



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
3ª Turma

PROCESSO nº 0000730-18.2021.5.09.0028 (ROT)

RECORRENTE: ALLINE BRAUN DA SILVA, PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A.

RECORRIDO: PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A., ALLINE BRAUN DA SILVA

RELATOR: EDUARDO MILLEO BARACAT

3ª Turma

5

EMENTA

CORRETOR DE SEGUROS. CONTRATO DE FRANQUIA. VALIDADE. LEI nº 8.955/1994 TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. Caracteriza contrato de franquia, conforme Lei nº 8.955/1994, vigente à época, quando o corretor de seguros, paga à empresa de seguros o valor de R\$ 5.000,00 pela franquia, além de realizar, mensalmente, pagamento de royalties, taxas de publicidade e de ocupação de espaço, conforme previsto no contrato de franquia, assinado, sem comprovação de vício de consentimento, pelas partes. Foge completamente à lógica do Direito do Trabalho que o empregado pague ao empregador, tanto para ser contratado, quanto para prosseguir o contrato, mormente quando o valor percebido pelo trabalhador em razão dos serviços de venda de seguros é tão expressivo (valor médio de R\$ 40.000,00, mensais). Esse fato demonstra que o corretor de seguros investiu em uma atividade econômica; ou seja, correu o risco ao investir R\$ 5.000,00 na aquisição de uma franquia de venda de seguros e efetuar pagamentos mensais à franqueadora. É o empregador quem corre o risco da atividade econômica, de acordo com o art. 2º da CLT - e não o empregado -, de modo que se o corretor correu, mesmo que minimamente, o risco do negócio ao desembolsar o valor de R\$ 5.000,00, é porque não se sujeitou ao poder de direção da reclamada. Não há que se confundir subordinação jurídica, com dependência econômica. Evidente que o reclamante sujeitou-se ao poder econômico da reclamada, que é uma grande empresa de seguros. No entanto, a dependência econômica - sem a subordinação jurídica - não é suficiente para caracterizar a relação de emprego. O controle realizado pela reclamada sobre a atividade do autor - treinamentos, reuniões -, decorria da própria natureza do contrato de franquia, previsto na Lei nº 8.955/1994, vigente à época. Aplica-se, ademais, aos contratos de franquia a mesma lógica do Tema 725, autorizando-se a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se, assim, a opção pela organização das atividades por meio de franquia. Declaração de vínculo empregatício rejeitada.



RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 19ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 27/08/2021, relativa a pedido de reconhecimento de vínculo de emprego no período de 02/12/2015 a 24/12/2020. Cuida-se, portanto, de relação jurídica material consolidada em período anterior e posterior à Lei nº 13.467/2017, conhecida como "Reforma Trabalhista".

Inconformada com a r. sentença (fls. 3384/3390), complementada pela decisão resolutiva de embargos de declaração (fls. 3397), ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho **JOSE ANTONIO FAQUIN ALVES**, que rejeitou os pedidos, recorrem as partes.

A reclamante **ALLINE BRAUN DA SILVA**, por meio do **RECURSO ORDINÁRIO** de fls. 3400/3471, postula a reforma da r. sentença quanto ao seguinte item: vínculo de emprego (ID. 6a71077).

Custas dispensas. Depósito recursal inexigível.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada às fls. 3474/3513 (ID. a2f432d).

A reclamada **PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A.**, por sua vez, por meio do **RECURSO ADESIVO** de fls. 3514/3522, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) contradita das testemunhas; b) justiça gratuita ; e c) honorários advocatícios (ID. da2f67e).

Contrarrazões apresentadas pela reclamante às fls. 3525/3531 (ID. 54773d6).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO



ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário da autora, do recurso adesivo da ré e das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA

Contrato de trabalho x contrato de franquia

A autora recorre alegando terem sido provados os requisitos para configuração do vínculo de emprego, bem como que o grau de ingerência encontrado é incompatível com um contrato de franquia. Aponta as seguintes situações que comprovariam suas alegações: "Não há qualquer margem de autonomia para a realização das atividades; é exigida meta sob pena de rescisão; não é permitido a prática de preços diversos; a remuneração parte diretamente da franqueadora, e não do franqueado, que é remunerado mensalmente; o Recorrente recebeu plano de saúde; salário fixo mais comissões, mensalmente; foi a Prudential quem arcou com todos os custos da atividade (agência, telefone, suporte administrativo etc.); existência de Gerentes planejando e montando a agenda do Life Planner, bem como acompanhando a execução e realizando sistematicamente o confronto do "planejado com o realizado", e ligando para os clientes atendidos pelo Life Planner para saber da satisfação com o atendimento; existência de Gerente acompanhando e cobrando a realização das pendências administrativas (atendimento pós-proteção); existência de reuniões obrigatórias; etc." (fl. 3471). Requer seja reconhecido o vínculo de emprego na função de securitária, de 02/12/2015 a 31/03/2018, e na função de Gerente Comercial, de 01/04/2018 a 07/02/2021, devendo os autos retornarem à origem para apreciação dos demais pedidos da inicial.

Em contestação, a ré negou a existência do vínculo de emprego e afirmou que a autora, corretora de seguros credenciada, firmou contrato de franquia com a ré (fls. 1669/1745).

Consta da r. sentença:

"Admitida a prestação dos serviços, cabe a reclamada o ônus da prova do fato impeditivo ao direito do autor (relação jurídica diversa da empregatícia), nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, II do CPC.



Como sabido, são imprescindíveis à configuração da relação de emprego os elementos fáticos jurídicos do art. 3º, da CLT, quais sejam: trabalho não-eventual, com pessoalidade, onerosidade e mediante subordinação jurídica.

Já o contrato de franquia é conceituado pela Lei 8.955/94 da seguinte forma em seu artigo 2º:

[...]

Referida Lei estabelece, ainda, os seguintes requisitos:

"Art. 3º [...]

A reclamante recebeu a circular de franquia, tal como previsto no art. 3º acima transcrito. Participou do estudo de viabilidade do negócio. E, por fim, firmou contrato de franquia.

Os requisitos formais foram preenchidos.

Mesmo que se discuta a validade do contrato de franquia, da análise do conjunto probatório, não vislumbro, no caso em tela, a subordinação jurídica, elemento indispensável para o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Explico. A assunção, pela reclamante, dos riscos do negócio (pagamento de taxa de franquia, royalties, aluguel de equipamento, espaço, contratação de funcionários) e liberdade na gestão de seu tempo, sem sofrer penalidades, recebendo remuneração que extrapola a média remuneratória de um corretor de seguros empregado, são incompatíveis com o trabalho subordinado, caracterizando, sim, trabalho autônomo.

[...]

Diante disso, ausentes os requisitos legais para reconhecimento do liame empregatício entre as partes, indefiro a pretensão de reconhecimento do vínculo laboral e demais pedidos dele decorrentes, como anotação na CTPS, aviso prévio, férias com 1/3, 13º salários, FGTS, horas extras, intervalo intrajornada, multa do art. 477 da CLT, comissões, concessão de todos os benefícios usufruídos pelos empregados da reclamada e seguro-desemprego, indenização por danos morais, tais como elencados na inicial."

A autora pretende o reconhecimento do vínculo de emprego com a ré na função de secretária, de 02/12/2015 a 31/03/2018, e na função de Gerente Comercial, de 01/04/2018 a 07/02/2021.

Com a inicial, foram juntados diversos documentos relativos ao contrato da autora como ficha de inscrição da autora (fls. 684/685); termo de qualificação da autora como franqueada Life Planner (fl. 690); pré-contrato de franquia (fls. 691/702); certificado de aprovação no Curso para habilitação de corretores (fl. 709); requerimento de empresário (fls. 751/752); contrato social da empresa da qual a autora é sócia (fls. 753/758); **contrato de franquia assinado em 19/02/2016** (fls. 759/771); distrato contratual assinado em 29/04/2016 (fl. 772); **contrato de franquia assinado em 29/04/2016** (fls. 773/782); termo de qualificação da empresa da autora como corretora franqueada (fl. 784); distrato contratual assinado em 02/04/2018 (fl. 785); **contrato de master franquia B - MFB assinado em 02/04/2018** (fls. 786/797); distrato contratual em 14/10/2020 (fl. 798); notas fiscais emitidas pela empresa da autora para a ré (fls. 800/864); extrato consolidado de comissão (fls. 865/922); prêmios e participações da autora em eventos internacionais (fls. 923/938); padrão de conduta na agência (fl. 939); prints de tela de conversas em aplicativo (fls. 973/974, 1073/1083, 1216/1220, 1255, 1258); planilhas e



gráficos de produção (fls. 975/1003); e-mails (fls. 1004/1029, 1084/1093, 1213/1215); documentos sobre cancelamento de apólices (fls. 1168/1204); comprovante de pagamento de plano de saúde das competências de 02/2018 a 05/2020 (fls. 1622/1625) e de outubro a dezembro/2020 a (fls. 1626/1627); relação de honorários contábeis pagos de fevereiro/2016 a dezembro/2020 (fls. 1628/1629), entre outros.

E, ainda, foram juntados documentos relativos à empresa como dicionário de termos utilizados na empresa (fls. 58/65); manuais sobre a gerência (fls. 66/116, 232/241); um panfleto com explicações sobre o conceito de Life Planners (fls. 116/123); panfletos contando a história da ré (fls. 124/129); e-mails sobre o processo seletivo (fls. 131/139); orientações sobre o processo seletivo - Placemat TS2 (fls. 140/141); capas de revistas e entrevistas e informativos sobre a ré (fls. 142/176, 215/217, 324/330, 344/345, 710/712, 720/721, 940/958, 960/966, 1135/1040, 1205/1209, 1259/1261); manual de compliance para franqueados (fls. 178/204); e-mails contendo lista de condutas impróprias na empresa, dos anos de 2009 a 2016 (fls. 205/214); manual do Life Planner chamado Blue Book (fls. 218/230); agenda de atividades e orientações de preenchimento (fls. 242/257); e-mails sobre inspeção de 2005 e 2006 (fls. 258/270); e-mails desde 2007 (fls. 271/300, 305/323, 331/332, 348/349, 358/359, 509, 713/714, 749/750, 967/968, 1141/1158, 1242/1245); fichas de preenchimento de avaliação dos negócios da franquia (fls. 301/304); orientações sobre "reconhecimento Life Planner" (fls. 333/343, 715/719); orientações para franqueados (fls. 346/347, 722/723); quadro de produção chamado "Success Planner Total" e mapas de produção (fls. 350/357); cópia de petições da ação civil pública movida pelo MPT contra a ré 107-86.2010.5.03.0001 (fls. 360/480); decisões judiciais de outros TRTs sobre o tema (fls. 481/683); manual de constituição de Pessoa Jurídica (fls. 724/748); manual do sistema success planner (fls. 1030/1059); manual do sistema LPI (fls. 1061/1072); regras para recebimentos de propostas (fls. 1099/1134); apostila sobre Índice de persistência (fls. 1159/1167); script para atendimento ao cliente (fls. 1225/1241), proposta de contratação do seguro de vida (fls. 1246/1254), entre outros. Por fim, foram juntadas CCTs da categoria de securitários (fls. 1463/1621).

Com a contestação, a ré juntou comprovação da inscrição e situação cadastral da pessoa jurídica da qual a autora é sócia (fls. 1756/1757); perfil da autora no LinkedIn (fls. 1746/1755); **recibo de circular de oferta de franquia assinada em 18/11/2015** (fl. 1758); **recibo da circular de oferta de franquia assinada em 06/03/2018** (fl. 1835); manual de "compensation para Life Planners" e de comissionamento para corretoras franqueadas (fls. 1849/1887); extratos de comissionamento (fls. 1888/1946); **recibos referentes a royalties, publicidade e taxa de ocupação** (fls. 1947/1999); relatório das apólices relacionadas à empresa da autora (fls. 2000/2044); parecer jurídico (fls. 2045/2145); circular de oferta de franquia (fls. 2146/2190); manual de procedimento do franqueado (fls. 2191/2195); formulário de proposta de seguro de vida (fls. 2197/2202); jurisprudência (fls. 2203/2887); convênio com fundação escola de seguros (fls. 2888/2902); convênio firmado entre a empresa da autora e entidade de ensino visando oferta de estágio (fls. 3045/3057); documentos relativos aos



contratos de franquia de testemunhas (fls. 3082/3189), além de outros documentos já juntados pela autora relativos à contratação da franquia.

Em depoimento, a autora afirmou o seguinte: que tem formação em publicidade e propaganda; que não é corretora de seguros, foi life planner pela ré e, posteriormente, gerente comercial; que teve habilitação na SUSEP como corretora de seguros; que nunca teve uma empresa corretora de seguros; que, após ter passado no processo seletivo da ré, a ré pediu para que abrisse uma pessoa jurídica; que a empresa que a autora constituiu, hoje trabalha com planejamento financeiro; rejeitando a afirmação de que houve franquia, afirma que entrou em dezembro/2015, que virou gerente comercial em abril/2018 e houve a rescisão em outubro/2020; nega ter firmado contrato de franquia; **afirma que, após ter entrado na ré, teve que assinar diversos documentos que "sinceramente, nem li"**; que a entrevista foi por telefone, foi convidada para ir até a agência, participou de todas as etapas do processo seletivo sem assinar nada até então; quando retornou de um treinamento feito no Rio de Janeiro, foi informada que passou e vários documentos foram postos para que ela assinasse para começar a trabalhar; que a circular de oferta de franquia foi assinada sem data e dataram como se houvesse assinado antes; foi afirmado para a autora que seria assinado com data retroativa porque "aqui tem uma regra que não pode começar sem antes não sei o que"; posteriormente, a autora (visivelmente contrariada) afirmou que a data que consta na circular de oferta de franquia está correta (fl. 1758); participou de um programa em que foi apresentada a oportunidade, para dizer como seria o trabalho e durou três dias; nesse momento, não foi apresentado o formato da franquia; não recebeu cópia do contrato de franquia, nem do manual de comissionamento, por ocasião da assinatura da circular de oferta de franquia; no tempo da autora, existia o life planner, o MFB (gerente comercial) e o gerente da agência; que o Master Franqueado B e o Master Franqueado A não eram modalidades de franquia; que o MFB e o MFA não faziam vendas, eram apenas gerentes; que, quando a autora se tornou MFB, manteve a carteira de clientes que tinha de quando foi life planner, recebendo comissões; que, recentemente, a ré tem outros canais de comercialização de seguros como a XP, Itaú, não sendo apenas o life planner; que recebia comissões; que não pagou taxas de franquia, royalties, taxas de uso de espaço para ré; cada life planner fazia sua produção conforme orientação do gerente; tinha uma meta mínima; cada life planner tinha uma produção; que não arcou com despesas com veículo, locomoção, celular, viagem, manutenção da empresa; que quem pagava o combustível, celular e vestimentas era a autora, que a ré pagava o estacionamento e o telefone fixo; que não pagou taxa para constituir a empresa; **os tributos mensais da empresa constituída pela autora eram pagos pela autora**; no início da contratação, tinha clientes próprios e clientes vindos da ré, que eram de outras pessoas que tinham saído, chamadas apólices órfãs; deve ter captado de 200 a 300 clientes; os clientes captados pela autora indicavam novos clientes, que eram visitados pela autora; que a autora poderia rejeitar um cliente, caso percebesse que não possui o perfil necessário; que, com relação aos clientes que a ré passava (que já tinha apólice da ré), não havia



essa opção de rejeitar; que as apólices órfãs, caso estivessem gerando comissão, geravam comissão para a empresa da autora; que atuava na região de Curitiba, cerca de 180km, por determinação da ré; que possuía clientes em Santa Catarina (irmã e amigos); que essa delimitação geográfica não era documentada, porém, diante da determinação de comparecimento ao escritório em dias e horários (terças e quintas), entendia que não poderia ir mais longe do que a região próxima de Curitiba; isso ocorreu durante praticamente todo o período em que atuou como life planner; que havia uma agência em Curitiba utilizada como ponto de apoio; se fosse necessário, crê que poderia utilizar outros pontos de apoio em outros locais do país, mas nunca usou; que nunca fez pagamento para utilização desse ponto de apoio; que havia hierarquia entre life planner e master B; que havia processo seletivo; como life planner, recebia ordens do masterfranqueado como, "você tem que entregar isso", "você tem que ligar para cobrar lista de atraso", "você tem que atender tal pessoa", "você já foi visitar cliente órfão", "ainda não bateu meta"; a comunicação se dava através de e-mail, telefone e whatsapp; existiam reuniões na agência; na época de life planner, as reuniões eram às segundas-feiras, com a agência e com a equipe; às terças existiam reuniões de TA; quintas existiam reuniões da agência e sextas existiam reuniões de TA; na época de gerente, existiam reuniões antes de começar a reunião de equipe, terças-feiras tinha treinamento dado pelo gerente da agência e depois tinha o TA, quinta-feira tinha reunião de agência e sexta-feira tinha o TA; que essas reuniões eram obrigatórias como lifeplanner e como gerente; não eram todos que compareciam, mas, se o life planner não comparecesse e não avisasse, era chamado para receber uma advertência verbal; **que não havia desconto na remuneração para quem não comparecesse nas reuniões**; que as reuniões de segundas-feiras eram de resultado da semana anterior, de terças-feiras eram de treinamento sobre os produtos dados pelo gerente da agência, de quintas-feiras, dos resultados da própria semana; em abril/2018, foi para Goiânia para ser masterfranqueada B; quando iniciou a pandemia, houve recomendação de trabalhar remotamente e, posteriormente, houve comunicação de que a agência foi fechada antes da sua saída em outubro/2020; sempre teve acesso remoto ao sistema; as PTCs eram convenções de premiação para quem vendeu mais; que existia um ranking e os melhores classificados compareciam à convenção; **que era a autora que fazia o agendamento das visitas aos clientes**; no começo (cerca de 6 primeiros meses), era o MFB que ajudava a fazer o roteiro das visitas; depois dos 6 primeiros meses, a própria autora montava o roteiro e o MFB "dava o OK"; havia possibilidade de divisão de comissão desde que fosse autorizada a pessoa que foi junto e o percentual fosse autorizado pelo B; caso prejudicasse a meta do lifeplanner, não era autorizada a divisão; **em 2018, a PJ da autora contratou uma estagiária (Maria Luiza Rebello) que ajudava com coisas administrativas**; que lembra de ter manuais de comissionamento na época de masterfranqueada B; é possível que o life planner ganhe mais que o Masterfranqueado B; em junho/2020, a autora teve filho, mas não recebeu benefício do INSS e não recorda se requereu.



Em depoimento, o preposto afirmou: a bolsa TAP é paga ao novo franqueado para poder empreender e explorar o modelo de franquia; que a autora recebia comissões sobre as vendas; que foi concedido um plano de saúde à autora, até maio/2016; o corretor franqueado faz o processo de prospecção, oferta da proposta, emissão da apólice e auxílio do franqueado com qualquer problema que surja como alteração de forma de pagamento até a ocorrência de sinistro; a autora não recebeu comissões após a rescisão, pois o seu contrato de franquia não previa isto; não reconhece o documento de fl. 340 nem o termo career path; não existe uma estrutura de carreira na ré, mas admite o enquadramento ali existente de acordo com a quantidade de segurados que uma franquia possui; nenhum franqueado tem uma estação de trabalho, todos pagam uma taxa de ocupação de espaço de franquia para utilizar qualquer um dos 31 pontos de apoio existentes no país; não reconhece o blue book; os masterfranqueados são comissionados; se o masterfranqueado não tivesse franqueados indicado por ele, continuaria a receber as comissões que angariou franqueado; nenhum masterfranqueado tem franqueados ligados a eles; o masterfranqueado B continua fazendo angariação de novas apólices; a diferença é que o masterfranqueado tem mais conhecimento sobre o negócio e pode prestar consultoria ao franqueado ou a outro masterfranqueado B; pode haver o comissionamento de um masterfranqueado B caso ele faça uma visita com um franqueado e acorde isso; o masterfranqueado A tem muito mais conhecimento do negócio, continua angariando clientes, faz atendimentos da sua carteira, presta consultoria para os lifeplanners e para os masterfranqueados B; não existe denominação de gerente ou diretor; os masterfranqueados A e B assinam os contratos como intervenientes porque se trata do processo de transferência de knowhow; às fls. 2119 e seguintes tem uma proposta que é oferecida em vários canais, um deles é o Itaú, em que se exige a assinatura do "gerente comercial"; as reuniões nos pontos de apoio ficam a critério dos corretores franqueados e masterfranqueados; a reunião é comandada pelo corretor franqueado com o intuito de compartilhar conhecimento; o telefone approach é o momento em que o corretor franqueado pode ligar para os seus clientes, segurados e marcar reunião; isso pode ser feito em qualquer momento do dia; os pontos de apoio podem ser utilizados para isso; uma vez que o masterfranqueado B presta consultoria a um franqueado, ele pode fazer a análise do contrato feito; todos os franqueados são remunerados pela comissão a partir da emissão da apólice; existe o prazo de 90 dias para emissão da apólice, cuja proposta é cancelada após esse tempo; caso não se verifique uma boa produção, o diretor não pode proibir a contratação de life planners porque a contratação visa corrigir essa falta de produção.

A 1ª testemunha ouvida a convite da autora, Sr. Gustavo Ribas da Silva, afirmou: trabalhou na ré de 2015 até 2019 vendendo seguros de vida; trabalhou em Curitiba com a autora desde a entrada dela até a ida para Goiânia; um gerente de um amigo ligou para a testemunha pedindo referências do amigo; nessa ocasião conheceu a ré e, depois que o amigo entrou na ré, indicou a testemunha para o processo seletivo; primeiro fez uma entrevista com o gerente comercial, Luiz,



preencheu várias planilhas de nomes e participou de um processo seletivo com redação, fez uma entrevista/sabatina com 4 gerentes, houve uma entrevista com a esposa da testemunha, foi feita uma entrevista com o diretor comercial Daniel Machion por videoconferência e depois do OK dele a testemunha foi contratada; em nenhum momento a ré falou de abertura de empresa ou de franquia; só foram demonstrados os ganhos; trabalhou durante 3 meses recebendo na pessoa física; depois, um contador indicado e remunerado pela ré "veio com a abertura da empresa"; o contador apenas chegava com vários papéis para assinar; foi informado que a alteração era para pagar menos imposto; que não havia tempo de ler os documentos; que não poderia contratar pessoas para trabalhar; que era obrigatória a frequência no escritório; que existiam reuniões todas segundas-feiras, se chegasse atrasado não poderia entrar; nas terças e sextas-feiras era obrigatório estar no escritório para fazer as ligações até cumprir uma meta de agendamento; nas quintas-feiras existiam reuniões de demonstração de resultados; que existe uma meta de fazer 3 planos ou mais na semana; ocupava a função de life planner; que tinha função de venda e cobrança; no escritório, chamado agência prêmio, havia um espaço/estação de trabalho com seu nome e nunca foi lhe cobrado nada por isso; o life planner é subordinado ao gerente chamado MFB e também ao MFA (gerente do gerente); que era da mesma equipe da autora; o gerente cobra para resolver as pendências dentro do prazo determinado, porque essas coisas contavam no resultado para o MFB; se um cliente quer cancelar um seguro, os gerentes cobram os life planners para tentar a reversão, para que não ocorra o cancelamento; quando entrou, recebia R\$ 7.000,00 ou R\$ 9.000,00 fixos que iriam decaindo todos os meses em 1/24, ou seja, até o 24º mês, tinha uma remuneração fixa e depois, recebia as comissões; além do fixo, a ré pagava o contador e plano de saúde da Bradesco Seguros; quando entrou, não pagava taxa de franquia, nem royalties; **em meados de 2016, houve uma mudança de contrato**, mas apenas no papel, pois na prática tudo continuou igual; foi deixado o contrato lá para assinar e, se não assinasse, não continuava; **depois dessa mudança, foi cancelado o plano de saúde e a testemunha pagava diretamente o contador**; que não poderia vender seguros de vida de outras seguradoras; após a rescisão, não recebeu comissões das vendas nem ficou com os clientes; o motivo da sua rescisão foi falta de produtividade; que não tinha susep antes de ser contratado; que fez o curso e a prova dentro da ré; que não poderia pedir para um colega atender um cliente ou resolver um pós-venda; o telefone approach é o TA, momento em que são feitas as ligações para os clientes para marcar as visitas; isso é feito dentro da agência; havia uma meta de agendamento; quando entrou tinha uma agenda chamada success planner, onde eram marcadas as atividades da semana; através disso, o gerente fazia uma métrica de quantos clientes eram preciso ser visitados para fechar a meta da semana; que havia 3 vias desse documento, uma ficava com o life planner, outra ia para o gerente e outra ia para a agência; toda semana esse documentos era assinado pelo gerente; o documento de fls. 246/249 é a agenda que era entregue ao gerente; o gerente interferia no planejamento da agenda; que o gerente entrava em contato com os clientes; que havia cobrança diária; os dados do planejamento e da execução da agenda são inseridos no sistema da ré e, com esses dados, é feita uma reunião de performance; as metas era fixadas de acordo com os resultados;



houve uma mudança da agenda de papel para a digital, mas a testemunha continuou com o papel e tinha que lançar no sistema; o masterfranqueado B não faz atividade de venda, apenas faz a gestão da sua equipe; quando entrou, na agência, havia 5 masterfranqueados B; quando saiu, havia 8 ou 9 masterfranqueados B; cada equipe tem pelo menos 5 life planners; a remuneração do masterfranqueado B é composta pela venda de seguros da equipe dele; na agência, havia somente um masterfranqueado A e a sua remuneração era a partir da produtividade da agência; quem passa as metas para o life planner é o MFB; o MFA é o gerente dos gerentes e fazia cobranças individuais a life planners também; **começaram a cobrar uma taxa de utilização do espaço, mas não recorda o valor; tudo o que era boleto de imposto ou taxa que lhe era passado, pagava;** FIP era uma reunião onde há a apresentação da empresa; e, nenhum momento foi passado informação de franquia; **circular de oferta de franquia - COF foi assinada, mas não era informado do que se tratava;** nunca assinou contrato de franquia; quando entrou na ré, o life planner era o único canal de venda do seguro; em algum momento, a XP começou a ofertar; o pessoal da XP não utilizava o mesmo ponto de apoio; **quando entrava, a ré sugeria um contador que atendia todos os life planners;** que não era uma sugestão, mas uma obrigação; **as despesas e combustível, transporte eram arcadas pelo life planner;** a regra era visitar o cliente de carro, mesmo que fosse em outro estado; que a testemunha fazia visitas a clientes de carro, em Cascavel e Santa Catarina; após sair da ré, continuou no ramo de seguros de vida por um período curto; procurou clientes que tinha na época da ré para fechar novo contrato de seguro, como amigos e familiares; **que era a própria testemunha que ligava e visitava os clientes indicados pelos seus clientes; que a testemunha escolhia quais indicados iria visitar ou não, dando prioridade a clientes com potencial financeiro maior;** no começo da atividade, era obrigado a permanecer em Curitiba e região metropolitana; com o tempo, com autorização do MFB, pode expandir para cidades do interior; essa expansão não é determinada pela ré; a ré não tinha pontos de apoio no interior do Paraná e em Itajaí; como life planner, nem sempre atingiu as metas, e, por isso, foi mandado embora; **havia punição por não comparecer às reuniões como não poder entrar na reunião, se chegasse atrasado; não havia punição de ordem financeira, mas apenas verbal;** fez visitas em conjunto com outro corretor e, com autorização do gestor, houve divisão de comissões; nunca viu um MFB fazendo visita a cliente; havia um ranking nacional dos life planners e havia uma disputa para participar das PTCs - convenções de premiação; **nas reuniões de quintas-feiras havia orientação sobre produtos, mercado, sobre a ré, havia treinamento; não tinha que prestar contas das despesas que tinha com o seu trabalho;** quando entrou, recebia um fixo, depois de 24 meses o fixo foi zerado e só recebia comissão; a agenda não poderia ser entregue em branco, se não levaria uma advertência verbal.

A 2ª testemunha ouvida a convite da autora, Sr. Fernando Bueno Santos, informou o seguinte: trabalhou para a ré como life planner, fazendo comercialização de seguro, de julho /2018 a abril/2021; trabalhou na região de Goiânia; trabalhou com a autora até meados de 2020; era



vinculado à agência All Blacks, cujo masterfranqueado A era o Gustavo Drummond; a autora era masterfranqueada B e a testemunha era da equipe dela; a autora não fazia atividades de venda; ía para a agência todos os dias da semana; **a autora auxiliava a testemunha no início e depois fazia aconselhamento e controle das atividades por ser mais experiente**; a autora verificava a agenda; após a apólice, o life planner, às vezes tinha que visitar o cliente para realizar atividade pós venda; era comum haver pendências e ter que fazer visitas para solucionar-las; se um segurado solicitasse o cancelamento, imediatamente, tinha que reportar à autora e visita-lo para persuadi-lo a não fazer o cancelamento; todas as atividades da testemunha eram supervisionadas pela autora; a autora era subordinada ao Gustavo Drummond dentro da agência; o Gustavo, como MFA, supervisionava todos os MFB; que não podia folgar quando bem quisesse; as faltas eram alinhadas com a autora; existiam reuniões na agência em quase todos os dias; a autora ficava o dia todo na agência supervisionando; a autora e a testemunha possuíam uma estação de trabalho na agência; havia rankings do Brasil e rankings da agência; **nas reuniões de agência, eram passados qual era o foco a ser dado nas atividades da semana, orientações a respeito de como comercializar; reconhecimento dos que se saíram melhor na última semana, havia vídeos motivacionais**; não poderia vender seguros de vida de outras seguradoras; a autora não se fazia substituir por outras pessoas para supervisionar os trabalhos da testemunha; a agência tinha metas e a equipe da autora tinha metas; succes planner é uma agenda onde eram colocadas todas as atividades, reuniões; era cobrado pela autora para cumprir uma meta de atividades na semana; a autora supervisionava a agenda; no começo, trabalhou e foi remunerado como pessoa física por 2 meses; depois desse período, constituiu pessoa jurídica por exigência da ré; quando ingressou, tinha uma remuneração fixa de R\$ 15.000,00 que ía decrescendo; participou de FIP que era orientações de como seria o trabalho; não atuou como MFA ou MFB; Maria Luiza Rebello era estagiária da equipe; **pagou taxa inicial de franquia no valor de R\$ 5.000,00 para iniciar o contrato; pagava várias taxas mensais que não se recorda do que eram**; alguns dos rankings serviam para premiação das convenções e outros serviam para dizer quem havia se saído melhor na semana ou no mês; usualmente não comercializava outros produtos, mas não se recorda se isso era previsto contratualmente; não poderia contratar auxiliar ou preposto; **não tinha plano de saúde oferecido pela ré; não recebeu reembolso de despesas de contador; arcava com o combustível e despesas alimentares**, mas não tinha outras despesas empresariais; **pagava taxas mensalmente**; recebia uma parte fixa e um parte por produção; acha que angariou mais de 200 clientes; não poderia rejeitar clientes, pois teria que conversar com a autora sobre essas questões; não lembra quando recebeu a circular de oferta de franquia; depois de dois meses, assinou vários papeis dentre os quais a circular poderia estar dentro; **no período inicial de 2 meses, não fazia comercialização direta, mas trabalhava aprendendo; nesse período, não fechava contratos porque estava aprendendo com o MFA e o MFB**; não lembra se já tinha condição de corretor de seguros nesse período.



A 3ª testemunha ouvida a convite da autora, Sr. Bruno Martim Batista, disse: trabalhou na ré de setembro/2016 a outubro/2021; de setembro/2016 até março/2018, atuou como life planner; depois, foi MFB em Goiânia; trabalhou desde o início com a autora até a saída dela; houve um processo seletivo para deixar de ser life planner e virar MFB, através de entrevistas com a diretoria; a atividade do MFB é, basicamente, captar, treinar e acompanhar life planners; o MFB não tem poderes para contratar diretamente o life planner; o MFB insere o candidato no processo seletivo e a palavra final é o diretor regional; o MFB e o MFA conduzem o processo seletivo e, após superadas as etapas, era direcionado à diretoria da ré; **o MFB faz o treinamento do life planner e acompanhamento das atividades durante todo o contrato**; o MFB não vende; no início da atividade de masterfranqueado, existe um subsídio e uma comissão sobre a comissão dos lifeplanners; além disso, há outras formas de bônus que dependem do atingimento de metas; o MFA não vende, ele gerencia a agência como um todo, auxilia no processo de captação, realiza os FIPS (palestras para os candidatos), faz o treinamento e gerenciamento da carteira da agência; o MFA supervisiona as atividades do MFB; existem metas anuais que são divididas em semanas; as atividades são todas inseridas no sistema informatizado da ré; existe uma recomendação de pelo menos 20 agendamentos por semana, de novas abordagens; se o life planner quisesse realizar apenas uma abordagem na semana, o MFB não autorizaria, porque o resultado seria pífio; o MFB e o MFA apresentavam os resultados da agência para o diretor que fazia visitas esporádicas; via sistema, eram passados os números das visitas realizadas pelos life planners; o MFA fazia análise no detalhe sobre quantas visitas os life planner estavam fazendo; comparecia na agência todos os dias; a ré concedida uma vaga de estacionamento; **como MFB, contratou uma assistente, estagiária de administração, que auxiliava em questões administrativa e burocráticas; a remuneração da assistente era paga pela testemunha**, cujo valor era dividido 50% a cargo da testemunha e os outros 50% eram divididos entre os life planners; atividades do MFB não era delegadas; a estagiária não tinha condição de corretora de seguros; tem formação em direito; atualmente é líder de uma unidade da Metlife, que é uma concorrente da ré; chegou a atuar com a Metlife enquanto ainda tinha masterfranquia B da ré por um período; trabalhou para a Metlife e para a ré concomitantemente por 10 meses; a carteira de clientes que possuía como MFB é a carteira que carregava desde a época em que era life planner; manteve a condição de corretor de seguros durante todo o período, não pediu baixa da susep; qualquer situação com essa carteira era resolvida pela testemunha, como endosso de apólice ou pagamento de indenizações; existiam 3 funções dentro da ré: o life planner, o MFA e o MFB; todas essas funções eram franquias no papel; o MFA também mantém a condição de corretor de seguros e pode ter clientes ativos; não existe proibição dos MFA e MFB angariar novos clientes, mas há uma recomendação pois esse não é o foco deles; **no FIP - franchising information program, é esclarecido sobre a franquia, por meio de PJ, para o interessado; a circular de oferta de franquia é recebida 10 dias antes da assinatura do contrato de franquia; com a circular de oferta de franquia é entregue um kit com cópia da minuta do contrato de franquia e o manual de comissionamento; a testemunha**



realizava pelo menos 80 visitas (cerca de um mês e meio) junto com o life planner com a finalidade de treinamento, ensinamento e aperfeiçoamento da técnica; as metas eram estabelecidas diretamente com cada life planner, de acordo com o objetivo que cada franquia gostaria de atingir; não havia penalidade em si por não atingir essas metas; a penalidade "era direta no bolso", pois deixando de fazer a atividade, deixaria de ganhar as comissões que seria realizadas; não havia uma meta a ser cumprida de número de visitas, mas uma orientação para se atingir o número de apólices vendidas, mais ou menos de acordo com o que cada franquia queria atingir de produção; o MFA fiscalizava todo mês os lançamentos feitos no sistema; as apólices órfãs eram disponibilizadas a alguns life planners que poderiam recusar para permanecer na sua busca de clientes novos; o life planner pode prospectar em qualquer lugar do Brasil, já como MFB, tinha a orientação verbal de contratar apenas em Goiânia; tentou algumas vezes buscar candidatos em cidades vizinhas a Goiânia e não conseguiu; pode acontecer de uma franquia life planner ter um comissionamento maior que um MFB; **o MFA ou MFB não dá ordens, mas orienta.**

A única testemunha ouvida a convite da ré, Sr. Thiago José Lemos, afirmou: presta serviços à ré desde outubro/2014; entrou como franquia life planner; em abril/2018, adquiriu uma masterfranquia; possui uma empresa corretora de seguros; fez inscrição na susep; primeiramente atuou em Curitiba e atualmente está em Goiânia, desde abril/2018; trabalhou com a autora que era franqueada em Curitiba e depois masterfranqueada em Goiânia, na mesma situação da testemunha; a ré não exige exclusividade nas franquias; existem franqueados que trabalham com outros negócios e outras seguradoras; isso sempre existiu; **o FIP - franchising information program - é realizado em 3 dias, cerca de uma hora por dia, pelo MFA, que expõe números e dados da ré para poder vender a franquia; desde o primeiro dia é informado que a contratação se dará por forma de franquia; fica muito claro no FIP, que é uma venda de franquia; nem todos os participantes do FIP se tornam franqueados; a circular de oferta de franquia é apresentada depois do FIP, mas 30 dias antes de viabilizar o material, da viabilidade do interessado empreender; a pessoa tem 30 dia para ler, entender, levar ao advogado ou contador em quem confia; há três modalidades de franquia: life planner, masterfranquia B e masterfranquia A; não há hierarquia entre essas modalidades; a diferença reside no tipo de consultoria que é realizada; os masterfranqueados não dão ordens, nem recebem ordens; atualmente é MFB e possui uma carteira de clientes ativa da época em que era franqueado e pode fazer captação de novos cliente; como MFB, recebe comissões dos negócios fechados e comissionamento dos negócios em que participa junto com os life planners; trata-se de uma comissão da masterfranquia, a prestação da consultoria gera uma comissão; **o MFB não fiscaliza nem supervisiona o life planner, apenas presta consultoria e auxilia por ter mais experiência;** ninguém fiscaliza, controla ou determina as atividades que devem ser executadas pela MFB; o MFB não precisa prestar contas das atividades para ninguém; o MFB pode fazer visitas junto com o life planner, pois faz parte da consultoria prestada,**



sempre a pedido do life planner que pede ajuda e consultoria; a masterfranquia geralmente tem mais experiência que o life planner; pode acontecer do MFB ter comissionamento menor que o life planner; isso já aconteceu na unidade da testemunha; é possível a troca/compra de modalidades de franquia; a testemunha viu uma oportunidade de empreender em Goiânia e comprou a masterfranquia e Goiânia; **em todas as modalidades de franquia existe pagamento de taxas de royalties, taxa de uso de espaço e publicidade; o franqueado arca com despesas com deslocamento, visitas, tributos, contador, profissionais contratados; cada franquia arca com sua própria despesa sem ter que prestar contas dessas despesas; cada um ter o livre arbítrio para escolher o contador de confiança; nem todos os franqueados que conhece têm o mesmo contador; os franqueados de qualquer modalidade podem contratar auxiliares próprios; a testemunha tem uma auxiliar contratada; a autora tinha uma estagiária contratada;** acontece dos franqueados ratearem despesas de assistente ou estagiária; não há meta estabelecida pela ré para visitas ou fechamento de negócios, mas há orientação, "quem tem o próprio objetivo e a própria meta é o empresário"; está ali para prestar consultoria e mostrar o que o empresário precisa fazer para alcançar aquele valor financeiro que ele busca; acontecem reuniões no ponto de apoio com frequência de, em média, 2 vezes na semana, que não são de comparecimento obrigatório; as ligações para clientes podem ser feitas todos os dias, mas a sexta-feira é destinada a isso, podendo a pessoa fazer ou não dentro do ponto de apoio; **as despesas com celular são arcadas por cada franqueado;** o franqueado ou MFB não precisam informar sua agenda e suas atividades; no ponto de apoio, existem as assistentes asas que são funcionárias da ré e estão a ela subordinadas; existem coordenadoras e gerentes para as asas; quando há apólice órfã, o franqueado pode adotar, assim como pode rejeitar e escolher seus próprios clientes; uma masterfranquia pode adotar uma apólice órfã; pode haver divisão de comissionamento entre os franqueados e o percentual de divisão é determinado entre os envolvidos; o franqueado pode delegar a visita a outro vendedor, pode fazer visita em conjunto e não precisa de autorização para fazer isso; a análise de risco das propostas é feita pela ré; em outubro/2020 houve alteração no contrato; tudo o que foi falado até agora se aplica ao período em que a autora estava na ré; que **possui vaga de estacionamento que é paga pelo aluguel do ponto de apoio;** que tinha uma mesa na agência mas não era obrigado a ficar nela; que o seu contador é o mesmo que abriu dezenas de PJ para life planners; o contador foi indicado pela masterfranquia da época; em 2014, não pagou nada pela franquia; paga royalties para a ré, taxa de ocupação e marketing; em 2014, não pagava royalties; existia uma agenda de papel chamada success planner, que tinha vias carbonadas; que não entregava para ninguém essas vias; que possuía controle digital próprio da sua agenda no celular; que não tinha hábito de compartilhar sua agenda com ninguém; cada modalidade de franquia possui seus objetivos e estabelece seus números; o MFA pede o envio de planilhas com dados, mas não obriga o fornecimento; **não existe penalidade por não frequentar as reuniões ou treinamentos;** a diretoria faz reuniões periódicas, 3 ou 4 meses, com os MFA e MFB; o MFB liga para os segurados a pedido dos franqueados; em reuniões de agência são tratados os resultados das franquias; se o life planner quiser, o MFB faz com



ele uma revisão de negócios.

Analiso.

Trata-se de pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego na função de securitária, de 02/12/2015 a 31/03/2018, e na função de Gerente Comercial, de 01/04/2018 a 07/02/2021.

No caso, a reclamada não nega a prestação de serviços, mas sustenta que a relação mantida com o reclamante consistia em contrato de franquia. Assim sendo, a reclamada atraiu para si o encargo de comprovar a inexistência do vínculo de emprego, fato impeditivo do direito do autor (art. 818, II, CLT c/c 373, II, CPC).

Os contratos de franquia juntados aos autos (fls. 759/771, fls. 773/782 e fls. 786/797) foram todos assinados e rubricados à mão pela autora.

A despeito disso, é indispensável analisar a situação fática à luz dos requisitos dispostos nos artigos 2º e 3º, caput, da CLT, quais sejam, prestação de serviços por pessoa física de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, sobretudo em face do princípio da primazia da realidade.

A **personalidade** não fica evidenciada, pois, em depoimento, a autora afirmou que "em 2018, a PJ da autora contratou uma estagiária (Maria Luiza Rebello) que ajudava com coisas administrativas". Depreende-se, pois, que existiam atividades que poderiam ser delegadas a outras pessoas alheias à suposta relação de emprego. E esse fato é indicativo da ausência de personalidade, pois em um vínculo de emprego, as atribuições de um cargo não podem ser transmitidas a um terceiro, alheio à relação de emprego.

Não há que se confundir personalidade com exclusividade. Exclusividade não é requisito do contrato de trabalho, de modo que o fato de haver previsão contratual de a reclamante não poder vender produtos concorrentes, por si só, não é elemento caracterizado, tampouco, descaracterizado de relação de emprego.

O elemento fático-jurídico da **onerosidade** está caracterizado pela existência de conteúdo econômico na prestação de serviços da autora. A onerosidade é elemento de diversos contratos de trato sucessivo, na medida em que o trabalho é aproveitado economicamente pelo tomador de serviços, o que se encontra presente no caso.



Ante a teoria dos fins do empreendimento, o requisito da **não eventualidade** está presente pelo fato de o trabalho da reclamante - realizar vendas de seguros - ser essencial à atividade fim da reclamada - seguradora.

Por derradeiro, necessário analisar o requisito da **subordinação jurídica**.

Não há que se confundir subordinação jurídica, com subordinação econômica. Evidente que a reclamante sujeitou-se ao poder econômico da reclamada que é uma grande corretora.

Contratualmente, entretanto, de onde decorre a subordinação jurídica, o vínculo estabeleceu-se, sem esta subordinação.

Ressalte-se que eventual obrigatoriedade de participar de reuniões, por si só, não comprovam subordinação jurídica, ou seja, sujeição do trabalhador ao poder de direção do tomador de serviços.

Primeiro, porque a participação em treinamentos estava previsto no próprio contrato de franquia.

No contrato de franquia firmado em 19/02/2016, a cláusula quinta, dispõe: "Além das demais obrigações previstas non presente Contrato, obriga-se a FRANQUEADORA a: [...] 5.6 Promover treinamentos, reuniões de reciclagem e aperfeiçoamento, com o objetivo de manter tecnicamente atualizada a FRANQUEADA e, ainda, promover encontros e convenções e outras atividades, de modo a integrá-la à filosofia empresarial da FRANQUEADORA, observados os critérios de participação estabelecidos pela mesma" (fls. 762/763). E, na cláusula sexta, consta "Além das demais obrigações previstas no presente Contrato, obriga-se a FRANQUEADA a: [...] 6.4 Participar de reuniões semanais de avaliação de resultados da Franquia promovidas pelo MASTER A e/ou MASTER B. 6.5 Participar das revisões de performance, analisando, periodicamente, em conjunto com os INTERVENIENTES MASTER A e MASTER B, os relatórios de desempenho, tomando as providências que forem indicadas pelos mesmo (Performance Review - Revisão de Performance). 6.6 Participar de reuniões técnicas com o MATER A e/ou MASTER B, visando discutir os planos de prospecção de mercado e desenvolvimento de negócios (Sit/Plan - Sentar e Planejar). 6.7 Participar dos treinamentos, reuniões de reciclarem e aperfeiçoamento, encontros, convenções e outras atividades, realizados pela FRANQUEADORA e pelos INTERVENIENTES MASTER A e MASTER B, visando à melhoria constante de seu desempenho profissional" (fl. 763).



No contrato de franquia firmado em 29/04/2016, a cláusula quinta estabelece que: "São obrigações da FRANQUEADORA, durante a vigência do presente contrato: 5.2 - Disponibilizar e manter atualizado junto à FRANQUEADA os manuais de Franquia e demais instruções de negócios, bem como prestar-lhe apoio técnico, ministrando programas periódicos de formação, atualização e treinamento para exploração da Franquia" (fl. 775). E a cláusula sexta dispõe que: "São obrigações da FRANQUEADA durante a vigência do presente contrato: [...] 6.2 - Participar dos programas de orientação de negócios e treinamentos disponibilizados" (fl. 776). Essas mesmas disposições são encontradas no contrato de master franquia B - MFB, firmado em 02/04/2018 (fls. 789 /790).

Segundo, porque a participação em treinamentos está prevista na Lei nº 8.955/1994, art. 3º, XII, vigente à época:

Art. 3º Sempre que o franqueador tiver interesse na implantação de sistema de franquia empresarial, deverá fornecer ao interessado em tornar-se franqueado uma circular de oferta de franquia, por escrito e em linguagem clara e acessível, contendo obrigatoriamente as seguintes informações: [...]

XII - indicação do que é efetivamente oferecido ao franqueado pelo franqueador, no que se refere a:

- a) supervisão de rede;
- b) serviços de orientação e outros prestados ao franqueado;
- c) treinamento do franqueado, especificando duração, conteúdo e custos;

Ou seja, decorria tanto da Lei nº 8.955/1994 como do contrato de franquia a participação de reuniões que objetivavam o treinamento da autora.

Quanto às metas, conforme Sr. Bruno, ouvido a convite da autora, "as metas eram estabelecidas diretamente com cada life planner, **de acordo com o objetivo que cada franquia gostaria de atingir; não havia penalidade em si por não atingir essas metas; a penalidade "era direta no bolso", pois deixando de fazer a atividade, deixaria de ganhar as comissões que seria realizadas;** não havia uma meta a ser cumprida de número de visitas, mas uma orientação para se atingir o número de apólices vendidas, mais ou menos de acordo com o que cada franquia queria atingir de produção". No mesmo sentido, são as afirmações do Sr. Thiago, ouvido a convite da ré, "não há meta estabelecida pela ré para visitas ou fechamento de negócios, mas há orientação, **'quem tem o próprio objetivo e a própria meta é o empresário'**; está ali para prestar consultoria e mostrar o que o empresário precisa fazer para alcançar aquele valor financeiro que ele busca". Ou seja, as metas eram fixadas de acordo com o objetivo de cada franqueado lifeplanner, sendo que o masterfranqueado era um orientador na direção de alcançar os objetivos almejados por cada franqueado lifeplanner.



De qualquer forma, a meu ver, a fixação de metas, por si só, também não caracteriza subordinação jurídica, pois decorre da própria atividade econômica desenvolvida pela autora e pela reclamada, de vender seguros. O interesse de realizar mais agendamentos, efetuar mais visitas, fechar mais negócios ou recuperar mais clientes é do próprio franqueado lifeplanner.

Dentre os diversos e-mails juntados pela autora, verifica-se que existem cobranças quanto a prazos para regularização de pendências com emissão de apólices (fl. 1015), sugestão de como realizar o acompanhamento de um lifeplanner para garantir um melhor resultado (fl. 1006), agendamento de reuniões e treinamentos (fl. 1084 e 1088), sugestão de criação de desafios para a equipe melhorar resultados (fl. 1213). Além disso, os prints de tela de aplicativos de conversa demonstram, entre outros assuntos, exigência de participação em reuniões (fl. 1076) e cobranças para realização de TA (telephone approach - fls. 1216).

A meu ver, o controle realizado pela reclamada sobre a atividade da autora - treinamentos, reuniões e cobranças -, decorria da própria natureza do contrato de franquia, previsto na Lei nº 8.955/1994, vigente à época. Ademais, essas formas de controle, inclusive de produtividade, não desnaturam a autonomia da prestação dos serviços, pois essas não são características exclusivas de vínculos empregatícios.

Outrossim, não se verifica uma hierarquia funcional, mas, sim, uma ajuda fornecida pelos mais experientes masterfranqueados A aos masterfranqueados B e dos masterfranqueados B aos lifeplanners, no sentido de dar treinamento, ensinamento e aperfeiçoamento da técnica visando o atingimento dos objetivos de cada franqueado.

O fato de ter existido o pagamento de plano de saúde para a autora não implica o reconhecimento de relação de emprego entre as partes. Ademais, a 1ª testemunha ouvida a convite da autora confirmou que, em meados de 2016, quando houve uma alteração contratual, houve a supressão do pagamento do plano de saúde.

Assim, concluo pela inexistência de subordinação jurídica, nos termos dos arts. 2º e 3º, da CLT.

Além disso, ficou demonstrado que a autora realizava suas atividades com autonomia, administrando seu próprio negócio, realizando o agendamento das visitas aos seus clientes, contratando estagiária para realização de trabalho administrativo, pagando os tributos da empresa que constituiu, arcando com despesas decorrentes do empreendimento e realizando o pagamento de royalties, publicidade e taxa de ocupação para o franqueador.



Registre-se que a autora, em negativa da sua condição de franqueada, quis negar a constituição da sua empresa, o registro na SUSEP e a assinatura do contrato de franquia, inclusive mencionando que assinou documentos que "**sinceramente, nem li**". No entanto, é preciso ressaltar que a autora não se trata de pessoa analfabeta, nem mesmo desprovida de capacidade intelectual a ponto de não compreender as condições propostas nos contratos que assinou como life planner e masterfranqueada B. Trata-se, aqui, de empreendedora, com formação em publicidade e propaganda, cujo perfil do LinkedIn está cadastrado como Assessora de Investimento Internacional, "profissional com experiência no ramo securitário e nas áreas de Comunicação e Marketing de renomadas empresas", com atuação na área comercial do grupo GRPCOM da Gazeta do Povo, e na área de Marketing do Grupo Boticário, da Kraft Foods Brasil e da Philip Morris Brasil e formação acadêmica na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (fls. 1746/1755). A empresa que a autora constituiu na época em que atuou junto à ré "hoje trabalha com planejamento financeiro" (depoimento da autora).

Em seu depoimento, a autora admite ter participado do FIP "participou de um programa em que foi apresentada a oportunidade, para dizer como seria o trabalho e durou três dias". E, embora ela negue ter sido mencionado que a oportunidade se tratava de uma franquia, as testemunhas confirmaram que esse é o momento em que a franquia é apresentada.

A 3ª testemunha ouvida a convite da autora explicou como funcionava o FIP: "no FIP - franchising information program, é esclarecido sobre a franquia, por meio de PJ, para o interessado; a circular de oferta de franquia é recebida 10 dias antes da assinatura do contrato de franquia; com a circular de oferta de franquia é entregue um kit com cópia da minuta do contrato de franquia e o manual de comissionamento". E a testemunha ouvida a convite da ré relatou que "a circular de oferta de franquia é apresentada depois do FIP, mas 30 dias antes de viabilizar o material, da viabilidade do interessado empreender; a pessoa tem 30 dia para ler, entender, levar ao advogado ou contador em quem confia".

No caso da autora, o recibo de circular de oferta de franquia foi assinado em 18/11/2015 (fl. 1758) e o contrato de franquia, assinado em 19/02/2016 (fls. 1783/1793); o recibo da circular de oferta de franquia MFB, assinado em 06/03/2018 (fl. 1835) e o contrato de masterfranquia B foi assinado em 02/04/2018 (fls. 1836/1847).

Segundo o artigo 4º da Lei 8.955, de 15/12/1994, vigente à época dos contratos da autora, a circular de oferta de franquia deve ser entregue ao candidato a franqueado, no mínimo, 10 dias antes da assinatura do contrato, o que se verifica ter sido devidamente cumprido.



A 1ª testemunha ouvida a convite da autora afirmou que "circular de oferta de franquia - COF foi assinada, mas não era informado do que se tratava". Vale registrar que em toda a documentação de circular de oferta de franquia e nos contratos de franquia as denominações de franquia, franqueado e franqueador estão presentes em destaque em quase todas as cláusulas e páginas, sendo inverossímil qualquer afirmação de desconhecimento do que as documentações se tratavam.

Além disso, a 3ª testemunha ouvida a convite da autora afirmou que "o MFB insere o candidato no processo seletivo e a palavra final é o diretor regional; o MFB e o MFA conduzem o processo seletivo e, após superadas as etapas, era direcionado à diretoria da ré". Depreende-se que a autora, como MFB, realizou a condução do processo seletivo de novos lifeplanners e, conseqüentemente, era sua atribuição fornecer as informações sobre o contrato de franquia a eles. Comparecer em juízo, após essa vivência negando, inicialmente, a constituição de empresa no ramo de seguros, bem como o registro na SUSEP e rejeitando o fato de ter assinado contrato de franquia, beira à má-fé por parte da autora.

Por fim, ficou comprovada a existência da taxa inicial de franquia. Conforme a 2ª testemunha ouvida a convite da autora, existe o pagamento da taxa inicial de franquia no valor de R\$ 5.000,00. A meu ver, esse fato demonstra que há o investimento em uma atividade econômica; ou seja, corre-se o risco de uma atividade ao aplicar R\$ 5.000,00 na aquisição de uma franquia de venda de seguros.

Por outro lado, foge completamente à lógica do Direito do Trabalho que o empregado pague ao empregador, tanto para ser contratado, quanto para continuar o contrato de trabalho, mormente quando o valor percebido pela prestação de serviços de venda de seguros é tão expressivo, valor médio de R\$ 40.000,00 (apurado com base nos valores apontados pela própria reclamante na petição inicial, ao atribuir valores aos pedidos).

Ainda que não conste dos autos uma comprovação do pagamento da taxa inicial de franquia efetuado pela autora, constam os recibos de pagamentos mensais à franqueadora de royalties, publicidade e taxa de ocupação (fls. 1947/1999). E, a despeito da autora negar tais pagamentos, as 1ª e 2ª testemunhas ouvidas a convite da autora, bem como a testemunha ouvida a convite da ré admitiram que efetuavam mensalmente esses pagamentos.

É o empregador quem corre o risco da atividade econômica, de acordo com o art. 2º da CLT, e não o empregado, de modo que se a autora correu, mesmo que minimamente, o risco do negócio ao desembolsar mensalmente valores de R\$ 1.300,00 com o pagamento de royalties, publicidade e taxa de ocupação, é porque não se sujeitou ao poder de direção da reclamada.



Ante todo o exposto, o que se verifica, no caso, é a não configuração dos requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como a validade dos contratos de franquia firmados com a ré.

Por fim, observe-se que o C. STF, na análise do Recurso Extraordinário nº 958.252-MG, em acórdão de relatoria do Exmo. Ministro LUIZ FUX, apreciando o tema 725 da repercussão geral, fixou a seguinte tese:

"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

No mesmo sentido, a decisão proferida pelo C. STF, nos autos da Reclamação 57.954-RJ, de relatoria do Exmo. Ministro ALEXANDRE DE MORAES:

(...)

A decisão reclamada considerou ilegal contrato de franquia empresarial, na forma da Lei 8.955/1994. Ao fazê-lo, não observou o entendimento da CORTE quanto à constitucionalidade das relações de trabalho diversas da de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral.

No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, como forme de organização econômica lícita nas atividades, com a fixação da seguinte TESE: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212 /1993".

Conforme ressaltei em meu voto na ADPF 324,

"[a] Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto.

Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado.

O texto constitucional não permite, ao poder estatal - executivo, legislativo ou judiciário - impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência."



A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES). Destaco a tese da ADI 5.625:

"1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores."

Verifica-se, assim, a posição reiterada da CORTE no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, conforme também já se reconheceu em casos de afastamento da ilicitude de terceirizações por meio da contratação de pessoas jurídicas constituídas para prestação de serviços na atividade fim da entidade contratante: Rcl 39.351 AgR (Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) e da Rcl 47.843 AgR (Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Red. p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de 7/4/2022), esta última assim ementada:

"CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO.

1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: 'É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante'.

2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por 'pejotização', não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020).

3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento".

Conforme destacou o Min. ROBERTO BARROSO no julgamento da Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022):

"12. Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação."

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o contrato de franquia empresarial, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha pela organização de suas atividades por implantação de franquia, dando concretude ao art. 2º da Lei 8.955/1994: "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".

A decisão reclamada, portanto, ao considerar ilícita a contratação de franqueado fundado tão somente pela modificação da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT, com vistas ao princípio da primazia da realidade, desconsidera as conclusões



do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324, da ADC 48, da ADI 3.961, da ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral. Neste sentido: Rcl 53.899, rel. Min. DIAS TOFFOLI, j. 17/12/2022; Rcl 54.712, rel. Min. DIAS TOFFOLI, j. 16/12/2022.

Diante do exposto, com base no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido de forma que seja cassado o acórdão impugnado, julgando improcedente a ação 0100953-21.2020.5.01.0065, em trâmite pelo TRT 1.

Ainda, com base no tema 725, a E. 4ª Turma do C. TST proferiu decisão em processo envolvendo a mesma reclamada PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A., afastando o vínculo de emprego pretendido:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO RECLAMADA PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017.

1. FRANQUIA. "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. AMPLITUDE DEFINIDA PELO STF NA RCL 47843 DE FORMA A ABARCAR A HIPÓTESE DE "PEJOTIZAÇÃO". TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA CONHECIMENTO E PROVIMENTO.

I. A sistemática da repercussão geral, criada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, tem por propósito racionalizar o acesso, via recurso extraordinário, à jurisdição constitucional da Suprema Corte, mediante processo de seleção das questões que atendam a critérios de relevância jurídica, política, social ou econômica (art. 1035, § 1º, do CPC/2015), desde que transcendam aos interesses individuais das partes. Essa racionalização do sistema recursal vem ao encontro das diretrizes principiológicas jurídico-constitucionais da segurança jurídica - na medida em que previne a fragmentação de decisões judiciais dissonantes no país; da eficiência da atividade jurisdicional - pois permite, pelo efeito multiplicador das teses firmadas pelo Supremo Tribunal Federal, a resolução em larga escala de processos cuja matéria tenha sido objeto de tema de repercussão geral; da razoável duração do processo - com redução do tempo de espera do julgamento de recursos; e, ainda, da economia processual, uma vez que, com a maior celeridade na resolução do litígio, possibilitam-se a otimização de gastos públicos com outros julgamentos e a redução das despesas que as partes têm que naturalmente suportar com a tramitação e o acompanhamento das demandas judiciais. Por fim, igualmente realiza o princípio da isonomia ao evitar-se que pessoas em igual situação tenham soluções diferentes para o seu caso, o que é inadmissível para o Direito. Sob esse enfoque é que se deve reconhecer que as teses firmadas pelo Supremo Tribunal Federal em temas de repercussão geral possuem efeito vinculante e erga omnes e, assim, obrigam todos os órgãos e instâncias do Poder Judiciário à sua observância e estrita aplicação. O alcance desta compreensão deve ser feito, principalmente, por ocasião do exame do recurso de revista, dada a vocação natural deste recurso como instrumento processual adequado à uniformização da jurisprudência trabalhista nacional pelo Tribunal Superior do Trabalho. Assim, no exame dos pressupostos de admissibilidade do recurso de revista, há de se apreciar esse apelo extraordinário a partir de um prisma sistêmico integrativo, a fim de incluí-lo, em uma dimensão recursal mais ampla, também sob a lógica da segurança jurídica, da eficiência da atividade jurisdicional, da razoável duração do processo e da economicidade processual que norteia o sistema da repercussão geral . II. Verificado que o recurso de revista preenche seus pressupostos extrínsecos de admissibilidade, é despicienda a análise de quaisquer outros pressupostos recursais, para efeito de aplicação da tese firmada pelo STF em sistemática de repercussão geral . III. No presente caso, o Tribunal Regional decidiu manter o reconhecimento de vínculo de emprego da reclamante, em razão da existência de "pejotização" na prestação dos serviços, sob o fundamento de que "(...) estão presentes os pressupostos do art. 3º da CLT, ou seja, a prestação de serviço era pessoal, a obreira recebia pelos serviços prestados (onerosidade), laborava com habitualidade e, ainda, de acordo com a prova oral, estava submetida a uma coordenação e que na necessidade de se ausentar era comunicada a coordenação de empresa que entrava em contato com a Diretoria do hospital para consultar a possibilidade". IV. Este entendimento, entretanto, é contrário à tese jurídica fixada pelo Supremo Tribunal Federal acerca da matéria, consolidada em 30/08/2018,



com o julgamento do RE nº 958.252, no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, de seguinte teor: "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" . V. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista, observando-se o disposto no ATO SEGJUD.GP Nº 202/2019 do TST.

(...)

B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017 .

1. FRANQUIA. "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. AMPLITUDE DEFINIDA PELO STF NA RCL 47843 DE FORMA A ABARCAR A HIPÓTESE DE "PEJOTIZAÇÃO". CONHECIMENTO E PROVIMENTO.

I. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral em relação ao tema da terceirização, cujo deslinde se deu em 30/08/2018, com o julgamento do RE nº 958.252, no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, de que resultou a fixação da seguinte tese jurídica: "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Na mesma oportunidade, ao julgar a ADPF nº 324, a Suprema Corte firmou tese de caráter vinculante de que " 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 ". A partir de então, esse entendimento passou a ser de aplicação obrigatória aos processos judiciais em curso em que se discute a terceirização, impondo-se, inclusive, a leitura e a aplicação da Súmula nº 331 do TST à luz desses precedentes. II. No caso dos autos, o Tribunal de origem decidiu manter o reconhecimento de vínculo de emprego, em razão da existência de "pejotização" relativa aos serviços prestados pela Reclamante . III. Acresce que, em relação ao Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral, importa observar que, em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela licitude da terceirização por "pejotização", ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais (Rcl 47843 AgR, Relator(a): CARMEN LÚCIA, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08/02/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-068 DIVULG 06-04-2022 PUBLIC 07-04-2022). IV. Desse modo, não há mais falar em reconhecimento de vínculo de emprego em razão da existência de terceirização por "pejotização". V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(...)

(TST-RR-1976-42.2015.5.02.0032, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 05/08/2022).

Mantenho a r. sentença que rejeitou os pedidos da inicial.

RECURSO ADESIVO DA RÉ

Contradita das testemunhas



A ré apresenta recurso pretendendo seja acolhida a contradita apresentada em relação às testemunhas da autora, desconsiderando os referidos depoimentos na apreciação da lide. Requer seja acolhido o pedido recursal somente no caso de provimento do recurso ordinário interposto pela autora.

Considerando-se que está sendo negado provimento ao recurso ordinário da autora, mantendo-se a r. sentença que não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, resta **prejudicada** a análise do presente ponto.

Justiça gratuita

A ré recorre alegando que a autora é hiperssuficiente por ser empresária, pessoa de elevado nível cultural e possuir patrimônio de alto valor.

Na r. sentença, os benefícios da justiça gratuita foram deferidos à autora porque "preenchidos os requisitos do art. 790 § 3º e 4º da CLT c/c art. 1º da Lei 7.115/83, não revogada pela Lei 13.467/17".

Conforme já mencionado anteriormente, a autora é empreendedora, com formação em publicidade e propaganda, cujo perfil do LinkedIn está cadastrado como Assessora de Investimento Internacional, "profissional com experiência no ramo securitário e nas áreas de Comunicação e Marketing de renomadas empresas". Corroborando isso, em seu depoimento, a autora afirmou que a empresa que constituiu na época em que atuou junto à ré "hoje trabalha com planejamento financeiro". Verifica-se, portanto, que a autora não se encontra desempregada.

No entanto, esse fato, por si só, não é suficiente para demonstrar que a autora recebe hoje, mais do que 40% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

E o fato de que a autora recebia altas comissões na época em que atuava junto à ré (em torno de R\$ 40.000,00, R\$ 50.000,00 e R\$ 60.000,00, conforme extratos de comissões de fls. 1890/1946) não tem o condão de fazer presumir que a situação econômica atual seja a mesma.

Assim, não foi desconstituída a veracidade da declaração de fl. 1631, razão pela qual **mantenho** a r. sentença que deferiu os benefícios da justiça gratuita à autora.

Honorários advocatícios



A ré recorre quanto à aplicação da condição suspensiva da exigibilidade à autora. Fundamenta seu pedido de reforma, para excluir a condição suspensiva de exigibilidade, na revogação da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Considerando-se que a sentença que concedeu os benefícios da justiça gratuita foi mantida, conforme decidido no tópico precedente, nada há a ser reparado no presente tópico.

Mantenho.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e Eduardo Milleo Baracat; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Thereza Cristina Gosdal e Aramis de Souza Silveira, sustentou oralmente o advogado Gustavo de Aguiar Ferreira Alves inscrito pela parte recorrente Alline Braun da Silva, sustentou oralmente o advogado Leonardo Jose Iserhard Zoratto inscrito pela parte recorrente Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A.; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA E DO RECURSO ADESIVO DA RÉ**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, nos termos da fundamentação. Sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de abril de 2023.

EDUARDO MILLEO BARACAT



Relator

VOTOS

