

CONTRATAÇÃO DE REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS

Muitos empresários têm uma série de dúvidas em relação à contratação de representantes comerciais autônomos. As principais preocupações, nesses casos, consistem em saber quais os deveres e as obrigações de cada um, bem como evitar a formação de vínculos trabalhistas (e todos os encargos daí decorrentes – contribuição previdenciária, FGTS, férias, 13º etc.).

Tais preocupações são absolutamente justificadas, pois o regime jurídico que rege a contratação de representantes comerciais é bastante complexo e, se mal operado, pode sim gerar vínculo empregatício.

É preciso compreender, primeiramente, o que faz um representante comercial autônomo e qual a sua diferença para um trabalhador comum. Para tanto, vejamos o que diz a Lei nº 4.886/1995:

Art. 1º Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

Como visto, representante comercial é aquele que medeia vendas ou negócios, contatando ou captando clientes para a empresa representada. A sua atuação é muito parecida com a de um vendedor comum, distinguindo-se dela por sutis diferenças.

Um vendedor comum (leia-se, registrado e com vínculo empregatício) executa as suas atividades seguindo as ordens do seu patrão. É o patrão quem define o seu horário de trabalho, os clientes que irá visitar, as técnicas de abordagem com os clientes etc.. Tal vendedor, em suma, se sujeita às determinações do empregador, dele dependendo para realizar as tarefas que lhe são impostas.

O representante comercial, por sua vez, é um trabalhador ou empresário autônomo, ou seja, é uma pessoa física ou jurídica que não se subordina integralmente às vontades daquele que o contratou. É o próprio representante comercial quem fixa os seus horários de trabalho, os clientes que irá visitar, o número de visitas a ser feitas em um dia, a maneira de abordar os clientes etc..

Tal ausência de subordinação não significa, evidentemente, que o representante comercial não tenha compromisso com metas, pelo contrário. Apesar de poder desenvolver o próprio trabalho com mais liberdade, o representante comercial tem o dever de buscar resultados para a empresa representada, devendo, inclusive, prestar contas das suas atividades.

Para o trabalhador comum, a principal obrigação é cumprir as ordens do empregador, pois é isso que lhe garantirá o salário no final do mês. O representante comercial, por sua vez, tem um especial compromisso com os resultados a serem obtidos, pois será sobre eles que a sua remuneração será calculada.

O representante comercial assume os riscos da atividade econômica, seja por ter de arcar com os seus custos (deslocamentos, diárias etc), seja por receber por meio de comissões, percentagens etc. Diferentemente de um contrato de trabalho comum, um contrato de representação comercial não precisa estabelecer uma remuneração mínima para o caso de um mês fraco de vendas, ficando a remuneração do representante toda vinculada ao seu desempenho (ao menos essa é a regra geral).

Em resumo, a contratação de um representante comercial autônomo é viável quando a empresa contratante está disposta a dar liberdade de ação a esse agente de vendas. Caso a empresa pretenda sujeitá-lo a disciplinas com horários, reuniões etc., então o melhor a se fazer é contratar por meio de carteira assinada. É esse, aliás, o entendimento da jurisprudência:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. DISTINÇÃO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. O elemento distintivo da figura jurídica do empregado da figura civilista do representante comercial corresponde à "subordinação jurídica", pois os demais pressupostos caracterizadores da relação empregatícia podem também ser encontrados em um típico contrato de representação comercial. (TRT/PR 00202-2011-659-09-00-6 – ACO 45990-2011 – 5ª TURMA - Relatora NAIR MARIA RAMOS GUBERT - DEJT em 18.11.2011)

REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Demonstrando o conjunto probatório que era o autor que arcava com o risco do seu empreendimento e tinha autonomia na realização do trabalho, resta não atendidos os requisitos exigidos pelo artigo 3º, da CLT para a configuração da relação de emprego. Recurso do autor a que se nega provimento. (TRT/PR 06750-2009-018-09-

00-0 – ACO 08702-2011 – 4ª TURMA - Relator LUIZ EDUARDO GUNTHER - DEJT em 15.03.2011)

Prosseguindo, acerca da validade do Contrato de Representação Comercial, vale citar o art. 27. da Lei nº 4.886/65, o qual elenca as disposições mínimas que devem constar em tal instrumento:

- a) condições e requisitos gerais da representação (é necessário, aqui, ter atenção para o fato de que o representante comercial contrato, seja pessoa física, seja jurídica, deve possuir ou vir a fazer registro junto ao Conselho Regional de Representantes Comerciais);*
- b) indicação genérica ou específica dos produtos ou artigos objeto da representação;*
- c) prazo certo ou indeterminado da representação*
- d) indicação da zona ou zonas em que será exercida a representação;*
- e) garantia ou não, parcial ou total, ou por certo prazo, da exclusividade de zona ou setor de zona;*
- f) retribuição e época do pagamento, pelo exercício da representação, dependente da efetiva realização dos negócios, e recebimento, ou não, pelo representado, dos valores respectivos;*
- g) os casos em que se justifique a restrição de zona concedida com exclusividade;*
- h) obrigações e responsabilidades das partes contratantes:*
- i) exercício exclusivo ou não da representação a favor do representado;*
- j) indenização devida ao representante pela rescisão do contrato fora dos casos previstos no art. 35, cujo montante não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação.*

Deste forma, cumprido tais requisitos legais de formação do contrato de representação comercial e observada, na prática, a autonomia e as características próprias de tal forma de prestação de serviços, o surgimento de vínculo empregatício fica afastado, conforme tem julgado reiteradamente a Justiça do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO - RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES. VÍNCULO DE EMPREGO x REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. Ante a ausência de prova quanto à existência de subordinação e, observando-se que não foram preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT, conclui-se que o trabalho em favor da reclamada ocorreu na condição de trabalhador autônomo, ou seja, de representante comercial, nos exatos termos em que

previsto na Lei nº 4.886/65. Recurso não provido. (TRT/1ª - 0101289-56.2019.5.01.0551 - DEJT 2023-04-04)

Como visto acima, para além de evitar a subordinação do representante, **a empresa representada deverá evitar** estabelecer *métodos de venda; rota de viagem/atendimentos; obrigatoriedade de comparecimento à empresa em determinado lapsos de tempo habituais/frequentes; cota mínima de produção; imposição de clientes; imposição de formas organização; além de deixar a cargo do representante os riscos inerentes ao seu próprio negócio (evitar garantir remuneração mínima, férias etc.).*

Sendo assim, para contratar os serviços de um profissional de representação comercial de forma segura e sem riscos trabalhistas, a empresa interessada deve firmar com este um “Contrato de Representação Comercial” com as cláusulas obrigatórias por lei e com aquelas necessárias ao atendimento das peculiaridades do caso concreto, sendo absolutamente pertinente que todo esse processo seja orientado e acompanhado por um Advogado experiente e especializado no tema.

Enfim, para dúvidas ou maiores esclarecimentos, o escritório Perussolo, Alfredo & Cunico Advogados Associados coloca seu Departamento de Direito do Trabalho à inteira disposição tanto nos telefones (041) 3222-8198 e (041) 98848-3829, quanto no e-mail secretaria@pacassociados.adv.br.

TIAGO COSTA ALFREDO

OAB/PR 54.494

Sócio responsável pela área trabalhista do PAC Advogados Associados