

Visão do Direito



Natan Baril

Advogado e CEO da Baril Advogados. Com mais de 25 anos de experiência no setor, também é diretor jurídico da Associação Brasileira de Franchising (ABF) e da Federação Iberoamericana de Franquias (Fiaf)

As distinções das novas formas de trabalho: franquias, pejetização e plataformas digitais

O mundo do trabalho e da economia passou por transformações que levaram à consolidação de diferentes formas de organização da atividade produtiva no mercado. Esse é um debate central no Brasil, com agentes políticos e econômicos buscando contribuir para o avanço consciente da distribuição da força de produção.

Nesse contexto, os contratos empresariais de franquias diferem-se da maioria das discussões sobre organização do trabalho, como vem ocorrendo em torno da “pejetização” e das plataformas digitais. Notadamente, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem se debruçado sobre o assunto no julgamento do Tema 1.389, de Repercussão Geral.

Além disso, está em análise pela Suprema Corte a ADPF 1.149, sob relatoria da ministra Cármen Lúcia, que tem o intuito de reconhecer a competência da Justiça Comum para julgar contratos comerciais de franquias, o que reafirma a necessidade de respeitar a natureza civil e autônoma dessa relação empresarial.

O sistema de franquias (franchising) é uma relação empresarial estabelecida pela Lei 13.966/2019, sendo expressamente vedada a configuração de vínculo de emprego entre franqueador e franqueado. Por meio desse sistema, o franqueador (dono da marca e do modelo de negócio) cede ao franqueado o direito de usar a marca, produtos e serviços, mediante ao pagamento de taxas e royalties.

O franqueado é um empreendedor autônomo, que investe recursos próprios e assume todos os riscos ao longo do empreendimento. Além disso, é responsável por garantir estrutura jurídica e administrativa independente da empresa franqueadora. Outro aspecto relevante é que o franqueado pode contratar equipe, fornecedores e consultorias próprias, atuando sem a subordinação à empresa franqueadora, mas devendo manter os padrões e normas estabelecidos no contrato de franquia.

Dessa forma, o reconhecimento do vínculo empregatício entre franqueador e franqueado seria um erro de enormes proporções. Criaria insegurança jurídica, retração de investimentos,

aumento de litigiosidade e desorganização de toda a cadeia produtiva.

Levantamento realizado com base em 78 Reclamações Constitucionais no STF envolvendo contratos de franquia revelou que 90% dos ex-franqueados possuem Ensino Superior (53% têm especialização ou mestrado), experiência prévia em gestão de empresas e faturamento expressivo. A grande maioria mantém equipes de marketing, assessores e empregados contratados, atuando com autonomia decisória e responsabilidade financeira.

Dados da Associação Brasileira de Liberdade Econômica (ABLE) mostram, ainda, que menos de 5% das reclamações trabalhistas tratam de relações comerciais, como franquias ou parcerias empresariais – e apenas 0,6% envolvem contratos de franquias, aproximadamente 4,7 mil ações. Ou seja, a imensa maioria das reclamações englobam outros universos trabalhistas, não fazendo sentido envolver o setor de franquias nesse problema.

O franchising brasileiro faturou R\$ 273 bilhões em 2024, representando mais de 2% do

PIB. São mais de 3.300 redes que geram 1,7 milhão de empregos diretos e impactam mais de cinco milhões de trabalhadores em toda a cadeia produtiva. A taxa de sobrevivência das franquias é quatro vezes maior do que a dos negócios independentes. Isso significa mais estabilidade, mais empregos formais e maior geração de riqueza.

Os três modelos de trabalho em discussão no STF (franquias, pejetização e plataformas digitais) apresentam diferenças significativas. Por isso, devem ser considerados distintos e exigem um tratamento jurídico diferenciado. A correta identificação de cada um é condição necessária para preservar direitos, estimular o empreendedorismo e garantir a segurança jurídica dos empreendedores.

Quando a legislação não reconhece essas diferenças, abrem-se brechas para processos sem fundamento e confusão entre as variadas formas de trabalho que coexistem na sociedade. Preservar o sistema de franquias é preservar um modelo que sustenta empregos, fomenta o empreendedorismo e projeta o Brasil no cenário mundial.



Giovanna Ferreira Moreira da Silva

Advogada da área trabalhista, sindical e remuneração de executivos da Innocenti Advogados Associados

Consultório Jurídico

Existe alguma norma para vetar o uso do celular no ambiente de trabalho? Quais as responsabilidades do empregado e do empregador?

Embora não exista vedação expressa na CLT, o empregador possui o chamado poder diretivo, que autoriza a organização e fiscalização da prestação dos serviços. Assim, é lícito estabelecer regras que limitem ou proíbam o uso do celular durante a jornada, desde que essas normas sejam claras, razoáveis e previamente comunicadas aos empregados, podendo estar descritas no contrato de trabalho do empregado, ou, alternativamente, as empresas podem elaborar um Regimento Interno ou uma Cartilha para o Colaborador. Além disso, normas regulamentadoras de segurança do trabalho, como aquelas aplicáveis a atividades de risco, reforçam a legitimidade de restrições quando o uso do celular puder comprometer a segurança. Ao empregado compete cumprir as normas internas, observar as orientações da empresa e adotar condutas

compatíveis com a função exercida, especialmente no que diz respeito à segurança. Já o empregador tem a responsabilidade de criar regras claras, orientar os trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho seguro, adotando medidas preventivas para evitar riscos e acidentes.

De que forma o empregador poderia impor limites para o trabalhador? Ele pode fiscalizar?

Os limites devem ser formalizados por meio de regulamento interno, política corporativa ou cláusula contratual, sempre com ciência prévia do empregado, pois a inexistência de formalização compromete a segurança jurídica da norma e pode enfraquecer a validade de eventuais penalidades aplicadas. A fiscalização é possível, desde que exercida de forma moderada e proporcional. O empregador pode observar o comportamento do trabalhador e coibir o uso do celular em locais ou momentos proibidos, mas não pode acessar o conteúdo do aparelho, como mensagens, ligações ou aplicativos, sob pena de violar direitos fundamentais à intimidade e ao sigilo das comunicações.

Com relação a segurança e produtividade, a empresa pode exigir que o aparelho fique no armário? Ela pode recolher o aparelho? Há exceção, como situações de risco?

A empresa pode exigir que o aparelho celular permaneça guardado em armários ou locais específicos e seguros durante a jornada de trabalho, sobretudo quando a medida estiver relacionada à segurança ou à produtividade. Isso se justifica pelo fato de que, ao contratar o empregado, o empregador contrata o seu esforço físico e mental naquele período, podendo limitar o uso de objetos que desviem a atenção e comprometam a execução das atividades. O recolhimento do aparelho, contudo, deve ser adotado com cautela. Essa medida só se mostra juridicamente segura em situações excepcionais, especialmente em atividades que envolvam risco acentuado, e desde que seja aplicada de forma geral, impessoal e previamente prevista em norma interna ou no contrato de trabalho, evitando constrangimentos ou abusos. É recomendável, ainda, que a política empresarial preveja exceções para situações emergenciais, como casos de saúde ou

necessidade de contato familiar urgente, a fim de garantir razoabilidade, proporcionalidade e reduzir o risco de demandas judiciais.

Quando o uso do celular pode gerar demissões? Há decisões do TST nesse sentido?

O uso indevido do celular pode gerar penalidades disciplinares quando houver descumprimento das normas internas, prejuízo ao desempenho das atividades ou risco à segurança. Em regra, deve-se observar o princípio da graduação das penas, com aplicação de advertências e suspensões. A demissão por justa causa é possível em hipóteses mais graves, especialmente quando o empregado insiste na conduta proibida, mesmo após orientações e penalidades anteriores, caracterizando ato de indisciplina ou insubordinação, nos termos do artigo 482 da CLT. O Tribunal Superior do Trabalho já possui decisões reconhecendo a validade da justa causa em casos de uso reiterado do celular em atividades de risco, desde que comprovadas regras claras, o uso excessivo a ciência do empregado e a proporcionalidade da penalidade aplicada.