



## **CONTRATAÇÃO DE REPRESENTANTE COMERCIAL - RISCO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA**

*A contratação de profissionais autônomos de representação comercial exige atenção a alguns requisitos para que não haja a caracterização da relação trabalhista.*

São Paulo, 31/07/2019

O representante comercial, após o desligamento da empresa, pode em alguns casos procurar a Justiça do Trabalho para ter o reconhecimento do vínculo empregatício e direitos trabalhistas, onerando a relação preexistente, como o piso salarial, horas extras, férias mais o terço constitucional, 13º salário, FGTS, verbas rescisórias como aviso prévio, multa de 40% do FGTS, além de eventual responsabilidade civil decorrente de doença ou acidente do trabalho e etc..., o que poderá onerar de forma sobremaneira a relação comercial que originalmente se pretendeu.

Uma vez que o representado (a empresa) optou por não ter vendedores empregados, escolhendo a relação de vendas por meio de representante comercial autônomo, tem-se que observar a Lei 4886/65, a qual preceitua que o representante comercial, pode ser pessoa física ou jurídica, tem que ser registrado no Conselho Estadual de Representantes - CORE, prevê autonomia e liberdade para gerir a forma e o tempo de trabalho.

Qualquer imposição por parte da empresa representada quanto a forma da prestação de serviços, poderá caracterizar a existência de um trabalho subordinado, passível de caracterização de vínculo empregatício, permitindo que o representante comercial obtenha êxito numa eventual demanda

trabalhista.

Para que não haja a caracterização da relação de emprego na contratação de representante comercial devem ser observados com igualdade de atenção as formalidades do contrato de representação e a forma da sua execução.

Para evitar qualquer discussão quanto ao vínculo de emprego no contrato de representação comercial, tal contratação deve ser formalizada. Para tanto, o contratante deve:

- exigir do representante o respectivo cadastro perante o Conselho de Representantes;
- não poderá exigir exclusividade na representação;
- deverá remunerar o representante por comissão sobre os negócios por ele agenciados;
- não deverá dar ajuda de custo;
- não deverá permitir a utilização da estrutura da empresa;
- não deve exigir cumprimento de horário;
- não deve exigir o comparecimento à empresa em dias fixos;
- não deverá haver nenhuma direção do trabalho, como determinação de metas, quantidade de visitas a realizar;
- não utilizará cartões e uniformes e outros materiais da empresa;

Em suma, o representado (a empresa) deve apenas apresentar os produtos e as condições comerciais.

Mesmo com os cuidados acima, algumas questões ainda causam discussão.

A **carteirização de clientes e definição da área comercial** se dá para delimitar os clientes que o representante comercial poderá atender, previsto na alínea "d" do art. 27 da Lei 4.886/65. Tal prática não está atrelada a imposição de área, mas sim de estratégia comercial e para evitar conflito entre diversos representantes comerciais que atuam na mesma empresa. Imagine que se não houver regras nesse sentido, qualquer representante comercial poderá visitar qualquer cliente, sendo que ao receber um pedido, o representado (a empresa) não saberia a quem pagar o comissionamento do negócio. Existem decisões na Justiça do trabalho que entendem que a definição de área e a carteirização de clientes, somados a outros aspectos do art. 3º da CLT é passível de caracterizar uma relação de emprego.

A **definição de metas** tem por finalidade a obtenção de um objetivo comercial. No entanto, algumas decisões da Justiça Trabalhista entendem que o representante comercial assume os riscos relacionados ao alcance dos resultados e, se não efetuar nenhuma venda, não terá direito a nenhum pagamento, portanto, a meta seria uma imposição de resultado advindo da subordinação. A melhor maneira evitar o debate é a substituição das metas impostas por estímulo dos resultados, por exemplo, por meio de comissionamento escalonados proporcionais aos objetivos alcançados.

A **supervisão de vendas** com fiscalização, assim como a exigência de notificações diárias acerca das vendas realizadas, ou com o fornecimento da lista de clientes a serem visitados em determinado espaço de tempo, caracteriza a subordinação jurídica.

A **ajuda de custo**, é vista como uma verba salarial e caracteriza a relação de emprego.

Assim, muito embora a matéria de representação comercial seja da área cível, aconselha-se que o advogado trabalhista também seja consultado para avaliar o caso sob a ótica do art. 3º da CLT.

Lembramos que esse artigo não tem por pretensão esgotar o assunto e trata dessa questão de modo amplo e genérico. Cada caso deve ser estudado em suas especificidades por um advogado.

**JOSÉ EDUARDO ERÉDIA - Advogado Empresarial**  
**OAB/SP 120.222**