CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO

CONSELHO DELIBERATIVO

ATA - 16/2022

Aos dez dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois, convocados na forma estatutária, reuniram-se extraordinariamente às 16:00 horas em primeira convocação, ou às 17:00 horas em segunda convocação, os Senhores Conselheiros do Clube Hípico de Santo Amaro, sob a presidência da Conselheira Karina Smith para deliberarem sobre a seguinte Ordem do Dia: ***1. Aprovação do novo Contrato de locação do Restaurante e ciência do novo parecer trabalhista; 2. Deliberação e Aprovação do Regulamento Interno do Restaurante;***

Aberta a reunião, a Sra. Karina Smith Vice Presidente cumprimentou os senhores Conselheiros presentes informa a ausência do Sr. Otavio Cansanção, Presidente do Conselho que se acidentou, e inicia a reunião com o ***Item 1. Aprovação do novo Contrato de locação do Restaurante e ciência do novo parecer trabalhista;*** Sra. Karina explica que na ultima reunião referente ao restaurante a CJJ emitiu o parecer de acordo com a minuta apresentada pela Diretoria Executiva (anexado a ata), contendo algumas ressalvas e uma delas seria a apresentação do contrato original ao Conselho para aprovação. O contrato voltou com algumas alterações e gostaria de apresentar ao Conselho. Sra. Karina Smith informa que foi alterado o nome da locatária, explica que é do mesmo grupo econômico, sendo de Enseada na época para La Vieiras; referente à minuta anterior apresentada na época do Sr. Fortunato é informado um valor de desconto de R$300.000,00 para a troca da mobília do restaurante, na proposta anterior não mencionavam nenhuma informação e neste contrato atual informam que será necessária a troca, mas não especificam o valor; anteriormente não informavam o valor do capital social e na nova minuta fizeram a inclusão; o Sr. Handerson contratou outra empresa de advocacia para emitir um parecer jurídico, Sra. Karina Smith explica que no parecer contratado pela empresa anterior, a Dra. Cristina dizia que a empresa terceirizada do restaurante não poderia contratar os funcionários do Clube, pois iria caracterizar terceirização no novo parecer apresentado (escritório Amaral Mendes), afirmam que não é terceirização, portanto a regra trabalhista não cabe neste cenário, e diz claramente que todos os funcionários deverão que

CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO
Rua Dr. Vito Rolim de Freitas, 421 – CEP 04725-000 – Tel.: (11) 5694-0600 – www.chsa.com.br

ser demitidos de uma única vez. Sra. Karina lê um trecho do parecer explicando o motivo de demitir os funcionários "*De todo modo, visando emprestar maior segurança jurídica na realização da locação do espaço do restaurante, mitigando ainda mais riscos de qualquer imputação de fraude trabalhista...*" em outro momento eles afirmam que *"...se visa afastar risco de imputação de responsabilidades para o Consulente, mormente quando há elevados indícios de que as recontratações que serão feitas pela empresa Locatária possivelmente não estabelecerão melhores condições aos empregados que atualmente laboram em favor do Consulente, tais como valores de salários etc."* Sra. Karina Smith complementa que todos sabem que a empresa terceirizada pagará os benefícios menores do que os funcionários possuem atualmente. Sr. Ricardo Gandolfi que em sua opinião, não vê a necessidade desta reunião, pois em outro momento já haviam aprovado este assunto; esclarece que de sua parte como membro da CJJ, não há nenhuma recusa, e os riscos trabalhistas são os mesmo que tínhamos conhecimento. Sra. Eliana Azar comenta que na época do Sr. Francisco Fortunato o Conselho não tinha esse conhecimento e agora já sabemos e os riscos trabalhistas existem. Sra. Karina Smith esclarece que achou melhor marcar esta reunião para informar a mudança da minuta contratual e compartilhar o novo parecer jurídico apresentado pela Diretoria Executiva, pois caso algo dê errado, todos estão cientes. Sr. Marcelo Ramos reafirma as palavras da Sra. Karina, de estarmos cientes dos riscos trabalhistas. Sr. Gilberto Junqueira concorda de estarmos cientes dos riscos trabalhistas, e informa que neste momento precisamos deixar a Diretoria Executiva decidir o que é melhor, demitir ou não os funcionários, não vê a necessidade de voltar ao Conselho. Sra. Karina Smith coloca a pauta em votação. Os Srs. Ricardo Gandolfi, Renato Leme, Alexandre Leonor, Evanoi Salvestrini, Tiago Padilla, Tales Andreassi, Mario Appel, Gilberto Junqueira, Dilson Athia, Fabio Assumpção, Marcelo Ramos e as Sras. Eliana Azar e Karina Smith votam a favor, a Sra. Sandra Smith vota contra. Aprovada a minuta contratual. Sra. Sandra Smith diz que é a favor da terceirização, mas gostaria de justificar o voto contra. Informa que a primeira vez que a proposta foi apresentada era demitir todos os funcionários, depois o Sr. Francisco Mari apresentou uma nova proposta e a possibilidade de manter os funcionários. Sra. Sandra Smith esclarece que entende a necessidade da terceirização e concorda, mas o valor trabalhista a preocupa, e hoje conversando com alguns sócios, diz que muitos são contra a terceirização, e pela coerência e princípios que tem não concorda com a demissão de todos os funcionários e famílias. ***Item 2. Deliberação e Aprovação do Regulamento Interno do Restaurante;*** Sra. Karina Smith pergunta se alguém tem algum questionamento ao regulamento interno do restaurante apresentado pela Diretoria Executiva, esclarece que tinha algumas duvidas referente às áreas Vip's e o deck e foram esclarecidas pelo Sr. Francisco Mari. Os Srs. Conselheiros esclarecem algumas duvidas. Colocado em votação. Aprovado por unanimidade.

CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO
Rua Dr. Vito Rolim de Freitas, 421 – CEP 04725-000 – Tel.: (11) 5694-0600 – www.chsa.com.br

Nada mais havendo a tratar, a Sra. Vice Presidente encerrou a reunião às 17:54 horas, determinando a lavratura da presente Ata, que vai por ela assinada juntamente com o Sr. Secretario.

São Paulo, 10 de dezembro de 2022.

Karina Ivone Smith
Vice Presidente
Conselho Deliberativo

Marcelo Chaves Ramos da Silva
Secretário

CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO
Rua Dr. Vito Rolim de Freitas, 421 – CEP 04725-000 – Tel.: (11) 5694-0600 – www.chsa.com.br

AMARAL MENDES

PARECER JURÍDICO

Consulente: CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO

Temática: RESTAURANTE DO CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO – RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO ATUALMENTE EXISTENTES – LOCAÇÃO DO ESPAÇO DO RESTAURANTE PARA TERCEIRO – ANÁLISE DE RISCO ACERCA DA RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA – INDICAÇÃO DE *MODUS OPERANDI* PARA FINS DE CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E REDUÇÃO DE RISCOS.

I – DA CONSULTA.

Trata-se de Consulta formalizada pelo Clube Hípico de Santo Amaro (Consulente), para o fim de aferir os riscos trabalhistas advindos de nova formatação de exploração do local do restaurante, uma vez que será efetivada a rescisão dos contratos de trabalho de todos os empregados atualmente contratados, consubstanciando-se a locação do espaço para a empresa Enseada Gastronomia e Eventos Ltda (Locatária), tendo sido expostas as seguintes informações acerca da operação, *in litteris*:

> *Temos aprox 14 funcionários no restaurante do clube, que possui cnpj específico, diferente do cnpj do clube e estamos em tratativas finais negociando uma terceirização do restaurante.*
>
> *A nova empresa que irá assumir o restaurante (via contrato de locação) irá ficar com uma parte dos nossos funcionários .*
>
> *A consulta nossa é basicamente de que forma devemos fazer esta transferência/ demissão dos funcionários do rest do clube p esta nova empresa, tentando mitigar riscos como sucessão e outros específicos da legislação trabalhista.*
>
> *Ressaltando que nós já identificamos uma série de irregularidades na forma de contratação destes funcionários por gestões anteriores do clube como p ex PJs pagas c recibo simples PJs q viraram empregados na sequência, Banco de horas irregulares e outros e temas inclusive cálculos aproximados feitos por uma perita do que esse passivo poderia representar , principalmente se fosse uma demissão em massa .*
>
> *E por outro lado , também gostaríamos de saber o que podemos fazer, para que durante o transcorrer da locação (3 anos), o clube possa se resguardar com relação aos funcionários da empresa que irá explorar o restaurante.*

Subsidiando a consulta formalizada, fora anexada pelo Consulente a minuta do "*Instrumento Particular de Locação Não Residencial e Outras Avenças*", o qual será adotado, para fins da presente Consulta, como premissa para os aspectos jurídicos a serem expostos no presente Parecer Jurídico.

II – DA FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA.

II.a – LOCAÇÃO DO ESPAÇO DO RESTAURANTE – MEDIDAS PARA A DESNATURAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO – CLUBE HÍPICO QUE PASSARÁ A FIGURAR APENAS NA QUALIDADE DE LOCATÁRIO (NÃO TOMADOR DE SERVIÇOS) – FORMA DE MITIGAR OS RISCOS DE PASSIVO TRABALHISTA – PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST).

Primeiramente, antes de se empreender qualquer medida hábil a estabelecer diretrizes ao *modus operandi* de realização de demissão de funcionários do restaurante e contratação de nova empresa para gerir o espaço, é forçoso apontar aspectos que visam mitigar o risco de passivo trabalhista, mormente quando, na consulta formalizada, foi feita alusão de que "*[...] estamos em tratativas finais negociando uma **terceirização** do restaurante*".

Na presente Consulta, objetiva-se promover informações com o escopo de **EVITAR qualquer forma de terceirização**, na medida em que tal situação ensejaria, ainda que de forma subsidiária, a eventual possibilidade de imputação de responsabilidade trabalhista ao Consulente, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já sedimentou o seguinte entendimento:

> ***Súmula nº 331 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.***
> *I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*
>
> *II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*
>
> *III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*
>
> ***IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.***
>
> *V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.*
>
> ***VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.***

Reitere-se, portanto, que se deve **EVITAR terceirização**, uma vez que o tomador de serviços, em caso de inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa terceirizada, acabará correndo risco de

ser responsável subsidiário das verbas laborais durante todo o período de prestação de serviços, implicando em possível passivo trabalhista por inadimplementos realizados pela empresa terceirizada.

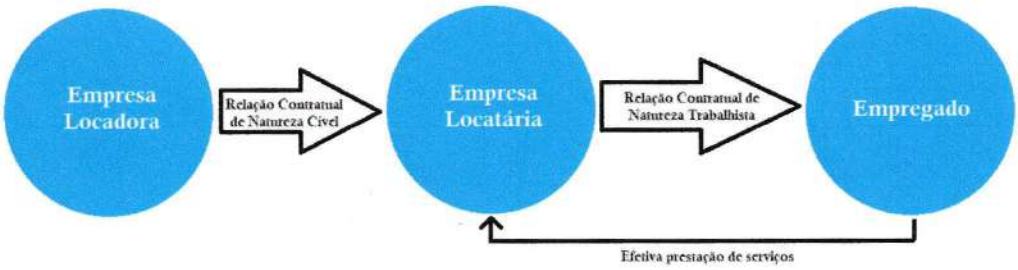
Ocorre que, consoante se depreende dos apontamentos formalizados pelo Consulente, precisamente mediante a análise do instrumento que foi anexado à Consulta (*"Instrumento Particular de Locação não Residencial e Outras Avenças"*), pode-se afirmar que a **LOCAÇÃO NÃO RETRATA TERCEIRIZAÇÃO**, de modo que o que se precisa aferir são os elementos ínsitos à terceirização e afastar-se de tais premissas na locação a ser formalizada, sendo, para tanto, necessário compreender o que retrata a terceirização de serviços, valendo-se do escólio do renomado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), MAURÍCIO GODINHO DELGADO (*in Curso de direito do trabalho.* 11. ed., SP: LTr, 2012, p. 435):

> *Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.* ***A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.***

Perceba-se que, na **TERCEIRIZAÇÃO**, há uma relação "trilateral", em que a empresa tomadora de serviços formaliza contrato com a empresa prestadora de serviços, a qual formaliza contrato de trabalho com o empregado, sendo que este irá exercer suas atividades em favor daquela, podendo as relações contratuais serem ilustradas da seguinte forma:

Note-se que, entre a tomadora de serviços e a prestadora de serviços, há uma relação contratual de natureza cível, na medida em que importa em liame jurídico entre empresas, sendo que a primeira é quem remunera a segunda para a execução da prestação de serviços; por seu turno, entre a empresa prestadora de serviços e o empregado, a relação jurídica é de natureza trabalhista, sendo a referida empresa a responsável direta pelas verbas trabalhistas, figurando a empresa tomadora como responsável subsidiária, na medida em que ela é a real destinatária da prestação de serviços pelo empregado e, nessa qualidade, deveria ter fiscalizado o fiel cumprimento da legislação trabalhista (culpa *in eligendo/in vigilando*), na forma estabelecida na Súmula n. 331, IV, do TST.

De outra senda, na **LOCAÇÃO NÃO RESIDENCIAL**, se verificam apenas relações "bilaterais", na medida em que há um contrato de natureza cível entre a Locadora e a Locatária, para o fim de disciplinar a exploração de determinado imóvel, enquanto que a Locatária formaliza contrato de natureza trabalhista com o empregado para prestação de serviços em favor da própria empresa (não em favor da Locadora), sendo esse um dos principais elementos diferenciadores da terceirização, na medida em que a empresa Locadora não possui qualquer ingerência, benefício nem relação direta/indireta com a prestação de serviços do empregado da Locatária, além de que a empresa Locadora não faz qualquer pagamento em favor da Locatária (sendo, na realidade, o inverso), podendo ser compreendida a locação não residencial com o seguinte diagrama:



Em arremate: em se verificando a existência de um Contrato de Locação entre o Consulente e uma empresa Locatária que, por sua conta e risco, exercerá suas atividades (exploração de restaurante) no espaço físico onerosamente cedido pelo referido contrato, há elementos capazes de mitigar riscos na ocorrência de passivo trabalhista em face da Locadora, desde que:

a. **O Locador NÃO possua qualquer relação direta ou indireta com os empregados da Locatária;**
b. **O Locador NÃO efetive qualquer comando ou controle em relação aos serviços prestados pelos empregados da Locatária;**
c. **O Locador NÃO seja o destinatário final dos serviços prestados pelos empregados da Locatária, os quais deverão exercer suas atividades exclusivamente em favor desta, para a realização de seu objeto social;**
d. **O Locador NÃO efetive qualquer pagamento de valores em favor da empresa Locatária, sendo esta quem arcará com os custos da locação, adimplindo mensalmente valores em favor do Locador, decorrentes do Contrato de Locação Não Residencial.**

Acerca da temática, no sentido de afastar a responsabilidade da empresa que cedeu onerosamente espaço físico para a exploração de atividade por outra – intitulado como "contrato de economato" –, eis reiterados precedentes do **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)**, em casos análogos ao que ora se perquire:

> *[...] RECURSO DE REVISTA DO RÉU **CLUBE DE AERONÁUTICA** . LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. **CONTRATO DE ECONOMATO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO. CESSÃO ONEROSA DE ESPAÇO FÍSICO**. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA .*

Depreende-se dos autos que o ***contrato celebrado entre as partes possui natureza eminentemente civil, do tipo economato, consistente na cessão de espaço físico a um terceiro, para desenvolver atividade empresarial. O fornecimento de alimentação pela primeira ré (Sabor e Festa Restaurante) em benefício dos sócios do segundo réu (Clube de Aeronáutica) não representa, por si, ingerência suficiente a descaracterizar o contrato de economato. Trata-se de contrato de cessão de espaço físico para que a primeira ré explorasse atividades de restaurante e lanchonete a terceiros e aos sócios do clube, inexistindo elementos que permitam concluir que o segundo réu atuou como tomador de serviços, o que afasta a incidência da Súmula nº 331, IV, do TST****. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100440-87.2017.5.01.0023, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 03/12/2021).*

[...] ***RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE ECONOMATO. CESSÃO ONEROSA DE ESPAÇO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 331, IV, DO C. TST****. Não há se falar em contratação de mão de obra, quando o contrato decorre da* ***cessão onerosa de espaço para que um estabelecimento possa realizar atividade econômica diversa do estabelecimento contratante, denominado contrato de economato, que não tem por fim intermediação de mão de obra, retratando contrato comercial, de natureza civil, a afastar a responsabilidade subsidiária do contratante, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade****. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-10261-98.2016.5.03.0084, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 20/10/2017).*

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ***RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE ECONOMATO. CESSÃO ONEROSA DE ESPAÇO FÍSICO****. SÚMULA 126/TST. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 331/TST. O Tribunal Regional consignou que a segunda reclamada (SESC), por meio de contrato de cessão onerosa, disponibilizou espaço físico em suas dependências à primeira reclamada (Barra Café LTDA.), a fim de que explorasse atividades de restaurante e lanchonete.* ***Por se tratar de contrato de cessão onerosa de espaço físico (e não contrato de prestação de serviços), o Tribunal a quo avaliou se existia efetiva subordinação entre as reclamadas, com o intuito de verificar se ocorreu terceirização de mão-de-obra nos moldes da Súmula 331/TST. A Corte de origem concluiu que era mínima a ingerência da segunda reclamada nas atividades desempenhadas pela primeira reclamada, de modo que a Súmula 331/TST seria inaplicável à controvérsia. Nesse sentido, há precedentes do TST. À luz da jurisprudência desta Corte Superior, e com base nos registros fáticos efetuados pelo TRT - insuscetíveis de revisão por esta instância extraordinária (Súmula 126/TST) -, deve ser mantida a conclusão de que inexistiu terceirização e, consequentemente, de que a Súmula 331/TST é inaplicável ao presente caso****. Por fim, ressalta-se que não se identifica a existência de dissenso jurisprudencial, visto que os arestos apresentados são inespecíficos, nos termos da Súmula 296/TST. Recurso de revista não conhecido" (RR-10265-38.2016.5.03.0084, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/08/2017).*

*[...]****RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE ECONOMATO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO.*** *Depreende-se dos autos que o* ***contrato celebrado entre as partes possui natureza eminentemente civil, do tipo economato, consistente na cessão de espaço físico a um terceiro, para desenvolver atividade empresarial****. O fornecimento de água e café pela 1ª ré em benefício dos empregados da Petrobras, bem como a fiscalização contratual, com vista a garantir o seu adequado cumprimento e o bom funcionamento dos serviços prestados, não representam, por si, ingerência suficiente a descaracterizar o contrato de economato e de se estabelecer uma relação triangular de intermediação de mão de obra.* ***Na espécie, trata-se de contrato de cessão de espaço físico para a instalação de lancheria e prestação de serviços correlatos por parte da cessionária, aos empregados e visitantes da cedente, inexistindo elementos que permitam concluir que***

> ***a 2ª ré atuou como tomadora de serviços, o que afasta a incidência da Súmula 331, IV, do TST****. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-20222-66.2013.5.04.0205, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 09/06/2017).*

Sob tais fundamentos, o presente Parecer Jurídico tem por escopo evidenciar que a formalização do *"Instrumento Particular de Locação Não Residencial e Outras Avenças"* constitui instrumento jurídico hábil a mitigar sobremaneira eventual possibilidade de imputação de responsabilidade/passivo trabalhista em relação à Consulente, porquanto acarreta a evidente desnaturação dos pressupostos relacionados a terceirização e elencados no item IV, da Súmula n. 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

II.b – DO DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS DO CONSULENTE E EVENTUAL RECONTRATAÇÃO REALIZADA PELA EMPRESA LOCATÁRIA – DIRETRIZES QUE PRECISAM SER OBSERVADAS PARA MITIGAR QUALQUER IMPUTAÇÃO DE VIOLAÇÃO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA – AFASTAMENTO DE TERCEIRIZAÇÃO E SUCESSÃO TRABALHISTA – *MODUS OPERANDI* VISANDO EMPRESTAR MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA AOS ATOS.

É imperioso deixar consignado que, em se tratando de relações trabalhistas, os instrumentos formalmente criados necessitam necessariamente coincidir com a situação fática que flanqueia a relação laboral, na medida em que, no Direito do Trabalho, incidem princípios que militam sempre em favor do empregado, a exemplo do *princípio da proteção* e do *princípio da primazia da realidade,* os quais podem ser assim compreendidos, segundo as lições de ALICE MONTEIRO DE BARROS (*in Curso de direito do trabalho.* 7. ed., SP: LTr, 2011, pp. 142 e 146):

> *O **princípio da proteção** é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição hipossuficiente.*
> *[...]*
> *O **princípio da primazia da realidade** significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhe foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meios de contratos de Direito Civil ou comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego.*

Logo, em havendo discrepância entre os instrumentos formais consubstanciados entre as partes e a situação fática efetivamente verificada, esta prevalece àqueles, na medida em que, em obséquio da proteção ao empregado, a situação de fato comprovada suprime a ficção jurídica retratada nos instrumentos formalizados, por se verificar hipótese de nulidade, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

> *Art. 9º - **Serão nulos de pleno direito** os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

Sob tal prisma, é imperioso que os atos que serão formalizados envolvendo o Consulente (Locador), a empresa Locatária e a demissão dos empregados daquele e a recontratação por parte da nova empresa sejam consubstanciados de tal forma a mitigar eventuais apontamentos acerca de violação às regras trabalhistas, mormente porque se visa afastar risco de imputação de responsabilidades para o Consulente, mormente quando há elevados indícios de que as recontratações que serão feitas pela empresa Locatária possivelmente não estabelecerão melhores condições aos empregados que atualmente laboram em favor do Consulente, tais como valores de salários etc.

Esclareça-se, por oportuno, que, em havendo a formalização do Contrato de Locação entre o Consulente e a Locatária, NÃO se aplica a vedação estabelecida no art. 5º-D da Lei n. 6.019/74 ("*Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado*"), na medida em que, conforme já exposto no tópico anterior deste Parecer Jurídico (II.a), **NÃO SE TRATA DE HIPÓTESE TERCEIRIZAÇÃO**!

De outra senda, no que concerne à eventual imputação de **SUCESSÃO TRABALHISTA** – tendo sido objeto da Consulta a afirmação de receio de sua configuração –, é importante ressaltar, preliminarmente, que tal risco haveria de ser questionado pela empresa Locatária, na medida em que ela é quem efetivamente poderia ser imputada como sucessora (não o Consulente, que seria a empresa sucedida e somente responderia pelos créditos trabalhistas existes até a data da sucessão).

Em havendo a demissão dos empregados do Consulente, com adimplemento de todas as verbas trabalhistas devidas, NENHUM risco haverá para este, na medida em que a recontratação dos ex-empregados por parte de nova empresa será de exclusiva responsabilidade desta (não da ex-empregadora), inexistindo forma de imputação de responsabilidade ao Consulente por eventuais irregularidades cometidas pela Locatária após a sucessão, uma vez que a responsabilidade do ex-empregador decorre das obrigações devidas até o momento da sucessão, o que se afirma com alento nas diretrizes do Enunciado n. 13 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, *in verbis:*

> *Enunciado n. 13: SUCESSÃO TRABALHISTA – A teor do art. 1.146 do código civil, aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º), é cabível a **responsabilidade solidária do sucedido** e do sucessor **pelos créditos trabalhistas constituídos antes do trespasse do estabelecimento**, independentemente da caracterização de fraude.*

Em que pese o referido Enunciado ter excluído a necessidade de demonstração de fraude, em razão da Reforma Trabalhista (2017), verificou-se alteração normativa estabelecendo que, em havendo sucessão empresarial, é do sucessor (não do sucedido) a responsabilidade pelos débitos trabalhistas anteriores à sucessão, conforme preconiza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

> *Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*
>
> *Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.*

> *Art. 448-A.* ***Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.***
> *Parágrafo único. A* ***empresa sucedida responderá solidariamente*** *com a sucessora quando ficar* ***comprovada fraude na transferência.***

Logo, em relação ao Consulente, há razoável argumentação no sentido de afastar riscos em eventual reconhecimento responsabilidade em decorrência de sucessão trabalhista, na medida em que seria a empresa sucessora (Locatária) quem responderia pelos débitos trabalhistas eventualmente existentes – salvo em caso de comprovação de fraude, em que o Consulente responderia solidariamente pelos débitos existentes a época da sucessão –, conforme recentes precedentes do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2/SP):

> ***SUCESSÃO DE EMPRESAS. RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR. ARTS. 10, 448 E 448-A DA CLT.*** *O instituto da sucessão trabalhista é regulado pelos arts. 10, 448 e 448-A da CLT. A sucessão trabalhista independe de ter ou não havido prestação de serviços do trabalhador diretamente ao sucessor, bastando que a atividade empresarial, no todo ou em parte, tenha sido transferida sem solução de continuidade. Na hipótese, verifico do conjunto probatório que houve entre as empresas atuantes no mesmo ramo de atividade a transferência do fundo de comércio (ponto comercial, equipamentos, maquinários internos, clientela, etc) em escala suficiente para configuração da sucessão empresarial.* ***O reconhecimento da "sucessão de empregadores" impõe a responsabilidade principal e integral sobre a empresa sucessora, incluindo as obrigações contraídas pela sucedida,*** *ainda que a incorporação tenha ocorrido após a dispensa do reclamante (CLT, 448-A).* ***Ademais,*** *de acordo com o princípio da alteridade, o empregado não deve suportar os riscos do empreendimento ou eventuais alterações na estrutura jurídica da empresa. A função social da empresa, entre outros aspectos, também engloba a satisfação das obrigações adquiridas em virtude de sucessão empresarial reconhecida, respeitando-se a pessoa do trabalhador que se viu privado de verba de caráter alimentar. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000069-28.2015.5.02.0351; Data: 23-02-2022; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE)*

> ***SUCESSÃO DE EMPRESAS. O instituto da sucessão trabalhista é regulado pelos arts. 10 e 448 da CLT.*** *Cumpre salientar que a sucessão trabalhista independe de ter ou não havido prestação de serviços do trabalhador diretamente ao sucessor, bastando que a atividade empresarial, no todo ou em parte, tenha sido transferida sem solução de continuidade. Isto porque, os dispositivos trabalhistas acima transcritos ao tratarem da questão, objetivaram a preservação do contrato de trabalho tal como vigente na data da alteração na propriedade ou estrutura jurídica da empresa, independentemente de sua natureza.* ***O reconhecimento da "sucessão de empregadores" impõe a responsabilidade integral sobre a empresa sucessora, incluindo as obrigações contraídas pela sucedida,*** *ainda que a incorporação tenha ocorrido após a dispensa do trabalhador, consoante determinação do art. 448-A da CLT. Porém, há necessidade da comprovação defraude na transferência. A reclamante nunca prestou serviços a empresa apontada como reclamada, nestes autos. A reclamante não cuidou de trazer sua real empregadora a compor o polo passivo desta demanda.* ***Não há prova de fraude na transferência a autorizar o reconhecimento da responsabilidade da reclamada.*** *Mantenho a sentença. Nego Provimento. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000289-18.2021.5.02.0221; Data: 29-09-2021; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE)*

> ***SUCESSÃO DE EMPREGADORES. FRAUDE. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.*** *Nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos dos empregados. Embora o artigo 448-A da CLT, acrescido pela lei 13.467/2017, estabeleça a responsabilidade integral ao sucessor quando caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, o parágrafo único do dispositivo ressalva que na hipótese de fraude na transferência, a empresa sucedida tem responsabilidade solidária com a sucessora.* ***Comprovado nos autos não ter a sucessora capacidade financeira para assumir o negócio aliado ao comportamento da sucedida evidencia-se transferência fraudulenta persistindo a responsabilidade do antigo empregador****. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001280-14.2019.5.02.0043; Data: 21-08-2020; Órgão Julgador: 1ª Turma - Cadeira 2 - 1ª Turma; Relator(a): MARIA JOSE BIGHETTI ORDONO)*

Em arremate: ainda que se verificasse o eventual reconhecimento de sucessão empresarial, o Consulente não haveria de ser responsabilizado, uma vez que:

a. Tendo em vista que se pretende efetivar a rescisão de todos os contratos de trabalho atualmente existentes em relação aos empregados do restaurante, adimplindo-se integralmente as verbas trabalhistas devidas, NÃO haverá créditos trabalhistas a serem discutidos posteriormente, inexistindo responsabilidade a ser imputada ao Consulente;

b. Ainda que existissem créditos trabalhistas inadimplidos à época da sucessão, seria da empresa sucessora a responsabilidade sobre tais créditos, de modo que o Consulente somente poderia ser responsabilizado em comprovação de fraude na sucessão com intuito de não serem pagas as verbas trabalhistas devidas (o que não é o caso, posto que inexistem débitos existente à época), além de que seria a empresa sucessora quem responderia pelos eventuais débitos existentes (não a empresa sucedida).

De todo modo, visando emprestar maior segurança jurídica na realização da locação do espaço do restaurante, mitigando ainda mais riscos de qualquer imputação de fraude trabalhista, eis um *modus operandi* a ser seguido por parte do Consulente:

FASE I ⇨ **Procedimento de demissão de todos os empregados do restaurante do Clube, com pagamento das verbas trabalhistas no prazo do art. 477 da CLT (até 10 dias).**

FASE II ⇨ **Após a demissão dos empregados, pondo fim aos contratos de trabalho, efetiva-se a assinatura do Contrato de Locação com a empresa Locatária.**

FASE III → **Tendo em vista o interesse da empresa Locatária em contratar ex-empregados da Consulente, com o fim de evitar qualquer liame empresarial, sugere-se informar aos ex-empregados sobre o envio de currículos para a Locatária.**

FASE IV → **Procedimento de seleção e entrevistas com todos os candidatos que possuam interesse em trabalhar para a Locatária (sem qualquer participação de membros ou empregados da Consulente) e, de preferência, que tais atos ocorram fora das dependências do Clube, para demonstrar a ausência de ingerência da Consulente nas contratações.**

Em sendo observadas as fases acima descritas, efetiva-se um "hiato jurídico" entre a relação contratual empregatícia havida com o Consulente, o qual demitiu todos os empregados do restaurante e adimpliu as verbas trabalhistas devidas, de modo que a posterior formalização do Contrato de Locação demonstrará que o encerramento das atividades do restaurante pelo Consulente tinha por finalidade exatamente formalizar um novo modelo negocial (contrato de economato), estando a Locatária livre para, sob sua própria ingerência, risco e responsabilidade efetivar a seleção de todos os empregados que irão trabalhar no espaço do restaurante do Clube, sem que se possa empreender responsabilidades ao Consulente acerca da vindouras contratações e formalização dos respectivos contratos de trabalho.

III – CONCLUSÕES.

Diante de todo o exposto, elabora-se o presente Parecer Jurídico, o qual evidencia as seguintes conclusões:

a. Deve-se evitar qualquer forma de terceirização, na medida em que tal formatação poderá acarretar ao Consulente a responsabilidade subsidiária sobre as obrigações trabalhistas devidas pela empresa terceirizada, na forma preconizada na Súmula n. 331, IV, do TST;

b. O modelo de formatação de Contrato de Locação entre o Consulente (Locador) e a empresa Enseada Gastronomia e Eventos Ltda. (Locatária), para fins de exploração da área do restaurante do Clube, retrata via hábil a proporcionar a mitigação de riscos de passivo trabalhista, na medida em que:

b.1. O Locador NÃO possuirá qualquer relação direta ou indireta com os empregados da Locatária;

b.2. O Locador NÃO efetivará qualquer comando ou controle em relação aos serviços prestados pelos empregados da Locatária;

b.3. O Locador NÃO será o destinatário final dos serviços prestados pelos empregados da Locatária, os quais deverão exercer suas atividades exclusivamente em favor desta, para a realização de seu objeto social;

b.4. O Locador NÃO efetivará qualquer pagamento de valores em favor da empresa Locatária, sendo esta quem arcará com os custos da locação, adimplindo mensalmente valores em favor do Locador, decorrentes do Contrato de Locação Não Residencial;

c. Com a efetivação da demissão de todos os empregados atuais do restaurante do Clube e pagamento de todas as verbas trabalhistas existentes, evidencia-se que a formalização do Contrato de Locação, além de desnaturar relação jurídica de terceirização, mitigará, em relação ao Consulente, riscos quanto a eventual reconhecimento de sucessão trabalhista pela empresa Locatária, na medida em que estarão reduzidos riscos de reconhecimento de fraude trabalhista;

d. Para o fim de emprestar maior segurança jurídica aos atos que serão adotados pelo Consulente, sugere-se a observância às Fases I, II, III e IV descritas no item II.b deste Parecer Jurídico, uma vez mitigaria sobremaneira riscos de passivo trabalhistas, porquanto retrataria um "hiato jurídico" entre a relação contratual empregatícia havida com o Consulente e seus empregados do restaurante, inaugurando um novo modelo negocial (contrato de economato), estando a empresa Locatária livre para, sob sua própria ingerência, risco e responsabilidade, efetivar a seleção de todos os empregados que irão trabalhar no espaço do restaurante do Clube.

É o Parecer.

São Paulo/SP, 10 de novembro de 2022.

ADEMAR MENDES BEZERRA JUNIOR:81425651372
Assinado de forma digital por ADEMAR MENDES BEZERRA JUNIOR:81425651372
Dados: 2022.11.10 10:38:19 -03'00'

ADEMAR MENDES BEZERRA JR.
OAB/SP 474856 – OABCE 15786

DENYSON SALES DO NASCIMENTO RIOS:93599994315
Assinado de forma digital por DENYSON SALES DO NASCIMENTO RIOS:93599994315
Dados: 2022.11.10 10:29:22 -03'00'

DENYSON SALES DO NASCIMENTO RIOS
OAB/CE 19.995 – OAB/AM A1374

REGULAMENTO RESTAURANTE E ÁREAS ADJACENTES DO CLUBE HÍPICO DE SANTO AMARO ("CHSA")

CONSIDERANDO QUE o presente regulamento foi elaborado pela Diretoria Executiva do CHSA em consonância com as diretrizes do Conselho Deliberativo, de modo a estabelecer regras para operacionalização do restaurante e áreas adjacentes (tais como, mas não exclusivamente as varandas, deck, *food trucks*, barracas e áreas VIP 1 e 2), seja pelo próprio Clube, seja por terceiros;

CONSIDERANDO QUE é necessário estabelecer regras claras a serem respeitadas pelas eventuais locatárias das áreas do CHSA para exploração comercial de alimentos e bebidas;

CONSIDERANDO QUE o CHSA deve preservar os interesses dos associados e sócios do CHSA, resta estabelecidas as seguintes regras:

Artigo 1. A área denominada restaurante e adjacências somente poderão ser operadas pelo próprio CHSA ou, a critério da Diretoria Executiva, mediante a aprovação do Conselho Deliberativo, por meio da locação das áreas para terceiros não relacionados ao CHSA.

Parágrafo 1º – Na hipótese de locação, o CHSA não terá qualquer ingerência sobre as atividades empresariais que serão desenvolvidas pelo locatário, a despeito da necessidade de observância das regras legalmente estabelecidas e constantes de contratos particulares e deste regulamento.

Parágrafo 2º - Nenhuma das áreas destinadas à exploração de alimentação e bebidas do CHSA será locada em caráter de exclusividade, portanto, todas as eventuais locações são feitas em caráter de NÃO exclusividade.

Parágrafo 3º – Independentemente de quem opere o restaurante e adjacências, seja o CHSA ou terceiro, faz necessário o respeito e fiel cumprimento do estabelecido neste regulamento, haja vista se tratar de imóvel compreendido nas dependências de um clube recreativo e com peculiaridades inerentes.

Artigo 2. Em nenhuma hipótese, o CHSA terceirizará a administração e operação de seu restaurante, lanchonetes e bares.

Artigo 3. Para efeito deste regulamento, estabelecemos as seguintes definições:

3.1. Associado ou Sócio titular ou proprietário – é aquele que tem o título registrado em seu nome.

3.2. Associados dependentes – são aqueles indicados como tal no registro do associado ou sócio proprietário.

3.3. Convidado – são todos os demais não enquadrados nas categorias anteriores, mas que por qualquer razão estão temporariamente nas dependências do restaurante e adjacências.

3.4. Salão Principal/Área do Restaurante e Bar – o salão interno do restaurante, estabelecida na área contigua à cafeteria/lanchonete/bar e salão interno. Nesta área e sob o mesmo teto estão a cozinha, chapelaria e banheiros masculinos, femininos e para pessoas com necessidade especiais;

3.5. Varanda – área coberta e contigua ao salão interno restaurante e ao lado da cafeteria/lanchonete/bar;

3.6. Deck – área de varanda, coberta, isolada por gradil e localizada em frente à pista de areia Cel. Renyldo;

3.7. Area VIP 1 – área coberta e com piso de madeira localizada em frente aos *stands*/lojas locadas para vendas de produtos equestres ou não;

3.8. Área VIP 2 – área coberta e com piso de madeira localizada em frente a área VIP 1 e em frente a pista de areia denominada Cel. Renyldo;

3.9. Bar da Piscina – quiosque localizado na área da piscina;

3.10. Bar do Tênis - quiosque localizado na área do tênis;

3.11. *Food trucks* – restaurantes e/ou lanchonetes móveis, sob rodas ou não;

3.12. Restaurante Japonês – restaurante de comida japonesa localizado próximo a área VIP 2;

3.13. Bar dos Gringos/Tia – quiosque localizado entre o picadeiro de salto coberto e a pista de areia Ce. Renyldo e destinado a venda de lanches e bebidas em dias de torneios e competições;

3.14. Adjacências – compreende todas as áreas acima definidas e relacionadas a comercialização e consumo de bebidas e alimentos, e

3.15. Sala de TV/Restaurante – sala social para descanso decorada com sofás e TV, compreendida atrás da chapelaria e ao lado da cozinha.

Parágrafo 1° – Haja vista a ausência de mobília e enxoval próprios para a área VIP 1, na hipótese de operação por terceiro locatário, será de responsabilidade exclusiva deste a aquisição e/ou locação de mobiliário e todo o enxoval compatível com os constantes nas demais dependências do salão

principal/restaurante. Eventual locador do restaurante/salão principal poderá comercializar o direito de uso de mesas instaladas na área VIP 1, desde que também esteja explorando a venda de alimentos e bebidas, regularmente.

Parágrafo 2º – A área VIP 2 dispõe de mobiliário de propriedade do CHSA e, na hipótese de operação por terceiro locador, este poderá dispor e usar para atendimento do público do CHSA, mediante a comercialização de alimentos e bebidas. Em nenhuma circunstância, o locador poderá comercializar direito de uso temporário das mesas instaladas na área VIP 2.

Parágrafo 3º - O atendimento do Restaurante Japonês ficará adstrito às áreas do Deck e VIP 1 e 2, sendo proibido a venda e comercialização de bebidas, exceto em seu balcão e mesas contiguas.

Artigo 4. O restaurante do CHSA e adjacências funcionarão: a) de terças às sextas-feiras, das 7h às 19h, podendo, a depender do movimento, estender sua atividade, por solicitação do CHSA até às 22 horas; b) aos finais de semana (sábados e domingos), feriados e durante campeonatos e competições, das 7h às 22h.

Parágrafo Único – Ordinariamente, às segundas-feiras o CHSA está fechado, de modo que não será permitida a presença de pessoas não autorizadas, ainda que colaboradores dos locatários das áreas do restaurante e adjacências.

Artigo 5. O associado que, por si, seu dependente ou convidado, danificar instalações, móveis, utensílios ou equipamentos do restaurante fica obrigado à respectiva indenização e/ou reparação.

Artigo 6. A comercialização e ingestão de bebidas alcoólicas só serão permitidas a maiores de 18 (dezoito) anos.

Artigo 7. É expressamente proibido ao associado e/ou convidado o ingresso nas dependências do restaurante e adjacências com animais de qualquer porte, bem como a guarida dos ingressados voluntariamente, exceto aos casos permitidos por lei.

Artigo 8. O restaurante e/ou bar, administrado pelo CHSA ou por locatário do imóvel, a seu exclusivo critério, poderá cobrar taxa de rolha dos associados e/ou convidados, em valor compatível com os praticados pelo mercado da região.

Artigo 9. O restaurante, lanchonetes, bar e demais locatários do CHSA não atenderão ao público externo, exceto durante as competições/torneios e/ou eventos.

Parágrafo Único – Em dias de eventos, torneios, competições e de grande circulação de não-sócios no recinto do clube, deverá ser reservada a área da Varanda e, pelo menos 50% (cinquenta por cento) da área do Deck, para uso

exclusivo de sócios, respeitando-se os seguintes princípios de boa convivência social:

a) O uso pelos associados e sócios será definido por ordem de chegada;
b) O excesso de convidados deve ser evitado, sendo recomendado no caso de vários convidados fazer uso das instalações e serviços de bar e restaurante montados no "lounge de eventos";
c) É vedado a "guarda" de cadeiras e mesas com mochilas e material esportivo, ou seja, cada cadeira uma pessoa, podendo o infrator ser demandado a desocupar a cadeira indevidamente usada;
d) É vedado o agrupamento de mesas que não sejam feitas pelos atendentes garçons e/ou recepcionistas encarregados de tal tarefa;
e) A prática abusiva de comportamento notadamente antissocial em detrimento da convivência em equidade poderá ser coibida através de outros regulamentos específicos que assegurem a devida justiça social.

Artigo 10. Não é permitido ao restaurante, lanchonetes e bares do CHSA, ainda que operado por terceiros (locatário do imóvel), oferecer *delivery* e/ou *take away*.

Artigo 11. É proibido o uso de velocípedes e bicicletas na área do restaurante e adjacências.

Artigo 12. É proibido o consumo de cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos e/ou qualquer outro produto fumígeno, derivado ou não do tabaco, narguilés ou cigarros eletrônicos, nos locais proibidos pela legislação, pelo Clube ou em desrespeito à sinalização existente.

Artigo 13. Os garçons que estiverem lotados nas áreas do restaurante, varandas e áreas Vips deverão estar com vestimentas sociais, ou seja, calça comprida social, camisa branca, gravata preta, cinto preto e sapatos sociais pretos. Aos *cummins* ou auxiliares a locatária deverá dispensar o mesmo tratamento conferido aos garçons, podendo disponibilizar roupas mais confortáveis, mas socialmente equivalentes à atividade.

Parágrafo Único – O maitre deverá usar terno e gravata e sapatos sociais.

Artigo14. A área do restaurante e adjacências deverão estar sempre limpas, higienizadas e em perfeitas condições de uso pelos associados e/ou convidados, assim como as mesas e cadeiras.

Parágrafo Único. As mesas deverão ser cobertas com toalhas premium, de cor branca, e sempre em perfeito estado de conservação, sem furos, rasgos ou qualquer outro detalhe.

Artigo15. As cozinhas deverão estar sempre limpas e higienizadas, garantindo uma correta e sadia manipulação dos alimentos e bebidas. Os chefs e auxiliares deverão usar roupas apropriadas para a manipulação dos alimentos e bebidas.

Artigo 16. Por se tratar de operação nas dependências de clube recreativo, os locadores das áreas de restaurante e adjacências se comprometem a:

a) praticar preços justos e compatíveis com os de mercado da região, de modo a incentivar o consumo e a saudável relação entre clientes e fornecedores;
b) manter a qualidade premium dos alimentos e bebidas, mediante a boa apresentação e sabor das comidas, assim como bebidas geladas e de excelente qualidade;
c) realizar a manutenção e limpeza periódica da cozinha (inclusive, das caixas de gordura) e áreas de manipulação de alimentos e bebidas;
d) permitir que o CHSA, juntamente com a administração do estabelecimento, crie uma comissão de acompanhamento, sugestões e críticas ao cardápio ofertado aos sócios, associados e convidados;
e) manter a decoração e as instalações em perfeito estado de conservação e uso;
f) proceder periodicamente a dedetização das suas áreas – restaurante e adjacências;
g) preservar o mobiliário atualmente existente e de propriedade do CHSA e, se alinhado com o locador adquirir à suas expensas mesas e cadeiras em padrão premium, mantendo-as em perfeitas condições de uso e manutenção;
h) adquirir enxoval (louças, talheres, copos etc.) em padrão premium, mantendo-os em excelente estado de conservação e uso;
i) quando permitido, franquear música ambiente e adequada e em padrões de ambiente familiar, recreativo e desportivo;
j) implementar as recomendações resultantes de auditoria técnica na área de alimentos e bebidas, sugeridas pela comissão conjunta do CHSA e locatário;
k) utilizar guardanapos preferencialmente de pano brancos;
l) utilizar açúcar, sal, adoçantes e afins sempre em saches individuais
m) utilizar louças brancas, bandejas e talheres premium, sem misturas de padrões e que não se apresentem quebradas, trincadas e/ou amassadas;
n) manter o número de colaborados necessários ao excelente atendimento dos sócios, associados e convidados;
o) contratar os seguros necessários às suas atividades operacionais;
p) atender prontamente a todas as demandas, sugestões e reclamações do CHSA/locador, de modo a melhorar o atendimento;
q) possuir nutricionista responsável pela validade e qualidade nutricional dos alimentos comercializados, atendendo fielmente as determinações legalmente estabelecidas;

Artigo 17. Os locatários das áreas do restaurante e adjacências não poderão fazer eventos por iniciativa própria ou dar atendimento a "não sócios" e/ou convidados (exceto em dias de torneios/competições), salvo se eventualmente houver autorização do CHSA, por escrito.

Artigo 18. Os locatários das áreas do restaurante e adjacências não poderão fazer e/ou permitir propagandas e informes publicitários nas dependências de suas áreas, exceto se expressamente autorizado pelo locador/CHSA.

Artigo 19. Não será permitido aos colaboradores das locatárias a utilização de vestiários e banheiros sociais do CHSA, devendo eles utilizarem os destinados aos colaboradores e funcionários do CHSA.

Artigo 20. Cada um dos locatários será responsável pela acomodação e manutenção correto do lixo produzido pela sua operação comercial, mantendo-o bem embalado para que o CHSA providencie o descarte, em especial por se tratar de clube recreativo com inúmeras áreas verdes preservadas.

Artigo 21. Os locatários e seus colaboradores e/ou prepostos comprometem-se a não alimentar os animais silvestres existentes no CHSA, assim como protegê-los quando necessário.

Artigo 22. Por se tratar de locação de imóvel nas dependências do CHSA, a locatária deverá substituir, dentro de 30 (trinta) dias, qualquer funcionário que o CHSA que tiver atitude inconveniente ao tratamento do associado, sócio e/ou convidado, desde que devidamente motivada referida recusa.

Artigo 23. Será de responsabilidade do CHSA a limpeza e manutenção dos banheiros do restaurante e adjacências do Clube.

Artigo 24. Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pela Diretoria Executiva e, quando possível, em consonância com as disposições do Estatuto Social vigente.

Artigo 25. Este Regulamento poderá ser alterado à critério da Diretoria Executiva a qualquer tempo, seja no todo ou em parte.

Artigo 26. Este Regimento Interno entrará em vigor na data de sua divulgação/publicação.

Diretoria Executiva – CHSA

PARECER DA COMISSÃO DE JULGAMENTO E JUSTIÇA ("CJJ"): CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO DO RESTAURANTE

1. DO CONTRATO

A CJJ entende que o CONTRATO DE LOCAÇÃO ("CONTRATO") é a forma adequada para a contratação com a proponente que almeja a terceirização do restaurante.

O CONTRATO ainda não está completo e deverá ser preenchido de acordo com os nossos comentários, desde que ratificados pelo CONSELHO DELIBERATIVO.

2. DOS DOCUMENTOS DA LOCATÁRIA

Os documentos apresentados pela proponente foram analisados e aprovados diretamente pelo Diretor Jurídico do CHSA.

Salientamos que é necessária a regularização do objeto e aumento do capital social da proponente, tal como previsto na cláusula 3, item 3.1 da minuta do CONTRATO.

3. DA GARANTIA

A Locação está garantida por caução em valor que deverá ser mantido até o final do CONTRATO.

4. DO REGULAMENTO INTERNO DO RESTAURANTE

Entendemos ser imprescindível a elaboração, pela Diretoria, do REGULAMENTO INTERNO DO RESTAURANTE ("RIR"), antes do início de suas atividades, pois diversas cláusulas fazem referência a essas regras.

5. Das Rescisões e Contingente Trabalhista

De acordo com o parecer do escritório Costa e Tavares Paes Advogados ("CTP"), que integra o presente como Anexo I, foram identificados riscos trabalhistas tanto na demissão em massa (já alertado em parecer anterior por esta CJJ), quanto na demissão e recontratação de funcionários.

Diante disso, se este Conselho de Administração entender por bem aprovar a terceirização do restaurante, entendemos que as questões trabalhistas deverão ser rigorosa e cuidadosamente gerenciadas e acompanhadas pela Diretoria, inclusive com a contratação de consultoria especializada, conforme recomendação do Diretor Jurídico do CHSA, a fim de mitigar os riscos ora mencionados.

6. Do Uso da Verba do Fundo Patrimonial

Conforme informado pela Diretoria, não será requisitada verba do Fundo Patrimonial para fins de pagamento das rescisões necessárias.

7. Conclusão

Com as devidas ressalvas e considerações feitas acima e no Anexo I, esta Comissão é favorável à aprovação do Contrato, cuja versão final deverá ser submetida à CJJ juntamente com o RIR, antes de sua respectiva assinatura.

SP, 24.10.2022

Membros da CJJ

Sra Eliana Azar

Sr Ricardo Gandolfi

Coordenadora da CJJ – Sra Karina Smith