulas ou condições deste Contrato, a qualquer tempo, deverá ser interpretada como mera liberalidade, não implicando, portanto, na desistência de



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega.

exigir o cumprimento das disposições aqui contidas ou do direito de pleitear, futuramente, a execução total de cada uma das obrigações

57. Todos os avisos, notificações e autorizações referentes a este Contrato devem ser enviados por escrito, podendo ser entregues pessoalmente com protocolo de recebimento, via postal com aviso de recebimento, via cartório, com confirmação de leitura pelo destinatário, endereçadas às **PARTES** nos endereços indicados no preâmbulo deste Contrato, valendo também, para efeitos deste Contrato, todas as comunicações feitas por canais oficiais de informação e comunicação entre a **TRANSFOLHA** e a **FRANQUEADA**.

58. O presente Contrato não poderá ser alterado ou modificado, salvo mediante documento devidamente assinado pela **PARTES**, revogando expressamente neste ato todos os entendimentos contratuais ou verbais mantidos anteriormente entre as **PARTES** até a data da assinatura deste.

59. A **FRANQUEADA** concorda que, caso venha a desenvolver quaisquer novos conceitos, processos ou aprimoramentos na operação ou promoção do negócio franqueado, deverá prontamente informar à **TRANSFOLHA** e lhe fornecerá todas as informações relativas aos mesmos, concordando, ainda, que tais conceitos, processos ou aprimoramentos se tratam de melhoramentos do **SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA** e, portanto, tornar-se-ão propriedade da **TRANSFOLHA** e que a **TRANSFOLHA** poderá utilizar ou divulgar tais informações para outros franqueados.

60. Todas as multas aqui previstas deverão ser pagas pela **FRANQUEADA** à **TRANSFOLHA**, devidamente reajustadas na menor periodicidade permitida por lei, e de acordo com a variação positiva do IGPM/FGV, ou IPCA, o que for maior no período ou, na ausência destes, qualquer outro índice que venha a substituí-los, na menor periodicidade permitida em lei, ocorrida entre a data da assinatura desse instrumento e a do efetivo pagamento.

60.1. No caso de extinção do IGPM/FGV e IPCA, as **PARTES**, desde já, estipulam que adotarão o novo índice fixado pelo Governo que venha a substituir, ou, não o havendo, qualquer outro índice que retrate a inflação ocorrida no período.

61. Os Anexos I, II, III e IV são neste ato rubricados pelas **PARTES** e constituem parte integrante do presente Contrato, podendo ser livremente alterados pela **TRANSFOLHA**, mediante aviso prévio e por escrito à **FRANQUEADA**.

62. A **FRANQUEADA** concorda que, dada a natureza dinâmica do Sistema de Franquia, e por não se tratar de contrato de adesão, os contratos de franquia



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

apresentados e/ou assinados com outros franqueados da rede poderão conter, e normalmente conterão, cláusulas e condições diferenciadas das pactuadas no presente instrumento, sem que isso implique em qualquer descumprimento contratual e/ou infração legal.

E, por estarem assim justas e contratadas, as **PARTES** firmam o presente instrumento em 3 (três) vias de igual forma e teor, para um só efeito, na presença das 2 (duas) testemunhas abaixo.

São Paulo, 10 de março de 2013.

2.º CARTÓRIO

TRANSFOLHA - TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA.

6.º TABELIONATO

FREITAS DISTRIBUIDORA DE PUBLICAÇÕES E LOGÍSTICA EIRELI-ME

6.º TABELIONATO

FIADOR:

TESTEMUNHAS:

1. _____
Nome: _____
RG: _____
CPF: _____

2. _____
Nome: _____
RG: _____
CPF: _____

CARTÓRIO DE NOTAS DE GOIÂNIA - GOIÁS
Avenida República do Líbano, 044 - Rua N.º 29 - Setor: Domus - Goiânia - Goiás
CNPJ: 79120-0/00 - FONE: (62) 3093-2222 FAX: (62) 3293-8448

02061303071631023035650 - 02061303071631023035660 - Consulte:
<http://extrajudicial.go.gov.br/goio>

Reconheço verdadeira a assinatura de EDMILSON DE FREITAS (177883) (por duas vezes), pessoa por mim identificada, e por haver sido aposta em minha presença, dou fé. Goiânia, 07 de maio de 2013. Em Teste da Verdade - Gilson Borges Ribeiro - Escrevente

GILSON BORGES RIBEIRO
Escritor

Página 38 de 46
Contrato de Franquia - SISTEMA DE FRANQUIA TRANSFOLHA

2.º Tabelião de Notas - Gerson F. Olegário da Costa
Rua Reg. Prof. 0373 - Vila Buarque - São Paulo - SP
CEP 01225-010 - Fone: (11) 3057-0244 - Fax: (11) 3021-1100

Reconheço nos assinantes (1 Firma) COM VALOR ECONÔMICO de: _____
(FLAVIA ROBERTA TRINQUEL)
São Paulo, 14 de maio de 2013. Em Teste da Verdade.

FLAVIA DA PURIFICADORA FONSECA - FIZP/PRATE
Valor: R\$ 4.500,00 - CNPJ: 06.645.964



1051AA428997



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

**ANEXO I
TERRITÓRIO**

Fica delimitado como Território as Cidades relacionadas na tabela abaixo:

Cidade	UF
GOIANIA/GO	GO
APARECIDA DE GOIANIA/GO	GO
ANAPOLIS/GO	GO
INHUMAS/GO	GO



**ANEXO II
MIX DE PRODUTOS**

1. ASSINATURA E VENDA AVULSA (JORNAIS):

Jornal FOLHA DE S. PAULO
Jornal AGORA
Jornal VALOR ECONÔMICO

2. EDITORIAIS:

Editora Referencia: Jornal Propaganda e Marketing

**Editora MEIO & MENSAGEM: Jornal MEIO & MENSAGEM
Coleção ANUÁRIO**

3. ENTREGA EXPRESSA:

AMERICANAS
LIVRARIA DA FOLHA
PONTO FRIO
READER´S DIGEST
SUBMARINO
UOL
WAL MART



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

ANEXO III
POLÍTICA DE QUALIDADE, PREMIAÇÃO E RESTRIÇÃO
OPERAÇÃO INTERIOR

I - OBJETO: Melhorar a *performance* das unidades franqueadas e corrigir as eventuais falhas no processo de transporte, entrega e distribuição que possam prejudicar a marca Transfolha e sua imagem no mercado, mediante aplicação de premiação, caso o processo seja observado e cumprido ou mediante aplicação de restrição quando ocorrerem falhas de procedimento.

II - VALIDADE: Esta política de qualidade, premiação e restrição vigorará por tempo indeterminado, iniciando na data de **1º de Janeiro de 2012**. Esta política poderá ser revisada, a qualquer tempo, a critério da Franqueadora, devendo a nova versão ser respeitada por todos os franqueados da Rede imediatamente ou no prazo apontado pela Franqueadora em comunicado específico.

III – DEFINIÇÕES:

- Início: horário do recebimento pela unidade franqueada, do produto a ser entregue,

- Verba: valor a ser pago pela Franqueadora ao Franqueado, em razão dos serviços contratados;

- Entrega Original: é a primeira vez que um produto sai para entrega,

- Baixa de Protocolo: inserção de dados referentes à realização da entrega, no sistema WebTransfolha

- Data/horário limite: referente à data para finalização da entrega/baixa do protocolo, até as 23:59h,

- Protocolo baixado: refere-se à baixa do protocolo em sistema, contendo todos os seus dados inerentes, de forma legível,

- "cliente 02 – ocorrência Transfolha": quando houver a necessidade de reenvio de editoriais, por problemas causados pela unidade franqueada, via Canal Express, será aberta a ocorrência Cliente 02.

- Cliente – empresa contratante dos serviços oferecidos pela rede de franquias Transfolha

PREMIAÇÃO:

A) CANAL EXPRESS

- i) Produto efetivamente entregue e protocolo baixado em sistema até às 23h59min na data do recebimento pela unidade Franqueada – será concedido ao franqueado um valor adicional correspondente a 10% (dez por cento – baixa por scanner) ou 5% (cinco por cento – baixa por digitação) sobre o valor da verba de entrega original.

- ii) Produto efetivamente entregue e protocolo baixado em sistema até às 10h00min do dia seguinte ao recebimento na franquía: **será concedido ao franqueado** um valor adicional correspondente a 7% (sete por cento – baixas por scanner) ou 2% (dois por cento – baixas por digitação) sobre o valor da **verba de entrega original**.

Atenção:

- As premiações previstas para o Canal Express não serão concedidas nas hipóteses de reenvio causadas por falhas na entrega original, não justificadas pela unidade Franqueada ("Cliente 02 – Ocorrência Transfolha");

- Também não será aplicada esta premiação para as entregas especiais, tais como Blockbuster, entregas prorrogadas e entregas agendadas.

- Para a concessão da Premiação, o Franqueado deverá observar e cumprir todos os demais procedimentos de entrega recomendados pelo Franqueador;

- O(s) crédito(s) correspondente(s) à premiação do Canal Expressa será apurado quinzenalmente e disponibilizado ao franqueado na próxima quinzena subsequente à respectiva apuração;

IV – RESTRIÇÃO

A - CANAL EXPRESSA:



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

- l) Todas as entregas devem ser realizadas e devidamente baixadas em sistema até a data/horário limite para sua conclusão, sob pena de serem aplicadas as restrições conforme quadro abaixo:

Faixa de prazo limite para entrega/baixa do protocolo		% de restrição sobre a verba de entrega
00:01	12:00	5%
12:01	24:00	10%
24:01	36:00	15%
36:01	48:00	20%
48:01	60:00	25%
60:01	72:00	30%

Após 72:00 estaremos extraviando o produto.

As restrições previstas para o canal Expressa serão aplicadas nas quinzenas subseqüentes a do fechamento.

V – RESTRIÇÕES GERAIS PARA CANAL EXPRESSA:

> PARA CANAL EXPRESSA:

A - Recebimento e conferência dos Produtos (eletrônico): É obrigatório o envio pelo Franqueado à Franqueadora do informativo de "Recebimento Eletrônico" e ou comunicação de possíveis divergências dos produtos até, no **MÁXIMO**, às 09h00min do dia do recebimento. No caso das franquias que recebem a carga após este horário, o prazo para efetuar o envio do informativo de recebimento em sistema será de até, no máximo, 02 (duas) horas após o recebimento físico dos produtos. (lembramos que a TFO possui o controle de horário de chegada em cada localidade)

Vencidos os prazos acima, não serão aceitas possíveis reclamações de divergências de *container* e os respectivos produtos que o compõem.

No caso das franquias que fazem a conferência dos *containers* por peso, continua valendo a regra hoje utilizada.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

O não-cumprimento, parcial ou total, desta recomendação está sujeita à aplicação de uma restrição no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por dia em que a regra não foi observada.

B - Ferramenta - Consumidor Ausente: Dentro do seu intervalo (delta) de tempo para entrega, é obrigatório efetuar pelo menos 2 (duas) tentativas de entrega em horários diferentes, registrando na WEB a data e hora em que essas tentativas foram realizadas, assim como informar, no mínimo, 3 (três) características físicas do local em que a entrega deveria ter sido efetuada (ex. casa amarela com jardim, portão preto e fusca amarelo na garagem) – inclusive deixando um bilhete do tipo "Estive Aqui", no qual deverá constar o dia, hora da tentativa de entrega, e ainda, o telefone da unidade franqueada para contato. Fica desde já estabelecido que este procedimento NÃO prorrogará o prazo das entregas quando ocorrer o primeiro registro. Cabe ao Franqueado e à sua equipe fazer todo o esforço possível para efetivar a entrega, sendo indispensável ligar para o cliente para agendar uma visita, e, no caso do endereço estar incompleto, consultar guia de ruas, CEP Eletrônico, Site de endereços, entre outros.

O não-cumprimento, parcial ou total, desta recomendação está sujeita à aplicação de uma restrição no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por falha constatada. (EX: 01) Duas tentativas em dias diferentes, no mesmo período, ou seja, manhã, tarde ou noite. 02) a não descrição das 3 (três) características, como exemplificado acima.

Para os casos em que a TFO constate, através de amostragem, que foi realizado um simples "copiar e colar" para registrar entregas diferentes, será aplicada uma restrição de R\$ 20,00 (vinte reais) por evento.

C - Ferramenta – Entrega Agendada: Este procedimento somente deverá ser realizado após a realização do procedimento de primeiro informativo de tentativa de entrega– (**Ferramenta - Consumidor Ausente**), sendo permitido agendar somente uma vez através do sistema (produto/cliente). Os agendamentos para novas entregas do mesmo produto somente serão possíveis através do *Call Center* da Franqueadora.

Para os casos em que a TFO constate, através de amostragem, que houve um problema de veracidade no agendamento, será aplicada uma restrição de R\$ 20,00 (vinte reais) por evento.



TRANSFOLHA
Você vende, a gente entrega

D - Produtos extraviados: Caso os produtos que estiverem sob a responsabilidade do Franqueado forem extraviados, será cobrado o preço informado pelo cliente para o produto, bem como aplicação de uma restrição de 100% (cem por cento) sobre o valor da entrega.

VI – INFORMATIVOS FALSOS

TODA informação **FALSA** constante nos Informativos Eletrônicos ou Protocolos Eletrônicos serão tratadas como "**Faltas Gravíssimas**", motivo pelo qual será aplicada a restrição no valor de R\$ 30,00 (trinta reais).

Lembramos que em possíveis processos por falsidade ideológica ou PROCON, a responsabilidade jurídica e os respectivos custos inerentes, serão de inteira responsabilidade do franqueado.

Também será entendido como informação falsa e falta gravíssima, o caso em que a unidade franqueada passe primeiramente o "Informativo Eletrônico" como "Consumidor Ausente", e dias depois informe "Endereço Não Localizado". (Falta gravíssima = R\$ 30,00)

VIII- DISPOSIÇÕES GERAIS

Para todos os casos citados nesta Política de Qualidade e Premiação, a caracterização de premiação e/ou restrição independe de envio de prévia Notificação Extrajudicial, ficando facultado à Franqueadora seu envio ou não.

Igualmente, os Franqueados que receberem 3 (três) Notificações sobre irregularidades, quaisquer que sejam os motivos, poderão ter seus contratos de franquia rescindidos por justa causa.

Por fim, fica desde já estipulado que quaisquer falhas cometidas pelos Franqueados deverão ser sanadas e serão aplicadas as penalidades previstas neste instrumento ou no respectivo contrato de franquia firmado com a Franqueadora.

De acordo:


EDMILSON DE FREITAS



**ANEXO IV
REMUNERAÇÃO MENSAL DA FRANQUEADA**

TABELA 1 – JORNAIS ENTREGUES – ASSINANTES

Cidades Pólo	UF	Verbas - Válido 10/03/2012		
		Verba Fixa Mensal	Verba Variável	
			FSP	AG
Goiania	GO	R\$ 15.000,00	0,5124	

TABELA 2 – PRODUTOS EDITORIAIS ENTREGUES

Conforme tabela vigente que esta disponibilizada no Sistema Web.

TABELA 3 – ENTREGA EXPRESSA

Conforme tabela vigente que esta disponibilizada no Sistema Web.






PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
15ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
Rua T 29, 1403, Setor Bueno, GOIANIA - GO - CEP: 74215-901

RTOrd - 0010412-60.2016.5.18.0015

AUTOR: [REDACTED]

RÉU: TRANSFOLHA TRANSPORTE E DISTRIBUICAO LTDA.

Relatório

RELATÓRIO

[REDACTED] ajuíza RT em face de **TRANSFOLHA TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO LTDA**, requerendo a declaração de nulidade do contrato de franquia formalizado com a reclamada e reconhecida a natureza empregatícia do vínculo havido entre as partes, com a condenação da reclamada ao pagamento de indenizações por danos materiais e morais; férias + 1/3 em dobro, simples e proporcionais; 13ºs salários; aviso prévio e FGTS + 40% de todo o vínculo.

A reclamada oferece defesa, com preliminares de inépcia da inicial e ilegitimidade passiva e contestação aos pedidos.

Fundamentação

FUNDAMENTOS

INÉPCIA

A inicial traz um relato resumido e objetivo dos fatos que interessam à solução da controvérsia, atendendo aos comandos do art. 840, § 1º da CLT.

Rejeita-se.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

A reclamada tenta alocar na esfera das condições da ação uma matéria que, a rigor, concerne ao próprio mérito da causa.

Rejeita-se.

VÍNCULO DE EMPREGO

A teor do art. 2º da Lei 8.955/94:

"Franquia empresarial é o sistema pelo qual um franqueador cede ao franqueado o direito de uso de marca ou patente, associado ao direito de distribuição exclusiva ou semi-exclusiva de produtos ou serviços e, eventualmente, também ao direito de uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvidos ou detidos pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem que, no entanto, fique caracterizado vínculo empregatício."

O conceito legal evidencia que o contrato de franquia se destina a conceder a um terceiro o direito de uso de "marca ou patente", juntamente com a exclusividade, ainda que parcial, na distribuição de produtos ou serviços, os quais, numa interpretação sistemática, devem necessariamente estar "associados", conforme a literalidade da norma, à marca ou patente cuja utilização lhe foi franqueada. Vale observar que o uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional não são objeto de contrato de franquia salvo em caráter eventual, importa dizer, como aspecto lateral da avença.

A reclamada é uma empresa de logística que tem por objeto a distribuição de jornais, revistas e outras publicações, além de mercadorias comercializadas por meio da rede mundial de computadores, o que se deduz do teor de seu contrato social, do conteúdo dos contratos de franquia e dos demais documentos juntados aos autos.

O contrato de franquia celebrado entre a empresa do reclamante e a reclamada, à luz das premissas acima, e tendo em vista o objeto da contratação, não envolve nenhuma cessão de uso de marca ou patente, inclusive porque esses itens são completamente irrelevantes para o exercício das atividades da suposta franqueada.

Com efeito, por meio do contrato de franquia não houve cessão de coisa alguma à empresa do reclamante, mas simplesmente a transferência a ela das atividades de logística que constituem o próprio objeto social da "franqueadora". Aliás, sequer haveria motivo para a cessão de marca, patente ou metodologia de ação vinculadas a elas pois a empresa do reclamante não atendia a uma clientela sua e nem tinha sua atividade demandada pelos destinatários de suas entregas. A reclamada, a rigor, tinha como única e verdadeira cliente a própria "franqueadora", pois eram dela que partiam as demandas atendidas pela empresa do reclamante.

A confirmá-lo, atente-se para o item 4.3 do instrumento de contrato juntado com a inicial, segundo o qual

"A carteira de consumidores finais, bancas de jornais ou pontos alternativos de venda constituem propriedade exclusiva dos CLIENTES CONTRATANTES da FRANQUEADORA, devendo a FRANQUEADA abster-se de utilizar, comercializar, ceder informações, enviar ou alterar tal carteira para outros fins, que não o objeto deste Contrato, sob pena de aplicação de uma multa contratual no valor de R\$300,00 (trezentos reais) por nome e/ou endereço indevidamente utilizado, sem prejuízo de ser cobrada pela FRANQUEADORA a indenização devida, bem como de ser o presente contrato rescindido por justa causa a favor da FRANQUEADORA."

Os subitens da cláusula reforçam a diretriz imprimida acima, evidenciando que o

"franqueado", nos moldes estabelecidos no contrato sob análise, atuava como mero prestador de serviços da "franqueadora", realizando o trabalho de distribuição dos produtos vendidos por esta.

Vale observar que a reclamada tem como sócias a EMPRESA FOLHA DA MANHÃ S/A e a AGÊNCIA FOLHA DE NOTÍCIAS LTDA. empresas integrantes do GRUPO FOLHA, que publica o jornal FOLHA DE SÃO PAULO, de maior tiragem no país, além de outros periódicos, exercendo atividades também no setor de comércio eletrônico - fatos públicos e notórios. Igualmente notório é o fato de o GRUPO FOLHA ser um dos controladores do UOL, que vem a ser o portal com maior conteúdo em língua portuguesa em todo o mundo, oferecendo hospedagem para sítios, armazenagem de dados, publicidade, pagamentos on-line e centenas de milhares de lojas virtuais, além de milhões de compradores e vendedores pessoas físicas, sendo óbvia necessidade de uma estrutura logística de envergadura nacional para o desenvolvimento pleno de suas atividades.

A reclamada, portanto, é a empresa do Grupo encarregada de fazer chegar aos mais distantes rincões do país, a cada mês, milhões de exemplares de jornais, centenas de milhares de exemplares de revistas, além de milhões de itens comercializados por meio da internet. É nas entranhas dessa engrenagem gigantesca que se situa o contrato celebrado com o reclamante, e em tal contexto não se vislumbra espaço razoável para que lhe seja dada validamente a conformação de "contrato de franquia", pois como já observado anteriormente, nenhuma marca ou patente foi objeto de exploração por parte da suposta "franqueada", tampouco haveria oportunidade para tal, já que o seu funcionamento ocorria com a finalidade de atender as necessidades da reclamada, sua verdadeira e única cliente.

A ausência de pagamento de taxa inicial de franquia ou de taxas periódicas, a padronização verificada nas notas fiscais emitidas pela empresa do reclamante, tendo por tomadoras a reclamada ou outra empresa do Grupo Folha apenas corroboram as constatações anteriores.

Conclui-se que as atividades do reclamante não se realizaram na órbita de um genuíno contrato de franquia, de modo que, bem observada a substância do ajuste celebrado, seu verdadeiro objeto e sua finalidade precípua, tem-se que tal contrato apresenta a natureza de prestação de serviços.

Uma vez rechaçada a natureza de franquia do contrato em discussão, resta saber se mesmo na modalidade de contrato de prestação de serviços as atividades do reclamante foram desenvolvidas em caráter de efetiva autonomia, importa dizer, se o contrato celebrado com sua empresa enquadra-se, validamente, no diapasão de ajuste de cunho civil, circunstância que repeliria a existência do contrato de trabalho arvorado na inicial.

A análise do teor do contrato de "franquia" juntado aos autos revela que, ainda que se admitam nessa modalidade contratual certo grau de fiscalização e de interferência da franqueadora nas atividades da franqueada, há no caso dos autos um nível de ingerência da "franqueada" que ultrapassa os lindes do razoável. Com efeito, as imposições e exigências feitas ao "franqueado", no caso, resultam na existência de um controle absoluto de suas atividades, com acompanhamento diário e constante de cada passo da operação, num grau de intersecção que faz desaparecer as fronteiras entre "franqueador" e franqueado.

A possibilidade de intervenção da "franqueadora", e de instalação de "cogestão", prevista no contrato e efetivamente exercida pela reclamada, é a cereja do bolo na construção fraudulenta desmascarada acima, indicando que a empresa do reclamante, em realidade, não passava de uma filial, ou melhor, de um departamento da reclamada.

Transpostas para a órbita de um contrato de prestação de serviços, que foi em substância o negócio jurídico celebrado pelas partes, o grau de ingerência apontado acima resulta na supressão pura e simples de toda a autonomia do prestador, cujas atividades passam a ser direta e continuamente dirigidas pelo tomador, no caso, a reclamada.

Mas há mais, pois o contrato em questão exige a presença, atuação, participação e prestação contínua de satisfação pelo reclamante aos prepostos da reclamada, de modo que não se verifica no caso apenas o acompanhamento e direção das atividades da empresa do reclamante pela reclamada, mas a

exigência de envolvimento e presença contínua da pessoa do reclamante na realização daquelas atividades, a ponto de seu afastamento, ainda que por pouco tempo, implicar grave descumprimento das obrigações contratuais, conforme se constata do teor da notificação que lhe foi encaminhada pela reclamada.

Ao conjunto de elementos acima, aliam-se as evidências constantes da prova produzida em audiência, dentre as quais avulta o depoimento pessoal do preposto:

"Que o depoente não sabe dizer o que o reclamante fazia na empresa antes da assinatura do contrato de franquia; que caso o reclamante não assinasse o contrato, a reclamada procuraria outro franqueado; que não tem conhecimento do pagamento pelo reclamante de taxa de franquia à reclamada; que a empresa do reclamante prestava serviços apenas para a reclamada; que o reclamante deveria, pelo contrato, permanecer pessoalmente na loja para gerí-la; que a empresa do reclamante utilizava-se do sistema de informática da reclamada no seu funcionamento, veiculando por meio dele os pedidos e também as baixas e, para utilização do sistema, era necessária utilização de login e senha; que não havia necessidade de o reclamante logar no sistema todos os dias; que a reclamada realizou uma intervenção na empresa do reclamante porque esta não estava 'atingindo o nível de serviço que a reclamada queria'; que a intervenção foi realizada pelo empregado da reclamada de nome [REDACTED] que não sabe dizer se a reclamada tinha ciência de estar o reclamante doente por ocasião da intervenção; que quando ocorreu a intervenção o reclamante ficou impossibilitado de adentrar à empresa; que o depoente não sabe dizer se o reclamante voltou a gerir a empresa no final da intervenção; que o depoente sabe que atualmente não é o reclamante que está à frente da empresa; que o depoente não sabe dizer se o reclamante também geria a unidade de Anápolis; que por ocasião da intervenção, deve ter ocorrido troca de senhas, alarmes e fechaduras, pois é o procedimento observado nessas ocasiões; que sempre que as franquias deixam de atingir o 'nível de serviço' a reclamada realiza tais intervenções; que desconhece se o reclamante tirou férias nos últimos 5 anos; que ocorreram furtos/roubos no depósito da franqueada e o reclamante arcou com os prejuízos; que não sabe se o reclamante pagava seguro da mercadoria; que não sabe dizer se no valor pago pelas entregas estaria embutido o valor do seguro; que o valor do serviço de entrega não é o mesmo para todas as franqueadas e não sabe o critério de sua fixação; que no caso de recusa de entrega, caso o endereço esteja regularmente cadastrado, a franqueada não tem prejuízo; que o valor da entrega de brindes é o mesmo do de outros produtos."

O depoimento, além de confirmar tudo o que se constataria anteriormente, revela que a testemunha arrolada pela reclamada e ouvida por carta precatória foi nada menos que o responsável pela intervenção havida na "empresa" do reclamante, posição que lhe retira a isenção para depor como testemunha. De todo modo o depoimento em questão em nada altera as conclusões anteriores, seja pela evidente contradição com as demais provas dos autos, seja pelas lacunas e inconsistências que nele se detectam.

Quanto aos depoimentos testemunhais, seguem adiante transcritos:

Testemunha [REDACTED] conduzida pelo reclamante:

"Que o depoente era empregado da franqueada da reclamada na cidade de Uberaba, realizando a função de entregador, com CTPS assinada; que no mês de dezembro de 2011 houve uma intervenção da reclamada na franqueada de Belo Horizonte, cujo titular era o mesmo de Uberaba; que o depoente é casado com a irmã desse titular e então a reclamada procedeu a uma transferência da titularidade da franquía, do cunhado do depoente para o depoente e sua esposa; que o depoente e sua esposa constituíram uma empresa para fins de assumir a prestação de serviços; que a reclamada interferia nas atividades da empresa do depoente, inclusive no tocante ao número de empregados; que se houvesse necessidade de aumentar o número de entregadores numa determinada rota, isto só ocorreria com anuência da reclamada; que embora emitisse nota fiscal como valor total do serviço prestado, a empresa do depoente recebia o valor com desconto de eventuais prejuízos, por exemplo, no caso de assaltos; que a contabilidade da empresa era realizada de acordo com a orientação da reclamada, que exigia o encaminhamento a ela do fluxo de caixa e inclusive do extrato bancário; que a contabilidade da suposta franqueada era realizado de modo tal que o resultado no fim do mês fosse 'zero' ou negativo, de modo que o rendimento do depoente correspondia ao valor do pró labore; que o depoente não sabe dizer qual era a realidade na empresa do reclamante; que o depoente utilizava diuturnamente do sistema de informática da reclamada, ao qual logava por meio de uma senha e por meio dele é que era realizado o gerenciamento dos estoques, das entregas, das reclamações enfim, da prestação dos serviços; que caso não fizessem login, recebia telefonema da reclamada indagando o motivo; que o serviço deveria ser prestado pelo depoente sem possibilidade de delegar a função a terceiros; que todos os passos da empresa do depoente deveriam ser combinados com o consultor da reclamada, com o qual se comunicava diuturnamente, por telefone ou e-mail; que o consultor comparecia de uma média de 1 a 2 vezes a cada mês para fazer levantamentos, supervisionar a operação e prestação de contas; que toda admissão e dispensa de empregados deveria ser autorizada pelo consultor; que quando o número de entregas, num determinado mês apontou existência de lucro, o preposto da reclamada adotou providências no sentido de baixar o preço do serviço, de modo que o resultado do mês, para o depoente, continuou sendo o valor do pró labore; que o depoente teve que assumir a unidade de Uberaba, mesmo sem a perspectiva de obter ganhos, sob pena de perdê-la; que assumiram a franquía de Uberlândia um ano depois de assumirem a franquía de Uberaba e na época 'Uberaba estava rodando certinho'; que se não assumissem Uberlândia, perderiam Uberaba; que havia reuniões trimestrais na cidade de São Paulo e convenções anuais em São Roque/SP; que recorda-se de ter encontrado o reclamante nas convenções anuais, pois nas reuniões tinha número limitado de franqueados; que eram obrigados a comparecer nas reuniões; que nas reuniões havia cobrança de metas; que nas reuniões ficava evidente que todos os supostos franqueados atuavam de um mesmo modo e a reclamada pretendia replicar em todos as práticas bem sucedidas de alguns; que embora pagassem prêmio de seguro, o depoente arcou com todos os prejuízos de roubos, furtos e extravios sofridos; que após o final da intervenção, iniciada em janeiro e concluída em março deste ano, a reclamada, que havia prometido manter a franquía com o depoente, simplesmente ofereceu-lhe um distrato e o depoente teve todas as suas vias de acesso ao sistema bloqueadas e viu-se impossibilitado de operar e toda a operação foi transferida para outra franqueada, que veio a saber depois, haviam 20 dias já que adotava providências em Uberaba e Uberlândia para assumir as atividades; que todos os empregados do depoente foram aproveitados pela outra empresa, embora estejam registrados ainda na sua; que o depoente ficou em situação difícil porque contraiu empréstimos bancários para manter a operação da franquía; que os empréstimos foram

contratados em nome da empresa, tendo assinado como avalista na condição de pessoa física; que o reclamante tinha 38 empregados; que os empregados recebiam por intermédio da empresa; que alguns trabalhadores eram contratados informalmente por orientação da reclamada; que durante a intervenção a remuneração passou a ser paga pela reclamada. Nada mais".

Testemunha [REDACTED] conduzido pelo reclamante:

"Que o depoente foi contratado pelo reclamante para fazer entregas de mercadorias adquiridas pela rede mundial de computadores, nas cidades de Goiânia e Aparecida de Goiânia; que o chefe do depoente em Goiânia era o reclamante; que na verdade o depoente não era empregado registrado, recebendo remuneração por encomenda entregue; que às vezes o depoente comparecia na empresa e havia alguém de São Paulo lá, preposto da reclamada; que certa ocasião deparou-se na empresa com preposto da reclamada de São Paulo, que pediu-lhe para relatar sua rotina; que o depoente disse que ia na empresa de tarde, levando as mercadorias que não haviam sido entregues e pegava as mercadorias a serem entregues no final da tarde desse dia e também no dia seguinte; que essa pessoa disse ao depoente que não poderia trabalhar desse modo, pois era vedada a manutenção de mercadoria com o entregador de um dia para o outro e que teria que alterar sua rotina; que todas as vezes em que chegava na empresa e havia gente de São Paulo, o clima ficava diferente, pois o pessoal de São Paulo queria implantar certas rotinas que não eram compatíveis com a a atividade; que no caso do depoente, sua rota era muito grande e não dava para trabalhar como eles queriam; que sempre que o depoente conversava sobre questões relacionadas ao trabalho com o reclamante, ouvia dele que iria conversar com o pessoal da reclamada para ver se resolvia; que o depoente parou de trabalhar na empresa porque o número de entregas caiu muito; que o reclamante disse ao depoente que a reclamada era responsável pela redução do número de entregas; que trabalhou fazendo entregas de junho de 2013 a agosto de 2014 e nesse período encontrou com o pessoal da reclamada umas 5 ou 6 vezes; que não sabe dizer se o reclamante viajava a trabalho ou de férias, mas às vezes não estava na empresa e sim viajando, não sabe a que título. Nada mais".

Testemunha [REDACTED] conduzido pelo reclamante:

"Que o depoente trabalhou para a reclamada, com registro na CTPS, de 1996 até 2004, exercendo por último a função de supervisor administrativo na área de transportes e nessa época trabalhava na cidade de Barueri/SP, para uma empresa do grupo FOLHA; que a partir de março de 2004, ocorreu o desligamento do depoente e foi transferido para a cidade de Mogi Mirim, onde passou a trabalhar no serviço de distribuição da reclamada em Mogi Mirim e outras 3 cidades contíguas; que o depoente inicialmente trabalhou na condição de pessoa física fazendo distribuição nesta região, isto em substituição à pessoa que antes fazia o mesmo serviço, de nome [REDACTED] que em abril de 2004 teve que constituir uma empresa para continuar a realizar o serviço e inclusive registrou os contratos de trabalho dos empregados de [REDACTED] em nome de sua empresa para continuar o serviço; que em maio de 2004, salvo engano, assinou contrato de franquia com a reclamada; que o depoente recebia pela prestação de serviços com base no

número de entregas realizadas e a entrega se expandiu até abranger 23 cidades; que a partir de 2008, a reclamada passou a interferir na contabilidade da empresa, elaborando uma planilha de despesas e receitas com o objetivo velado de zerar o resultado contábil da atividade, de modo que, ao final do mês, as receitas, menos o valor das despesas e do pró labore retirado pelo depoente, no importe de R\$6.000,00/R\$7.000,00 dava como resultado uma conta próxima ao zero; que na verdade o resultado mensal era quase sempre negativo, pois embora a empresa emitisse nota fiscal com o valor total da prestação de serviços, havia a dedução contábil de prejuízos, como roubos, furtos, extravios e outros, isso mesmo sendo obrigado a pagar prêmio de seguro; que na verdade o seguro beneficiava a reclamada apenas; que no caso de o faturamento superar as despesas, havia uma adequação da contabilidade, com a redução do valor pago pela entrega; que toda operação era realizada com utilização do sistema de informática da reclamada e o acesso era por meio de login e senha; que o depoente não poderia ficar alheio à atividade por mais de 48h e se isso ocorresse seria interpelado pela reclamada; que em 2013 ou 2014, não se recorda, passou uma semana com a família no litoral, deixando a enteada, pessoa de confiança na empresa e quando retornou recebeu uma advertência; que o depoente mantinha contato frequente com o gerente financeiro e o gerente de distribuição da reclamada; que a reclamada monitorava as atividades do depoente e inclusive deveria ser comunicada sobre o número de empregados, tendo ciência mas que parte deles trabalhava sem registro; que a reclamada definia quantos iam trabalhar com registro e quantos não; que a reclamada determinava a dispensa de empregados que não estivessem correspondendo; que em junho de 2014 houve intervenção da reclamada na empresa do depoente, que foi afastado da direção assumida pela reclamada; que em setembro de 2014 a intervenção foi concluída e então ocorreu o distrato; que todavia o depoente continuou a prestar serviços à reclamada até fevereiro de 2015, fazendo entregas de jornais; que havia uma reunião por ano, na cidade de São Roque/SP, de comparecimento obrigatório; que nessas ocasiões eram colhidas experiências positivas dos prestadores de serviços que acabavam sendo apropriadas pela reclamada; que nas reuniões também havia cobrança de metas; que na ocasião, os prestadores de serviço com melhor desempenho eram premiados e os de pior desempenho eram expostos de modo vexatório, com a entrega de troféus negativos, do tipo "troféu abacaxi"; que diziam que se algum franqueado ajuizasse ação, perderia, porque o grupo da reclamada é muito forte; que o depoente utilizou recursos próprios para viabilizar a continuidade das atividades. Nada mais".

Testemunha [REDACTED] conduzido pela reclamada:

"Que o depoente trabalha fazendo entregas, mas não sabe o nome de sua empregadora, embora saiba que faz entrega de produtos da reclamada; que faz esse serviço dese o ano de 2006, quando as entregas eram feitas por meio da empresa de uma pessoa chamada "MARANHÃO"; que depois MARANHÃO saiu e outro assumiu a atividade e ainda, depois, uma outra pessoa; que então o reclamante assumiu a atividade; que de 2006 até hoje não houve nenhuma alteração do modo que a atividade é desempenhada; que o pessoal da reclamada comparecia no local; que atualmente o depoente trabalha sob a direção de RAFAEL, que substituiu o reclamante, mas a situação do depoente não sofreu nenhuma alteração; que nos últimos 5 meses viu o pessoal da reclamada no local uma vez; que na época do reclamante, o depoente recebia ordens do reclamante; que o depoente entende que o pessoal de São Paulo comparecia na empresa fiscalizar as atividades e eles pediam agilidade nas entregas; que eram de 12 a 15

trabalhadores subordinados ao reclamante; que o depoente recebia remuneração em conta bancária, enviado pela empresa do reclamante; que desconhece a relação do reclamante com a reclamada; que quando o pessoal da reclamada estava na empresa do reclamante, sentia uma situação diferente no ar, com o aumento da cobrança. Nada mais".

O teor da prova documental e testemunhal aponta para o cunho fraudulento do contrato de franquia celebrado entre a reclamada e a empresa do reclamante, cujo objetivo foi o de mascarar a verdadeira relação jurídica havida entre eles, em afronta à regra do art. 9º da CLT.

A presença dos requisitos pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade na relação de trabalho havida entre reclamante e reclamada restou sobejamente demonstrada da análise da prova, realizada precedentemente.

Declara-se o cunho empregatício do vínculo havido entre as partes, fixando-se em 01.04.2013 a data de admissão, já que o reclamante não fez prova de haver laborado em período anterior, função de gerente de filial e salário mensal de R\$8.800,00. Declara-se que a ruptura ocorreu em 19.01.2016, por iniciativa patronal, sem justa causa.

Condena-se a reclamada a anotar o vínculo na CTPS do reclamante e a pagar-lhe férias + 1/3 em dobro, simples e proporcionais; 13ºs salários; aviso prévio e FGTS + 40% de todo o vínculo, além da multa do artigo 477 da CLT, esta em razão da mora.

A controvérsia afasta a incidência da multa do artigo 467 da CLT.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

O reclamante requer o ressarcimento de gastos com os quais teve que arcar, ao longo do contrato, alegando que:

"Sobre o valor dos alugueis, durante todo o período trabalhado para a Reclamada, o Reclamante pagou o valor de R\$ 85.080,70 (oitenta e cinco mil, oitocentos e oitenta reais e setenta centavos) em aluguéis de galpões para armazenamento dos produtos, já descontado o valor que a Reclamada contribuía em R\$ 600,00 (seiscentos reais) ao mês. (doc. 10)

68. Além dos aluguéis pagos pelo Reclamante, esteve também o sistema de segurança que importou no valor de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais) durante todo o período trabalhado conforme documento anexo. (doc. 11)

69. O valor dos roubos que o Reclamante teve de arcar sozinho importou o valor de R\$ 52.655,21 (cinquenta e dois mil seiscentos e cinquenta e cinco reais e vinte um centavos).

70. Desse modo, reivindica-se como forma de compensação ao prejuízo, seja arbitrado, a título de danos materiais, a quantia de R\$139.043,91 (cento e trinta e nove mil quarenta e três centavos e noventa e um centavos) referentes a todos os pagamentos indevidos feito pelo Reclamante."

Ocorre que os valores dos gastos de custeio com a operação da empresa em Goiânia eram suportados pela reclamada, fato admitido pelo próprio reclamante na inicial, na qual narrou a existência de um ajuste de contas contábil com a finalidade de dar foro de legalidade ao contrato de franquia.

Assim, os gastos com aluguéis e sistema de segurança integravam os repasses realizados pela reclamada ao reclamante, sem prejuízo de sua remuneração, que correspondia ao valor retirado a título de "pro labore", acolhido acima.

Por outro lado, o reclamante teve que arcar com os prejuízos decorrentes de roubos de mercadorias que seriam entregues, conforme reconhecido pelo preposto, gasto esse que era de responsabilidade da reclamada, por integrarem os riscos da atividade econômica.

Condena-se a reclamada a pagar ao autor, a título de indenização por danos materiais, a importância de R\$52.655,21, que não foi objeto de impugnação específica.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O reclamante foi vítima de uma fraude, como visto acima, tendo que assumir responsabilidades que não eram suas, enfrentando as consequências de ocorrências criminais, vendo-se forçado adotar a condição de empregador, sendo inclusive alvo de processos trabalhistas, circunstâncias suficientes para agredir sua esfera moral, considerada a sensibilidade do homem médio.

Considerando a capacidade econômica da reclamada, a extensão da fraude e suas consequências e a condição pessoal do reclamante, **condena-se** a empresa a pagar ao reclamante indenização por dano moral arbitrada em R\$50.000,00.

JUSTIÇA GRATUITA

Deferem-se ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, na forma da lei.

Dispositivo

CONCLUSÃO

Isto posto, julgam-se **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos, para condenar a reclamada ao pagamento das parcelas inseridas na fundamentação, que se integra a este dispositivo, com juros, atualização monetária e observância dos recolhimentos fiscais e previdenciários, na forma da lei e da jurisprudência sumulada do C.TST.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$2.000,00, calculadas sobre R\$100.000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes e o perito.

GOIANIA, 16 de Dezembro de 2016

MARCELO NOGUEIRA PEDRA
Juiz Titular de Vara do Trabalho



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho
Secretaria da 5ª Turma**

PROCESSO N.º TST-AIRR - 10412-60.2016.5.18.0015

CERTIDÃO

Considerando o disposto no art. 896-A, § 5º, da CLT, certifico que a decisão monocrática transitou em julgado em 30/11/2018.

Brasília, 30 de novembro de 2018.

Firmado por Assinatura Eletrônica

MARIA CRISTINA FERNANDES CHECCHIA
Supervisor De Seção