



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIANA RODRIGUES ALMEIDA

**A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA À LUZ DA LEI
13.352/2016**

Salvador
2022

MARIANA RODRIGUES ALMEIDA

**A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA À LUZ DA LEI
13.352/2016**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Monique Fernandes Santos Matos.

Salvador
2022

MARIANA RODRIGUES ALMEIDA

**A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA À LUZ DA LEI
13.352/2016**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia.

Salvador, 14 de dezembro de 2022.

Banca examinadora

Monique Fernandes Santos Matos – Orientadora _____
Doutora em Direito das Relações Internacionais pelo Centro Universitário de Brasília.

Edilton Meireles de Oliveira Santos _____
Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
Universidade Federal da Bahia.

Adriana Brasil Vieira Wyzykowski _____
Doutora em Direito pela Universidade Federal da Bahia,
Universidade Federal da Bahia.

AGRADECIMENTOS

Deus, obrigada por nunca ter me desamparado nos momentos que mais precisei de ti. Sem você nada seria possível.

Ao meu pai (*in memoriam*), por não ter medido esforços para me proporcionar uma boa educação, pelo incentivo e conselhos ao longo da minha vida. Você abriu os caminhos para mim, sempre me falou da importância do estudo e dos benefícios que este proporciona. Não foi fácil para mim continuar estudando, tendo em vista a sua partida tão precoce, mas apesar de tantas dificuldades, eu consegui concluir esse ciclo tão importante. Infelizmente, neste dia tão especial não vou poder ter a oportunidade de estar ao seu lado, mas sei que de onde estiver estará muito feliz. Obrigada por tudo, sinto a sua falta!

Agradeço à minha orientadora, professora Monique Matos que aceitou o convite para me orientar neste projeto, estando sempre à disposição, bem como me incentivando no desenvolvimento deste. Obrigada por me manter motivada durante todo o processo.

Por último, quero agradecer também à Faculdade de Direito e a todo o seu corpo docente pela qualidade do ensino e pelo incentivo à pesquisa científica.

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo
para todo o propósito debaixo do céu.

Eclesiastes 3:1

ALMEIDA, Mariana Rodrigues. **A precarização das relações de trabalho dos profissionais do setor de beleza à luz da Lei 13.352/2016**. 2022. Orientadora: Monique Fernandes Santos Matos. 73 fls. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.

RESUMO

A presente monografia objetiva demonstrar que a Lei nº 13.352/2016, criada com o declarado objetivo de tirar os profissionais do setor de beleza da informalidade no exercício de suas atividades, pode servir, ao contrário, para legalizar o cenário de precariedade no qual trabalha parte relevante desses profissionais. Desta maneira, grande parte destes profissionais pode ter sido seduzida com o discurso do falso empreendedorismo, prática adotada pelo neoliberalismo que tem como objetivo diminuir a carga tributária, bem como direitos trabalhistas, dentre outros. Nesse contexto, o estudo analisará o contrato de parceria em geral, bem como os elementos essenciais da relação empregatícia. Além disso, abordaremos o instituto da denominada pejotização, visto que, para a celebração do contrato de parceria, o profissional do setor de beleza terá que constituir cadastro como microempreendedor individual, segundo a legislação em análise. Para tanto, faz-se necessário distinguirmos o trabalhador empregado do trabalhador autônomo, visto que o contrato de parceria é um contrato de natureza civil que se distingue de um contrato de trabalho. Ademais, destacamos a importância do princípio da primazia da realidade, bem como a necessidade de revisão do conceito de subordinação diante dessas novas relações contratuais. Assim, em determinados casos concretos, presentes os requisitos de uma relação empregatícia, o vínculo empregatício do profissional de beleza poderá ser reconhecido. Desse modo, analisamos jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (doravante TRT-6ª Região) e do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (doravante TRT-2ª Região) com o escopo de verificar como estes tribunais trabalhistas vem decidindo acerca do reconhecimento do vínculo empregatício dos profissionais do setor de beleza contratados por meio do contrato de parceria. Também analisamos o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625.

Palavras-chave: Profissionais do setor de beleza. Contrato de parceria. Lei 13.352/2016. Pejotização. Subordinação.

ALMEIDA, Mariana Rodrigues. **The precarious work relationships of beauty professionals in the light of Law 13.352/2016**. 2022. Supervisor: Monique Fernandes Santos Matos. 73 s. Undergraduate Dissertation (Law Degree) – Faculty of Law, Federal University of Bahia, Salvador, 2022.

ABSTRACT

This monograph aims to demonstrate that Law 13.352/2016 created with the declared objective of taking professionals in the beauty sector from informality in the exercise of their activities, can serve, on the contrary, to legalize the scenario of precariousness in which part of these professionals work. Thus, a relevant part of these professionals may have been seduced by the discourse of false entrepreneurship, a practice adopted by neoliberalism that aims to reduce the tax burden, as well as labor rights, among others. In this context, the study will examine the partnership contract in general, as well as the essential elements of the employment relationship. In addition, we will approach the institute of so-called pejetization, since, for the conclusion of the partnership contract, the professional of the beauty sector will have to constitute a registration as an individual microentrepreneur, according to the legislation under analysis. To this do so, it is necessary to distinguish what is an employee and self-employed worker, since the partnership contract is a contract of a civil nature that is distinguished from an employment contract. In addition, we highlight the importance of the principle of the primacy of reality, as well as the need to review the concept of subordination in the face of these new contractual relationships. Thus, in certain specific cases, in the present case of the requirements of an employment relationship, the employment relationship of the beauty professional may be recognized. Thus, in certain specific cases, in the present case of the requirements of an employment relationship, the employment relationship of the beauty professional may be recognized. Thus, we analyze jurisprudence of the Regional Labor Court of the 6th. Region (hereinafter TRT-6^a Region) and the Regional Labor Court of the 2nd Region (hereinafter TRT-2nd Region) with the scope of verifying how these labor courts have been deciding on the recognition of the employment relationship of beauty professionals hired through the partnership contract. We also reviewed the ADI 5625 trial.

Keywords: Beauty professionals; Partnership agreement; Law 13.352/2016; Pejetization; Subordination.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Profissional da Beleza.....	15
Gráfico 2	Qual é a sua situação em relação ao local onde você trabalha?.....	15

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONTRATUH	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MEI	Microempreendedor Individual
PE	Pernambuco
PMDB	Partido Movimento Democrático Brasileiro
PSD	Partido Social Democrático
SC	Santa Catarina
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA PELA LEI 13.352/2016 E AS FIGURAS DO TRABALHADOR EMPREGADO E DO TRABALHADOR AUTÔNOMO	13
3 PEJOTIZAÇÃO, CONTRATO DE PARCERIA E A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	23
4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.....	33
4.1 PROTOCOLO DO CNJ NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO	33
4.2 DAS DECISÕES ANALISADAS DO TRT-6ª REGIÃO (PE) E DO TRT-12ª REGIÃO (SC).....	36
4.3 DO JULGAMENTO DA ADI 5625.....	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXO A – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-6ª REGIÃO QUE RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA	70
ANEXO B – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-6ª REGIÃO QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA	71
ANEXO C – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-12ª REGIÃO QUE RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA	72
ANEXO D – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-12ª REGIÃO QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA	73

1 INTRODUÇÃO

A principal razão desse trabalho é verificar se a Lei 13.352/2016 (Lei do Salão Parceiro) foi um avanço para a regulamentação do trabalho dos profissionais do setor de beleza ou se apenas possibilitou a legalização de um cenário de precarização da categoria. Desse modo, busca-se explicar os limites da referida lei, de modo a compreender se esta regulação, a qual adota o discurso da liberdade, flexibilidade de horários e crescimento da economia, fomentou ainda mais a exploração desses trabalhadores do setor de beleza.

O interesse em pesquisar sobre a Lei 13.352/2016 surgiu a partir de conversas informais com profissionais da categoria (manicures e cabeleireiras), nas quais pude perceber, a partir dos relatos destas profissionais sobre suas condições de trabalho, que, apesar da regulamentação da lei, ainda há muitas irregularidades praticadas pelos gestores dos salões de beleza, tais como a ausência do contrato de parceria, o contrato de parceria sem homologação pelo sindicato e a existência de subordinação.

Nesse mister, importante fazer um breve esboço histórico acerca do direito do trabalho, recordando suas origens, em meio à falta de legislação específica, intensa exploração da mão de obra e ausência de direitos. Dessa maneira, a sociedade pré-industrial foi marcada pela exploração do trabalhador, o que motivou, dentre outros fatores, o surgimento do direito do trabalho. Durante a Revolução Industrial, em curso a partir do século XVIII principalmente na Inglaterra, a sociedade passou por grandes transformações, especificamente no plano político, de modo que o Estado liberal se transmutou para o neoliberalismo. Tal mudança promoveu um “equilíbrio” formal na relação jurídica entre empregador e empregado, porém tal “equilíbrio” não era percebido na prática. Diante disso, surgiu a necessidade da elaboração de leis que pudessem tutelar os direitos dos trabalhadores, protegendo-os, assim, das arbitrariedades dos empregadores.

Vale destacar que a Constituição de 1934 trouxe inúmeras contribuições para o direito do trabalho, tendo sido considerada um marco até então, pois, por meio desta, surgiram os sindicatos representando diversas categorias. Por sua vez, a Constituição Federal de 1937 regulamentou os sindicatos que passaram a ter autorização para funcionar, bem como criou o Ministério do Trabalho. Nessa toada, a Constituição de 1946 promoveu mudanças na esfera trabalhista de maneira que a Justiça do Trabalho passou a ser um órgão do Poder Judiciário, haja vista que antes era considerada

órgão não judicial. Na continuidade, a Constituição de 1967 sofreu intervenções do governo ditatorial que fechou sindicatos e reprimiu trabalhadores. A Constituição de 1988, fruto do movimento de redemocratização do país, promoveu a valorização do trabalho e instituiu vários princípios sociais, todavia, mais recentemente, vem sofrendo várias mudanças em seu texto com a finalidade de flexibilizar as relações de trabalho.

Nesse cenário, a pesquisa se inicia, no capítulo 2, com a regulamentação do trabalho dos profissionais do setor de beleza por meio da Lei 13.352/2016 e o discurso oficial adotado quando da sua aprovação, bem como com a apresentação das figuras do trabalhador empregado e do trabalhador autônomo, com o escopo de traçar a diferença entre essas duas figuras jurídicas. Em seguida, analisaremos o conceito de subordinação e parassubordinação.

Além disso, importante destacar que, diante do surgimento de novas figuras contratuais no direito do trabalho, torna-se complexo identificar a relação de subordinação presente entre o prestador de serviço e o contratante. Nesse cenário, almeja-se descrever os limites da relação de trabalho no contrato de parceria, bem como os requisitos indispensáveis para sua celebração.

No capítulo 3, busca-se analisar o instituto da pejetização, bem como o contrato de parceria, haja vista que, para se tornar um profissional-parceiro, faz-se necessário a constituição da pessoa jurídica, assim, temos a figura do microempreendedor individual. A Lei 13.352/2016 permitiu que os gestores dos salões de beleza pudessem aderir ao contrato de parceria e, dessa maneira, a aprovação da Lei contribuiu para a diminuição da carga tributária, uma vez que os salões de beleza optantes do Simples Nacional apenas pagam os tributos referentes ao seu faturamento. Deste modo, a Lei do Salão-Parceiro serviu para legalizar o cenário de informalidade existente, bem como fomentou o falso empreendedorismo.

Justificamos estes argumentos analisando os requisitos indispensáveis para a caracterização do vínculo de emprego, bem como destacando os elementos obrigatórios do contrato de parceria de maneira que, na ausência destes requisitos determinados pela Lei 13.352/2016, poderá ser reconhecido o vínculo empregatício. Desse modo, discorreremos acerca da importância do princípio da primazia da realidade na busca da verdade real, garantindo, assim, segurança jurídica para ambas as partes (gestor do salão de beleza e profissional-parceiro).

No capítulo 4, realizamos uma análise jurisprudencial com o propósito de conseguir respostas para a discussão apresentada. Desse modo, escolhemos, por

amostragem, os seguintes tribunais: Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Utilizamos as seguintes palavras chaves durante a pesquisa: “contrato de parceria” e “Lei 13.352/2016”.

Por fim, no capítulo 5, analisamos os votos dos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5625, levando em consideração os argumentos suscitados que levaram a sua interposição, bem como os votos dos ministros que julgaram a ação.

Com tais parâmetros, a metodologia utilizada consiste no método da pesquisa bibliográfica, por meio do qual procura-se desenvolver um estudo através de livros, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e periódicos, numa perspectiva que vislumbra alcançar o propósito deste trabalho, que é demonstrar a redução de direitos trabalhistas dos profissionais do setor de beleza, por meio da flexibilização das normas de trabalho, aliada ao falso discurso do empreendedorismo que faz com que trabalhadores continuem sendo explorados por meio da contratação da mão de obra barata e sem a proteção das normas trabalhistas.

2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE BELEZA PELA LEI 13.352/2016 E AS FIGURAS DO TRABALHADOR EMPREGADO E DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra, a sociedade passou por grandes transformações, especificamente no plano político, de modo que o Estado liberal se transmutou para o neoliberalismo, o que promoveu um “equilíbrio” na relação jurídica entre empregador e empregado, porém esse “equilíbrio” não era percebido na prática. Diante disso, surgiu a necessidade da elaboração de leis que pudessem tutelar os direitos dos trabalhadores, protegendo-os, assim das arbitrariedades dos empregadores.

Nesse contexto, a Constituição de 1934 trouxe inúmeras contribuições para o direito do trabalho, tendo sido considerada um marco até então, pois por meio desta surgiram os sindicatos, os quais representam diversas categorias (BRASIL, 1934). Por sua vez, a Constituição Federal de 1937 regulamentou os sindicatos, que passaram a ter autorização para funcionar, bem como criou o Ministério do Trabalho (BRASIL, 1937). Em seguida, a Constituição de 1946 promoveu mudanças na esfera trabalhista de maneira que a Justiça do Trabalho passou a ser um órgão do Poder Judiciário, haja vista que antes era considerada órgão não judicial (BRASIL, 1946). Na continuidade, a Constituição de 1967 sofreu intervenções do governo ditatorial, que fechou sindicatos e reprimiu trabalhadores (BRASIL, 1967). Por sua vez, a Constituição de 1988 promoveu a valorização do trabalho e instituiu vários princípios sociais, todavia, vem sofrendo várias mudanças em seu texto com a finalidade de flexibilizar as relações de trabalho (BRASIL, 1988).

Conforme explica Iohanna Castro Vieira (2018, p.13),

É natural que com o tempo o direito laboral adquira especificidades mediante as mutações que a sociedade perpassa, em consonância com as esferas econômicas e sociopolíticas, visando, indubitavelmente a proteção e a segurança às partes dessa relação, precipuamente a parte mais propensa à hipossuficiência, que é o trabalhador.

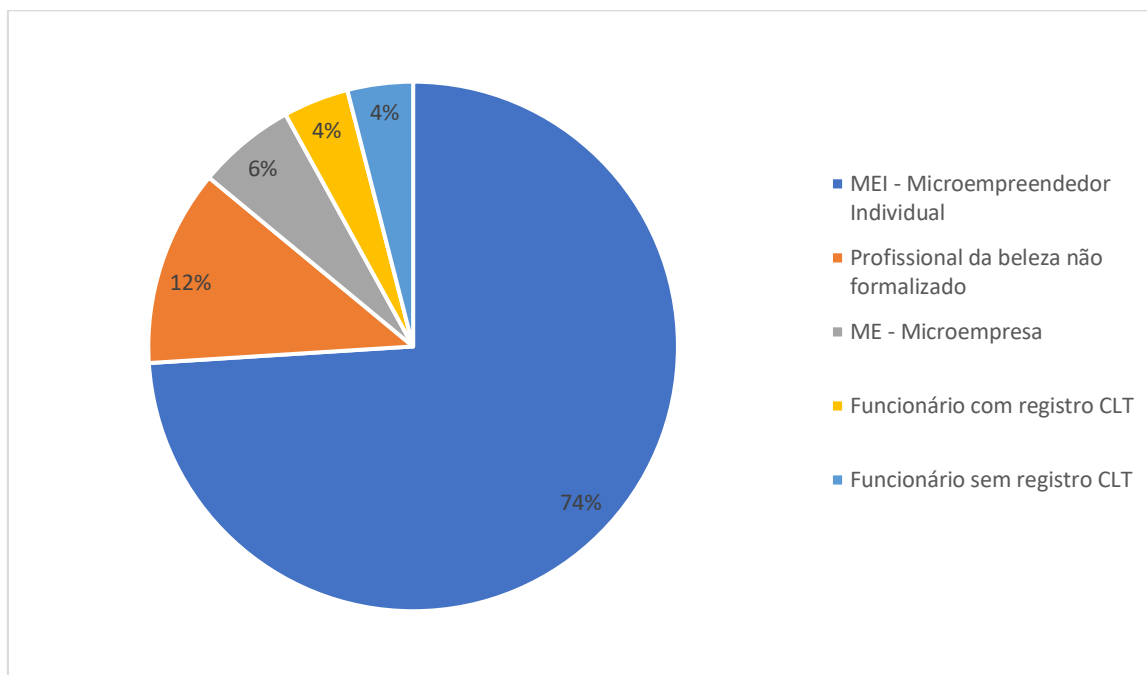
À luz do breve contexto histórico, passemos para a análise da Lei do Salão-Parceiro, a qual entrou em vigor em 27 de outubro de 2016 com a finalidade de regularizar o cenário de informalidade do setor de beleza, haja vista que, antes do advento da lei, o contrato era de forma verbal e, todavia, muitos trabalhadores do setor de beleza recorriam à Justiça do Trabalho em busca do reconhecimento da relação

empregatícia. Desse modo, a referida lei permitiu a contratação desses profissionais por meio de contrato de prestação de serviço, ou seja, contrato de parceria. Nesse mister, sob o discurso oficial de que a lei seria um incentivo ao empreendedorismo, bem como reduziria a carga tributária sobre a folha de pagamento, a referida lei foi aprovada (BRASIL, 2016).

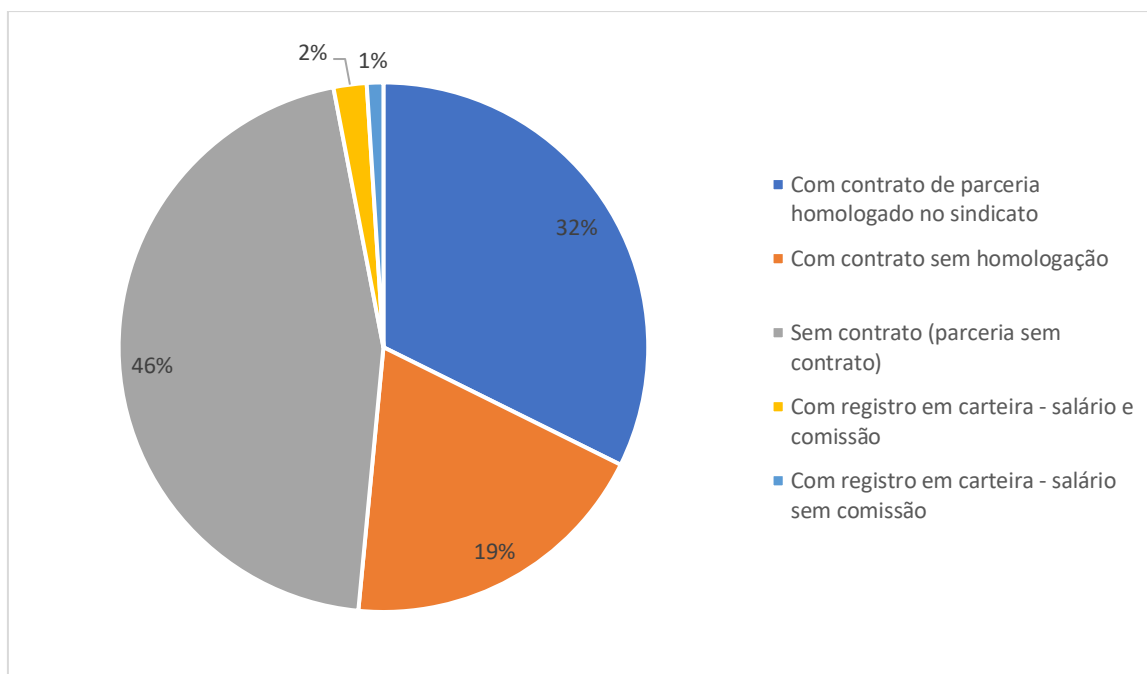
Importante destacar que a Lei 13.352/2016 alterou a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, a qual passou a dispor sobre o contrato de parceria, e tem como idealizadores o Deputado Ricardo Izar Júnior, do Partido Social Democrático (PSD), e a Deputada Soraya Alencar dos Santos, do Partido Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), tendo como relatora a Senadora Marta Suplicy, também do PMDB.

Desse modo, com a regulamentação da Lei 13.352/2016, o gestor do salão de beleza e o profissional do setor poderão aderir ao contrato de parceria. O que se vê, com a regulamentação da lei, é que o cenário sóbrio da informalidade foi alterado para um ambiente de precariedade, porém, desta vez, com respaldo da lei. Nesse aspecto, percebe-se que houve uma redução dos direitos sociais sem uma contrapartida para o trabalhador do setor de beleza, pois, diferentemente do trabalhador empregado, o profissional-parceiro não terá direito a férias, horas extras, 13º salário, ou seja, não terá direito a verbas trabalhistas, pois a lei em análise permitiu que esses profissionais fossem contratados por meio do contrato de parceria.

Dessa forma, a Lei 13.352/2016 possibilitou a associação entre salões de beleza e os profissionais-parceiros, de modo que o proprietário de salão de beleza fornece as suas instalações, enquanto o prestador de serviço, ou seja, o profissional-parceiro, fornece a mão de obra. Nessa senda, de acordo com estudo realizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) no período de março de 2021, observa-se que 74% dos profissionais do ramo da beleza são microempreendedores individuais, 4% possuem registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 4% não possuem registro em carteira e 12% são informais (SEBRAE, 2022). Nota-se o crescente aumento da pessoa jurídica, através da figura do microempreendedor individual (MEI), que passou a ser um meio pelo qual os profissionais do setor de beleza são contratados, conforme demonstram os gráficos a seguir:

Gráfico 1 – Profissional da Beleza

Fonte: SEBRAE, 2022.

Gráfico 2 – Qual é a sua situação em relação ao local onde você trabalha?

Fonte: SEBRAE, 2022.

Nesse passo, consoante pesquisa do SEBRAE, nota-se que o cenário de informalidade ainda persiste mesmo com o advento da Lei do Salão Parceiro. Observa-se que 45% dos profissionais contratados por meio do contrato de parceria

não tiveram seus contratos homologados pelos estabelecimentos (Salão-Parceiro) e que apenas 32% possuem o contrato de parceria homologado no Sindicato, conforme determina a lei (SEBRAE, 2022). Outro ponto que merece destaque é o desconhecimento destes profissionais acerca dos seus direitos, bem como da lei que rege a categoria, situação esta ratificada pela pesquisa realizada por Souza e Borges (2020, p. 10), as quais evidenciaram que parte dos profissionais “relataram que a empresa reuniu a equipe para explicar a mudança, mas ainda assim nenhuma(um) entrevistada(o) soube explicar de maneira aprofundada o que é a nova figura jurídica e quais são seus direitos e deveres”.

Importante ressaltar que a pesquisa realizada por Guedes (2019, p. 16), verificou que o profissional-parceiro não possui a tão sonhada “autonomia”, no que tange a:

definir os dias e horários de trabalho; se ausentar sem necessidade de autorização e sem receber advertências; administrar a agenda, inclusive, podendo recusar cliente ou remanejar o horário de serviço ou repassá-lo a outro prestador; folgar quantos dias desejasse e nas épocas de seu interesse.

Assim, Guedes (2019) constatou que há casos em que alguns não controlam a sua agenda, bem como os seus dias e horários de trabalho, outros não podem folgar nos dias que desejarem e, ainda, outros que não podem se ausentar sem autorização.

Dessa forma, observa-se que, mesmo com a regulamentação, a categoria ainda sofre com a informalidade e que o desconhecimento acerca da lei traz prejuízos tanto para o profissional quanto para o gestor do salão de beleza. Além disso, o profissional contratado que não tiver o contrato formalizado, conforme determina a lei, poderá ter o vínculo empregatício reconhecido.

No que diz respeito à autonomia, a qual foi uma bandeira levantada quando da regulamentação da lei, verifica-se que o profissional parceiro não a possui na maior parte dos casos, visto que estes têm que ficar à disposição do estabelecimento. Assim, conforme pesquisa do SEBRAE (2022), 53% dos profissionais-parceiros trabalham apenas no estabelecimento em que firmaram contrato de parceria.

Consoante o magistério de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2020),

A crise da subordinação jurídica se reveste principalmente das inúmeras formas novas de contratação – também chamadas de formas atípicas de trabalho – e, por conseqüência, no estabelecimento de novos vínculos de prestação de trabalho sem a clássica noção de heterodireção.

Além disso, segundo o autor:

É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do

trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste – no estabelecimento ou na dinâmica empresarial – sem ser empregado (OLIVEIRA, 2020).

De acordo com a pesquisa do SEBRAE (2022), antes da regulamentação da lei, cerca de 52% dos profissionais do setor de beleza pagavam a Previdência Social, através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo que 48% não contribuía.

Dessa maneira, a pesquisa evidenciou que o empreendedorismo tão defendido quando da regulamentação da referida lei, na verdade promoveu ainda mais a exploração dos trabalhadores do setor de beleza, visto que estes desempenham longas jornadas de trabalho e não possuem intervalos para descanso, pois quanto mais atendimentos realizam, maior será a comissão.

Por sua vez, com a regulamentação da lei, verificou-se que houve um crescimento em relação à contribuição ao INSS, ou seja, cerca de 65% contribuem atualmente com a Previdência Social (SEBRAE, 2022), evidenciando, assim, que, com a formalização, os profissionais passaram a contribuir, garantindo uma segurança para estes de modo que passaram a ter direitos previdenciários. Dentre as vantagens que o profissional-parceiro tem ao contribuir para Previdência Social estão:

Aposentadoria: para as mulheres aos 60 anos e para os homens aos 65 anos de idade que contribuir por pelo menos 180 meses (15 anos);

Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: para o MEI que contribuir por ao menos 12 meses;

Salário-maternidade: à empresária MEI com pelo menos 10 meses de contribuição;

Auxílio-reclusão: este ponto serve para os dependentes do MEI, caso ele seja preso após ter contribuído por pelo menos 18 meses;

Pensão por morte: se o MEI teve menos de 18 contribuições e se o casamento ocorreu há menos de dois anos a Previdência paga para a família por 4 meses;

Pensão entre 3 anos ou até a pensão vitalícia: isso acontece se o MEI contribuiu por 18 meses ou mais e seu casamento ocorreu mais de dois anos antes de seu falecimento. (SEBRAE, 2019).

Consoante exposto, embora não tenha os mesmos direitos que um trabalhador empregado, a contribuição previdenciária é uma forma de assegurar à categoria benefícios previdenciários que antes da regulamentação não possuíam. “Com efeito, a flexibilização tem servido à diminuição da proteção trabalhista, e também previdenciária, com fundamentos econômicos, em favor do barateamento da produção e aumento de lucros das empresas” (OLIVEIRA, 2006, p. 53). Isto porque, a transformação do trabalhador em uma figura jurídica tem como escopo a redução

dos direitos trabalhistas, assim, a referida lei, ainda que tenha um discurso legítimo da formalização da categoria, fomentou a precarização desses trabalhadores.

A precarização das relações de trabalho é um fenômeno que vem ocorrendo no mundo contemporâneo e objetiva retirar garantias trabalhistas e fragilizar ainda mais a relação de trabalho. Nota-se uma retirada gradativa de direitos trabalhistas em meio a uma diminuição da contratação de trabalhadores celetistas com o objetivo de reduzir custos.

Assim, os novos trabalhadores que se submetem, em razão da necessidade, a contratações flexíveis, novas formas de contratação e até mesmo à inexistência de contratação – precarização, continuam a carecer de proteção. Nestes termos, o princípio da proteção, mesmo estando mitigado pelas tendências liberalizantes, resiste à crise do Direito do Trabalho, tornando imperativo para a (re)afirmação de um Direito do Trabalho comprometido com a proteção do mais fraco e com a dignidade humana (OLIVEIRA, 2006, p. 65).

Consoante dados do Governo Federal, em janeiro de 2021, verificou-se que há cerca de 11,3 milhões de MEIs ativos no país (BRASIL, 2021b).

A maior concentração de profissionais formalizados como MEI está na faixa dos 31 aos 40 anos. São mais de 2,5 milhões de pessoas registradas, 31% do total de cadastros. Os jovens também têm utilizado a modalidade para empreender, cerca de 22% dos registros são de pessoas de até 30 anos. (SEBRAE, 2021b).

Nesse contexto, importante salientar que a Lei 13.356/2016 permitiu a contratação dos profissionais do setor de beleza por meio de contrato de parceria, afastando assim o vínculo empregatício. Isso porque o profissional contratado será um prestador de serviço e não um empregado, haja vista que, supostamente, não será subordinado ao gestor do salão de beleza e, tampouco, terá as suas atividades supervisionadas por este.

Essa objetificação do sujeito é, em última instância, sua sujeição numa relação social assimétrica e hierárquica. Destituído dos meios de produção e possuidor apenas de sua capacidade de trabalhar, esse sujeito trabalhador vê sua própria “força de trabalho” ser convertida em mercadoria, cujo valor é medido em termos puramente mercantis, no jogo da oferta e da procura por força de trabalho. (VARGAS, 2016, p. 319).

Registre-se que se o profissional-parceiro estiver prestando serviço de modo diverso ao que determina a Lei 13.352/2016, ou seja, se porventura se constatar que foram preenchidos os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), o vínculo empregatício poderá ser reconhecido, em razão do que restou comprovado na prática laboral e não do que foi pactuado em contrato. Desse modo, o princípio da primazia da realidade é de grande relevo para a Justiça do Trabalho, o

qual, junto com o artigo 9º da CLT, contribui para a busca da verdade real. Assim, o princípio da primazia da realidade surge como uma ferramenta muito importante para dirimir conflitos referentes à relação de trabalho.

Nesse contexto, a Lei 13.352/2016 possibilitou que os profissionais do setor de beleza fossem contratados por meio do contrato de parceria, assim, o estabelecimento fornece suas instalações e o profissional-parceiro a sua mão de obra. Dessa maneira, importante distinguirmos o que é um trabalhador empregado e um trabalhador autônomo.

O surgimento da relação de emprego tem como pano de fundo imediato e necessário o modo de produção capitalista, especialmente a partir da Revolução Francesa, momento a partir do qual é gradativamente estruturado o Estado de Direito e sedimentados os institutos do sujeito de direito e da igualdade formal (MOTA, 2021, p. 689).

Diante das novas figuras contratuais, a exemplo do trabalhador avulso, dos revendedores e dos profissionais-parceiros, faz-se necessário entendermos a principal diferença entre o empregado e o trabalhador autônomo, a fim de analisarmos a Lei 13.352/2016. Consoante o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, empregado é quem presta “serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação” (DELGADO, 2019, p. 419).

Como afirma Barros (2011, p. 237), “empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”. Por sua vez, conforme explica Santos (2012, p. 26), “podemos conceituar o trabalhador autônomo como sendo a pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, em caráter eventual e sem relação de emprego”.

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. (DELGADO, 2019, p. 387).

Desse modo, conforme as lições de Delgado (2019), a principal diferença entre empregado e o prestador de serviço calca-se na concretização da obrigação de fazer.

Por outro lado, Araújo (2010) conceitua que,

a grande diferença entre autônomo e empregado é a falta de subordinação do primeiro. Isto é, o autônomo é pessoa física, pode trabalhar de forma

habitual e recebe uma contraprestação pelo serviço desempenhado, porém, jamais será subordinado da pessoa a quem presta serviços.

Para Merçon (2012, p. 155),

O trabalhador autônomo atua, assim, como um pequeno empresário produtor, com maior iniciativa e liberdade que o empregado, inclusive em posição mais vantajosa na negociação dos contratos. Isso lhe proporciona maior potencial de rendimentos, e mesmo de realização no trabalho.

Nesse sentido, Francisco Vargas (2016, p. 319) tece a seguinte crítica: “Ainda que se estabeleçam hierarquias no interior da própria classe trabalhadora, a autonomia só existe para o próprio capital e seus representantes, lá onde são exercidas as funções mais qualificadas de gestão e planejamento”.

De acordo com Antonio Baylos (1999, p. 104):

Na medida em que cabe à autonomia das partes determinar o tipo de relação, inserindo-a na tipologia contratual do trabalho por conta própria, torna-se difícil desvincular o acordo de vontade livre e individual da problemática que contrapõe trabalho autônomo e trabalho assalariado. A intenção e a vontade das partes regulam diretamente o conteúdo e as condições do serviço prestado, de modo a que a relação obrigatória resultante desse acordo individual fique fora do alcance das regras de proteção garantidas pela aplicação do Direito do Trabalho, entre elas a ação sindical e a regulação coletiva das condições de trabalho.

Pereira (2018, p. 22) esclarece que,

o litígio entre o autônomo e seu cliente não é de responsabilidade da Justiça do Trabalho e sim da Justiça comum, por se tratar de matéria de competência dela. Só será julgado na Justiça do Trabalho aqueles litígios no qual quer se provar a relação de emprego e a fraude na contratação.

Desse modo, importante destacar o que diz a súmula 363 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre o tema: “Súmula 363: Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente” (BRASIL, 2008), de modo que é pacificado o entendimento supracitado.

Destarte, nota-se que a Lei 13.352/2016 alterou a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, a qual passou a dispor acerca do contrato de parceria entre os profissionais do setor de beleza, promovendo sua formalização. Todavia, nota-se que o discurso do empreendedorismo, da liberdade de horário e do aumento de renda trouxe consigo a redução de direitos trabalhistas para esta categoria. Como bem explica Murilo Oliveira (2006, p. 157),

a flexibilização negociada ou a precarização das condições de trabalho não são compatíveis com a ontologia juslaboral, e, no plano fático, não apresentam resultados de atenuação/diminuição da hipossuficiência do trabalhador, que continua dependente, seja na subordinação, autonomia ou parassubordinação.

Acrescenta, ainda, o autor que:

A dicotomia subordinação-autonomia nitidamente se enfraquece no contexto da organização produtiva pós-fordista, que se vale de figuras como a parassubordinação, as cooperativas, os parceiros, entre outros. Ou seja, o trabalho autônomo ascende no mercado de trabalho como nova tendência de produtividade e organização laboral, sem a “custosa” proteção dos direitos humanos trabalhistas. (OLIVEIRA, 2011, p. 23).

Frise-se que “o direito do trabalho tem por finalidade não a regulação das relações de trabalho realizadas sob subordinação, mas a regulação das relações de trabalho nas quais ocorra a apropriação da atividade mesma do trabalho por outrem” (MOTA, 2021, p. 695).

Barros (2011, p. 222) esclarece que:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

“A redução do conceito de subordinação atinge seu estágio mais crítico na ideia de trabalho parassubordinado” (MERÇON, 2012, p. 144). Isto porque, a subordinação é um dos elementos da relação empregatícia em que há uma supervisão e hierarquia, por sua vez, na parassubordinação o trabalho é exercido de forma colaborativa e coordenada.

De acordo com Barros (2004, p. 153 *apud* Batista, 2019):

Os trabalhadores parassubordinados prestam um serviço de colaboração contínua e coordenada à empresa, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, sem que possuam, de fato, uma liberdade negocial. Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem a ausência eficaz que ainda caracteriza o trabalho autônomo.

Dessa maneira, consoante determina a Lei 13.352/2016, o profissional-parceiro deve desempenhar seu trabalho de forma autônoma, ou seja, sem supervisão técnica. Fica evidente no contrato de parceria que o profissional-parceiro presta serviço de forma contínua e coordenada, o que se amolda ao conceito da parassubordinação, todavia, este instituto não é reconhecido em nosso ordenamento jurídico. Acrescente-se, ainda, que a parassubordinação é um conceito intermediário que não pode ser confundido com a subordinação e tampouco com a autonomia. Portanto, resta claro que o profissional-parceiro é uma pessoa jurídica que supostamente detém autonomia dos serviços prestados.

Tal análise impõe a reflexão sobre a gravidade do avanço da denominada pejetização, que pode mascarar relações de emprego, assim como os contratos de parceria, tal qual proposto pela lei em análise, privando, na prática, os trabalhadores do setor de beleza de direitos fundamentais. Neste sentido, o princípio da primazia da realidade, pilar para o Direito do trabalho desde as suas origens, representa uma abertura para uma correta hermenêutica da legislação aplicável de modo a assegurar tais direitos sociais.

3 PEJOTIZAÇÃO, CONTRATO DE PARCERIA E A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A pejotização é um instituto muito utilizado atualmente. Dessa maneira, uma empresa pode realizar a contratação de um prestador de serviço, neste caso, uma pessoa jurídica, para desempenhar determinada atividade. Para os proprietários de salões de beleza, a formalização dos profissionais do setor contribuiu para diminuir a carga tributária, assim como trouxe segurança jurídica para ambas as partes. Consoante exposto no capítulo 2 desta monografia, um dos requisitos para o prestador de serviço desempenhar sua atividade com o salão-parceiro é que este tenha registro como MEI. Nesse contexto, temos a transferência de responsabilidade, isso porque, quem passa a ser responsável pelas suas atividades, bem como pelos custos dos materiais utilizados é o prestador de serviço. No caso sob estudo, o gestor do salão de beleza fica responsável apenas pelas instalações e equipamentos do salão de beleza, bem como pelo repasse das comissões.

Dito isso, o contrato de parceria é um contrato bilateral, oneroso, comutativo e pessoal, o qual exige a constituição da pessoa jurídica para a sua homologação. Diante desse cenário,

A Lei do Salão Parceiro em 2016 foi aprovada sob o discurso da flexibilização e formalização do trabalho autônomo; entretanto, o processo de pejotização dos trabalhadores tem sido um de seus efeitos e estudado sob o olhar da precarização do trabalho (SOUZA, 2019, p. 18).

O contrato de parceria tem natureza civil, bem como “é regido pelos artigos 594 a 609 do Código Civil e não se trata de contrato de sociedade, mas sim de parceria” (ADORNO JÚNIOR, 2019, p. 90).

Nesse sentido, observa-se que muitos empresários do setor de beleza aderiram ao contrato de parceria, visto que é mais vantajoso para o salão de beleza, já que diminui a carga tributária. Acrescente-se que o salão de beleza será responsável pelo repasse da comissão, bem como pela concessão do espaço de trabalho e pela organização da agenda. Frise-se que o profissional-parceiro deverá estar à disposição do salão durante o horário de funcionamento do estabelecimento. Nota-se, nesse cenário, uma forte influência do *toyotismo*, pois, nesse caso, a produtividade está ligada ao aumento de renda, uma vez que o profissional-parceiro, para ter uma remuneração maior, terá que trabalhar mais, de modo a aumentar os seus ganhos.

Observa-se, ainda, a ausência de autonomia, haja vista que o profissional terá que ficar à disposição do estabelecimento durante o horário de funcionamento.

Para o salão-parceiro esta relação de trabalho é mais vantajosa, isto porque os encargos que terão que arcar com esta contratação serão mínimos. Oportuno destacar que, caso ocorra subordinação, remuneração fixa e horário determinado pelo contratante, estamos diante de uma fraude à lei. Conforme aponta Pereira (2013, p. 792), “os requisitos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade esses elementos devem coexistir”. Reunidos os cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, surge a relação empregatícia.

Nessa toada, o trabalho autônomo saiu da informalidade para ganhar um amparo legal, a partir da Lei Complementar 123/2006, através da qual a figura jurídica do microempreendedor individual ganhou contornos, com a finalidade de tirar os trabalhadores da informalidade e assegurar benefícios que até então não possuíam, tais como aposentadoria, auxílio-doença e auxílio-maternidade (BRASIL, 2006). Acerca desse tema, Leone Pereira (2013) inferiu que no trabalho autônomo não existe subordinação, uma vez que o prestador de serviço atua como patrão de si mesmo, não transferindo para terceiros o poder de organização de sua atividade. De acordo com Pereira (2013, p. 608), o elemento fundamental que identifica o trabalho autônomo é a falta de subordinação, pois não está sujeito ao poder de direção e comando do empregador, podendo exercer livremente a sua atividade.

Na oportunidade, importante frisar o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhista, vejamos:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943, grifos nossos).

Por sua vez, o contrato de parceria determina as regras a serem respeitadas pelo salão-parceiro e pelo profissional-parceiro (BRASIL, 2016). A relação de parceria ocorre por meio da homologação do contrato de parceria no sindicato da categoria e na ausência deste, na Superintendência Regional do Trabalho (BRASIL, 2020a).

É importante destacar que a homologação pressupõe análise dos termos do contrato de parceria a ser homologado no sindicato profissional, principalmente no que diz respeito à presença das cláusulas obrigatórias de que trata o §10 do art. 1º-A da Lei n.º 12.592, de 18 de janeiro de 2012 (BRASIL, 2020a).

Nesse viés, o contrato de parceria possui sete cláusulas obrigatórias as quais devem ser rigorosamente seguidas, conforme o § 10 da Lei 13.352/2016, vejamos:

- I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;
- II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;
- III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;
- IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;
- V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;
- VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;
- VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias (BRASIL, 2016).

Como destaca com propriedade, Souto Maior (2020):

Fato é que quando mais precarização, maior o sofrimento. Mas isso não significa maior consciência coletiva. Aliás, bem ao contrário. A precarização das condições de trabalho não representa apenas uma forma de mais extração do valor do trabalho. Constitui, sobretudo, um projeto de poder totalitário baseado na debilidade generalizada da condição humana, na falência das instituições democráticas, inaptas para lidar com a situação de miséria disseminada, e no interesse imediato de grandes corporações, na sua ânsia concorrencial e de dominação, não lhes importando muito os fins para tanto.

Ainda de acordo com o autor:

É possível, também, constatar a utilização cada vez mais intensa de fórmulas contratuais de exploração do trabalho humano com a intencionalidade precisa de afastar a configuração da relação de emprego, simplesmente para escapar das contribuições sociais e impostos incidentes sobre este tipo de relação jurídica (MAIOR, 2007, p. 4).

Cabe destacar que a Lei 13.352/2016 traz duas hipóteses para a configuração do vínculo trabalhista, quais sejam:

Art. 1º-C Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando:

- I - não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei; e**
- II – o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.** (BRASIL, 2016, grifos nossos).

Nesse aspecto, vale transcrever as criteriosas ponderações de Maurício Godinho Delgado (2007, p. 334):

o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação

do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da personalidade.

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Consoante o magistério de Vaspollo e Ariola (2005 *apud* ANTUNES, 2009, p. 50):

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade: O trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não-ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, seja em relação à renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não-ocupação. (grifos nossos)

A figura do MEI e a autorização dos contratos de parceria entre profissionais e salões de beleza permitiu a contratação desses profissionais, assim, temos uma relação jurídica de natureza civil. Nesse sentido, “o mesmo processo também permite que as empresas sejam eximidas dos custos e obrigações típicos da relação de emprego a partir do momento que transformam seus profissionais que eram regidos pelas normas da CLT, em empresas parceiras” (SOUZA, 2019, p. 52). Frise-se, por oportuno, que a lei ainda ressalta que o processo de fiscalização, autuação e multa rege-se-á consoante a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Dessa maneira,

O processo de pejetização apresentou-se como um desses novos contornos e como a realidade atual dos trabalhadores de beleza, ainda que a maioria não tenha consciência dele. A permanência como membro das equipes de diversos salões está, muitas vezes, atrelada à passagem para a figura do MEI, sobre a qual poucos têm conhecimento sobre o que é, quais são suas obrigações legais e fiscais e quais são os direitos adquiridos (SOUZA, 2019, p. 81).

Segundo Souza e Borges (2020, p. 4):

Marcadas pela informalidade, as profissões de cabeleireiro, manicure, pedicure, barbeiro, esteticista, depilador e maquiador foram regulamentados pela Lei no 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Esse reconhecimento tardio,

entretanto, não trouxe nenhuma consideração a respeito das relações trabalhistas praticadas, mantendo lacunas no regulamento do setor (Fernandes, 2018).

Como destaca com propriedade Franco Filho (2019, p. 17), observemos:

Um mecanismo moderno de contratação nos tempos atuais chama-se pejetização, que se trata de um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a regular criação de uma empresa (pessoa jurídica), que, se regular, só tem mesmo os procedimentos para seu surgimento. No fundo, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.

Conforme Marcari (2018, p. 63),

a flexibilização das regras trabalhistas vem trazendo algumas transformações ao Direito do Trabalho, que passou a adotar um padrão jurídico mais próximo da rotina das empresas, para regular de forma mais efetiva a relação de emprego, porém com risco de desproteger o empregado, ao invés de protegê-lo.

Na opinião de Suijkerbuijk (2019, p.123), é evidente que

O fenômeno da pejetização é, insuspeitavelmente, uma realidade nas relações empregatícias. A prática desse ilícito não afronta apenas normas antes estabelecidas em lei, mas também abalroa direitos trabalhistas conquistados, ao longo da história da humanidade pelo emprego de muita luta.

Nesse aspecto, conforme Bressan (2017, p. 22):

Pode-se dizer que a flexibilização é um fenômeno social pelo simples fato de estar sendo um conflito nas questões trabalhistas, ou seja, o direito do trabalho está vivendo um conflito entre sua concepção de proteção ao trabalhador, e sua concepção reformista, na qual defende a flexibilização, gerando uma polêmica em relação à rigidez da legislação trabalhista.

Como podemos ver,

o diagnóstico da situação laboral contemporânea repete os dilemas de surgimento do Direito do Trabalho: a excessiva exploração do trabalhador, seja através de formas distintas da relação de emprego (precarização), seja através da redução dos direitos e obrigações trabalhistas (flexibilização) ou mesmo pela sublocação (terceirização) (OLIVEIRA, 2011, p. 23).

Ressalte-se que apesar da lei destacar que não poderá haver subordinação nessa relação de parceria, o profissional-parceiro tem que ficar à disposição do salão de beleza, caindo por terra o discurso da autonomia, do gerenciamento de horário, dentre outros. Acrescente-se, ainda, que como trabalham por comissão, são “obrigados” a terem uma carga horária extensa, haja vista que, quanto mais atendimentos, maior será a comissão.

Para Antônio Baylos (1999, p. 108) “o acordo negociado ‘livremente’ entre empresário e trabalhador não é mais que a expressão do predomínio indiscutível da vontade unilateral do empregador”. Mas, justamente por essa razão, o contrato

individual cumpre uma função essencial na diversificação da tutela, fracionada e desigual, a que se submetem parcelas significativas da força de trabalho. Como destaca com propriedade Dardot e Laval (2016 *apud* DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 290):

forja-se o aprofundamento da submissão e a conformação dos trabalhadores às novas demandas, com o amparo fundamental de uma racionalidade neoliberal, por meio de um processo de subjetivação pautado no individualismo e na generalização da concorrência, que alcança diversos estratos sociais.

Desse modo, “a precarização é, de fato, a eliminação do Direito do Trabalho, uma vez que legitima a venda da força de trabalho sob o prisma do contrato civil” (OLIVEIRA, 2011, p. 22).

Versando sobre o tema Antunes (2000, p. 38) assevera que:

Trata-se, portanto, de uma aguda destrutividade, que no fundo é a expressão mais profunda da crise estrutural que assola a (des)sociabilização contemporânea: destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental “sociedade do descartável”, que joga fora tudo que serviu como “embalagem” para as mercadorias e o seu sistema, mantendo-se, entretanto, o circuito reprodutivo do capital.

Nesse contexto, Antunes (2000, p. 37) pontua que:

O capitalismo contemporâneo, com a configuração que vem assumindo nas últimas décadas, acentuou sua lógica destrutiva. Num contexto de crise estrutural do capital, desenham-se algumas tendências, que podem assim ser resumidas:

- 1) o padrão produtivo taylorista e fordista³ vem sendo crescentemente substituído ou alterado pelas formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas, das quais a chamada acumulação flexível e o modelo japonês ou toyotismo³ são exemplos;
- 2) o modelo de regulação social-democrático, que deu sustentação ao chamado estado de bem estar social, em vários países centrais, vêm também sendo solapado pela (des)regulação neoliberal, privatizante e anti-social.

Léa Marques (2021, p. 35) adverte que, “ao mesmo tempo em que garantiu um processo de formalização, o MEI também opera como veículo de informalização do trabalho”. Este processo precisa ser mais pesquisado e conhecido, levando-se em conta a sua complexidade, na medida em que garante direitos, proteções e a legalidade, mas também pode servir como instrumento para o empreendedorismo forçado. Consoante explica Santos (2019, p. 40 *apud* BERNARDINI, 2019, p. 48), a figura jurídica do empregado parceiro, formalizado como microempreendedor individual “nas atividades de embelezamento e estética, tornou os salões de beleza em empresas quase-sem-empregados ou com poucos empregados, em relação à gama de trabalhadores mantidos em suas atividades fim”.

Observa-se, assim, que o contrato de parceria fomentou a formalização desses trabalhadores trazendo segurança jurídica para ambas as partes, mas, por outro lado, evidenciou que o cenário de precarização permanece, porém, agora com respaldo da lei. Conforme destaca Marlison Alves Carvalho (2017, p. 59), o contrato de parceria permite,

um pouco de liberdade a contratação, mas ao mesmo tempo forçando com que uma das partes não se aproveite de sua superioridade econômica, podendo ser punida com a desconfiguração deste contrato, que diga-se de passagem trouxe mais benefícios para o salão-parceiro que para o profissional-parceiro, mas que se justifica mesmo assim pelo fato de trazer estes profissionais para formalidade.

Assim, o contrato de parceria

contribui também para o processo de fragmentação da solidariedade de classe, já que não há a construção de identidade coletiva, pois inexistente o sindicato. E por não serem trabalhadores sindicalizados os “pejotas” não irão dispor de acordos ou convenções coletivas que melhorem suas condições de trabalho (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 852).

Conforme, pontua Marlison Alves Carvalho (2017, p. 58):

A liberdade contratual entra em destaque quando se dá a possibilidade de ambos rescindirem o contrato unilateralmente necessitando apenas atender ao aviso prévio de no mínimo 30 dias, esta cláusula apesar do termo aviso prévio, não traz qualquer relação com o aviso prévio trabalhista, é apenas o prazo a ser cumprido após a comunicação do rompimento do contrato, para que a outra parte não seja surpreendida em suas atividades.

Consoante análise crítica de Fillipe de Oliveira Mota (2021, p. 685):

Entretanto, com a expansão da doutrina econômica neoliberal e o estabelecimento gradativo do sistema de produção toyotista, novas formas de relação foram forjadas para flexibilizar os laços entre capital e trabalho, colocando a demanda à frente da produção, e, portanto, modulando a estrutura empresarial conforme a demanda do mercado. Invertia-se, com isso, a lógica que imperava desde a Revolução Industrial.

Para Amado (2007, p. 12 *apud* OLIVEIRA, 2011, p. 90), “Os contratos são o que são e não o que as partes dizem que são”. Em vista disso, observa-se que o princípio da primazia da realidade possui grande importância na seara trabalhista, visto que os conflitos trabalhistas serão analisados conforme o que ocorre na prática e não o que foi formalizado em contrato. Nesse ponto, o profissional parceiro contratado para prestar serviço em um salão de beleza, mas que executa o serviço com onerosidade, habitualidade e pessoalidade poderá ter seu vínculo empregatício reconhecido.

Nesse contexto, pertinente são as lições de Schiavi (2019, p. 1), vejamos:

Assim como o Direito do Trabalho visa à proteção do trabalhador e à melhoria de sua condição social (art. 7º, caput, da CF), o Direito Processual do Trabalho tem sua razão de existência em propiciar o acesso dos

trabalhadores à Justiça, tendo em vista garantir os valores sociais do trabalho, a composição justa do conflito trabalhista, bem como resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Importante também são as lições de Pamplona Filho e Souza (2020, p. 91) no que tange ao caráter isonômico do Direito do trabalho de modo a coibir arbitrariedades, vejamos:

é preciso que se observe que o direito processual do trabalho possui como objeto, majoritariamente, o direito material do trabalho, forjado na necessária distinção entre as partes. **Aliás, não há dúvidas de que o direito material do trabalho passou a existir porque, do ponto de vista histórico, o direito civil não foi capaz de, com a denominada igualdade entre o prestador e o tomador dos serviços, impedir o arbítrio do mais forte em face do mais fraco.** Daí se poderia falar em empenamentos no referido preceito, para que sejam tratados de modo diferente aqueles que possuem situações econômicas distintas, o que não retiraria o caráter isonômico da relação processual. (grifos nossos).

Para Tamiris Raissa (2020, p. 7),

pode-se dizer que o princípio da primazia da realidade tem como finalidade a pessoa humana em sua dignidade, a promoção de igualdade no relacionamento entre as partes, o bem comum, a facilitação da boa-fé objetiva e a tutela da confiança na relação jurídica empregatícia.

Nesse sentido, o princípio da primazia da realidade é de suma importância na análise dos conflitos trabalhistas, garantindo, assim, uma segurança ao trabalhador, bem como ao empregador.

Por tais razões, Guilherme Nunes (2022, p. 12) adverte que:

Em que pese a interpretação histórica, social e sistemática da primazia da realidade possa levar ao entendimento de ser tal princípio direcionado ao empregado, não significa que, em determinados casos, o empregador não possa invocá-lo em seu favor. Isso porque não se deve cometer o exagero de dar a esse instituto de proteção uma prerrogativa exclusiva do operário, deixando, assim, margem à possibilidade de injustas privações ao patrão.

Nessa mesma linha de inteligência, sábias são as lições de Plá Rodriguez (2000, p. 25), “o princípio da primazia da realidade - qualquer das partes pode invocar a verdade verdadeira diante dos aspectos formais que a desfigurem”. O trabalhador não pode invocar o formal para contestar o argumento derivado da verdade dos fatos. Ou melhor, se vier a fazê-lo, o empregador poderá invocar esse princípio da primazia da realidade para fazer prevalecer a verdade sobre a aparência, o formalismo ou a ficção. Por sua vez, Delgado (2019, p. 245) assim define: “o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista”.

Como esclarece Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2011, p. 235):

No percurso de verificação do vínculo empregatício, é necessário ter a seguinte premissa: quem fornece uma prestação pessoal de fazer é presumidamente empregado. A princípio, o trabalhador deve ser visto como sinônimo de empregado, salvo quando se demonstrar cabalmente que este tem independência econômica, sendo, assim, trabalhador autônomo, tido juridicamente como empresário individual.

Desse modo, consoante determina o art. 1º-C da Lei 13.352/2016, na ausência de contrato de parceria ou no exercício distinto das funções estabelecida no contrato, resta configurado o vínculo empregatício (BRASIL, 2016), evidenciando-se, assim, a importância da aplicação do princípio da primazia da realidade na resolução de demandas trabalhistas e na busca da verdade real. Nesse aspecto, nota-se que o princípio da primazia da realidade é um instrumento muito importante que visa combater fraudes nas relações trabalhistas.

Como se vê, o legislador, de modo a impedir argumentos contrários à Lei, deixa claro que se houver uma relação diversa da pactuada no contrato de parceria, o profissional do setor de beleza poderá pugnar na justiça seus direitos trabalhistas, demonstrando, assim, que este não está desamparado e que as portas da Justiça do Trabalho estão abertas para eventuais reclamações trabalhistas. Todavia, consoante trecho do Projeto de Lei, tem-se uma grande dificuldade dos Tribunais trabalhistas no reconhecimento de uma relação empregatícia, haja vista que:

A dificuldade dos Tribunais Trabalhistas em reconhecer uma relação empregatícia no Setor da Beleza se evidencia, **porque nessa relação de trabalho, estão presentes muitos elementos próprios da atividade autônoma, não sendo, portanto, pacífica a questão nos Tribunais de todo o Brasil.** (BRASIL, 2013, p. 3, grifos nossos).

Conforme destacado no capítulo 2 desta monografia, diferentemente do que foi defendido no Projeto de Lei, estes profissionais não desempenham seus serviços com autonomia, visto que tem que ficar à disposição do estabelecimento durante o seu horário de funcionamento. Além disso, consoante pesquisa do SEBRAE (2022), 53% desses profissionais trabalham apenas no salão de beleza que prestam serviço, caindo assim por terra o argumento de que poderiam trabalhar em outros locais.

Nesse contexto, acrescenta-se, ainda, que ficou evidenciado que a linha que separa esses profissionais do setor de beleza de um trabalhador empregado é muito tênue, necessitando, assim, de uma revisão do conceito de subordinação, visto que é um dos elementos essenciais para a configuração do vínculo empregatício. De acordo com o Projeto de Lei, os profissionais do setor de beleza desempenhariam suas atividades com autonomia, além disso, a comissão recebida por esses profissionais

seria muito superior, o que justificaria a aprovação do referido Projeto (BRASIL, 2013).

Vejamos:

Por todas essas razões, constata-se que os profissionais do Setor de Beleza, exercem suas funções sem qualquer subordinação, recebendo percentuais que não condizem com a condição de empregados, pois, o empregador pagaria a um empregado mensalista valores muito inferiores aos realmente praticados, ou seja, os profissionais não aceitam ganhar os pisos salariais estipulados nas Convenções Coletivas da Categoria, sendo certo que os valores, ali anualmente, convencionados servem tão somente de referência para as cobranças das contribuições sindicais. (BRASIL, 2013).

Por tais razões, conclui-se que o contrato de parceria celebrado entre o salão parceiro e profissional-parceiro objetivou legalizar uma situação de informalidade vivenciada por muitos profissionais do setor de beleza. Assim sendo, a Lei 13.352/2016, em nome do neoliberalismo econômico, permitiu que os profissionais do setor de beleza celebrassem contrato de parceria com o gestor do salão de beleza, transferindo assim as responsabilidades e custos para o prestador de serviço. Se por um lado a Lei 13.352/2016 legalizou uma situação de informalidade que trazia insegurança jurídica para ambas as partes, esta também contribuiu para a redução de direitos trabalhistas, tais como o 13º salário e as horas extras. Conforme pontua Murilo Carvalho Sampaio (2011), em razão da necessidade individual e do temor do desemprego que assola milhões de pessoas, o próprio trabalhador será impelido a aderir ao regime sem direitos.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

A análise das decisões judiciais pode contribuir para entendermos como os tribunais pátrios vêm decidindo acerca do vínculo de emprego entre o profissional parceiro e o salão de beleza. Dessa forma, buscou-se analisar as decisões do TRT da 6ª Região e do TRT da 12ª Região, escolhidos por amostragem. A pesquisa foi realizada por meio do site dos tribunais retromencionados, no período entre 20 de janeiro e 8 de abril de 2022. Foram encontradas 18 decisões no TRT da 6ª Região, localizado em Pernambuco (PE), e 28 decisões do TRT da 12ª Região, localizado em Santa Catarina (SC), utilizando-se as palavras-chaves: “contrato de parceria” e “Lei 13.352/2016”. E, também, analisamos os votos e a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5625.

Na busca por decisões judiciais que levem em considerações a perspectiva de gênero, evitando-se perpetuar discriminações contra as mulheres, maioria, inclusive, no setor de beleza, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu o Protocolo para julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 (BRASIL, 2021a), o qual pode servir de instrumento para decisões futuras envolvendo as profissionais do setor de saúde, como será demonstrado a seguir.

4.1 PROTOCOLO DO CNJ NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

O setor de beleza possui a característica de ter a predominância do sexo feminino no desempenho das funções de cabeleireiro, manicure, esteticistas etc. Desse modo, importante trazer para debate o protocolo do CNJ que estabelece diretrizes para combater a discriminação contra a mulher no nosso ordenamento jurídico e obtermos decisões judiciais considerando a perspectiva de gênero. Nesse contexto, o Plenário do Conselho Nacional de Justiça, instituiu, por meio de Portaria, em 02 de fevereiro de 2021, o Protocolo para julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 (BRASIL, 2021a), o qual pode servir de instrumento para decisões futuras envolvendo as profissionais do setor de saúde.

Oportuno se toma a dizer que:

Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de

estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos (BRASIL, 2021a, p. 7).

Nesse sentido, observa-se que o Protocolo é mais um instrumento que visa combater a discriminação de gênero, de modo que estabelece diretrizes que levam em consideração todo julgamento que tenha a mulher como parte. Assim, o estudo é dividido em três capítulos, os quais explicam temas desde gênero, identidade de gênero, desigualdade de gênero, segregação vertical e horizontal, divisão sexual do trabalho, dentre outros (BRASIL, 2021a). Na terceira parte do Protocolo, temos questões de gênero específicas dos ramos da justiça, sendo que o capítulo 4 trata especificamente da Justiça do Trabalho (BRASIL, 2021a). Assim, temos:

O direito do trabalho é o ramo do direito gestado da assimetria entre o capital e a força de trabalho decorrente, justamente, do desnível existente entre estes dois lados da esfera produtiva. Contudo, a regulamentação desta relação assimétrica pelo direito é feita a partir de uma perspectiva hegemônica daqueles que ocupam os espaços de poder, inclusive na elaboração e aplicação da norma, qual seja, a perspectiva do homem branco, heterossexual, de determinada classe social. (BRASIL, 2021a, p. 102).

Sobre o trabalhador informal o Protocolo destaca que:

As opções legislativas voltadas à proteção de determinados grupos em detrimento de outros historicamente marginalizados ficam claras quando o próprio legislador opta por proteger formalmente apenas as trabalhadoras e os trabalhadores empregados, deixando à margem todos aqueles que não se encaixam dentro do modelo formal do processo produtivo (BRASIL, 2021a, p. 103).

Nesse viés, destaque-se que o trabalhador regido pela Consolidação das Leis de Trabalho goza de direitos trabalhistas e previdenciários, ao passo que aqueles trabalhadores travestidos de pessoa jurídica têm seus direitos tolhidos, em razão da natureza civil do contrato, no caso em estudo, o contrato de parceria. Assim, o profissional que tiver uma relação diversa do pactuado poderá buscar o reconhecimento na Justiça do Trabalho, todavia, caso fossem regidos pela legislação trabalhista, teriam todos os direitos que um trabalhador empregado possui, a exemplo de horas extras, férias e outras verbas trabalhistas. Nesse aspecto, importante transcrever trecho do Protocolo o qual fala da importância da Justiça do Trabalho na tutela de direitos, vejamos:

Não se pode negar a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas, várias delas, inclusive, elevadas ao status constitucional, nos termos do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, o que se pretende na parte especial deste protocolo, é apontar a necessidade de olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e

universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam. (BRASIL, 2021a, p. 103).

Consoante dados apontados pelo Protocolo, os postos de trabalho ocupados por mulheres são os mais precarizados, com destaque para as atividades de limpeza, de telemarketing etc. Assim, assevera que:

A precarização de diversos postos de trabalho tidos como femininos (atividade de limpeza e conservação, telemarketing, doméstico, etc.), somada à escassez de tempo decorrente das múltiplas atividades, têm impacto direto na desigualdade salarial, bem como nos modelos de contratação aos quais mulheres (de baixa renda, em regra) acabam se sujeitando com mais frequência, a exemplo dos contratos de trabalho intermitentes¹⁵⁶ ou a tempo parcial¹⁵⁷. Dados do IBGE¹⁵⁸ colhidos em 2016 indicam que o trabalho parcial é majoritariamente feminino. Entre a população branca, 25% destes contratos são firmados por mulheres e apenas 11,9% por homens. Quando analisado o recorte racial esta proporção se mantém, 31,3% entre as mulheres negras, frente 16% para os homens negros. (BRASIL, 2021a, p. 106).

No que tange à discriminação sofrida pelas mulheres no ambiente de trabalho explica que:

As hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual, ou seja, na fase pré-contratual, de anúncio/seleção/ admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa. O ambiente de trabalho é, na verdade, um terreno fértil para discriminações, pois a assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico. (BRASIL, 2021a, p. 107).

Outro ponto de destaque no Protocolo refere-se à trabalhadora gestante, vejamos:

Situação não muito diferente se verifica em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes, pois, ainda que exista vedação expressa de discriminação direta em razão desta situação biológica particular às mulheres, estas, por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do “homem médio”, acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe (BRASIL, 2021a, p. 111).

Cumpra por derradeiro observar que:

O padrão de proteção dos direitos das trabalhadoras consolidados na CLT teve um viés androcêntrico. Havia, de um lado, a falsa premissa da fragilidade feminina e o fato de o corpo da trabalhadora ser visto como potencialmente maternal; de outro, o caráter social da proteção da trabalhadora fundado na defesa da família, garantindo que o trabalho remunerado não impedisse a mulher no desempenho de seu papel de mulher do lar, mãe e esposa. Essas premissas fundamentaram normas de proteção do trabalho da mulher, o que, na prática, serviu de instrumento de discriminação, pois a ideia de que “o trabalho da mulher sai caro para a empresa” gera uma desvantagem no mercado de trabalho, que é ainda mais acentuada para as mulheres de classe baixa, para quem a renda do trabalho significa sua própria sobrevivência e a de seus dependentes. Como o trabalho não é uma opção para elas, mas sim uma necessidade premente, essas mulheres se submetem a postos de

trabalhos mais precários, com menores salários e, muitas vezes, informais. (BRASIL, 2021a, p. 115).

Conclui-se, portanto, que a sociedade desempenhará um papel muito importante no que tange à aplicação do Protocolo pelos operadores do direito de modo que a recomendação proposta não fique apenas no papel. Assim, o protocolo se revela como uma importante ferramenta pedagógica no combate à discriminação de gênero, a ser aplicado em futuras decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho nas lides envolvendo as profissionais do setor de beleza.

4.2 DAS DECISÕES ANALISADAS DO TRT-6ª REGIÃO (PE) E DO TRT-12ª REGIÃO (SC)

Das dez decisões do TRT-6ª Região do estado de Pernambuco que foram analisadas, verificou-se que foi reconhecido o vínculo trabalhista em cinco. O ponto em comum das decisões analisadas é que restaram configurados os elementos de uma relação de emprego, o que ocasionou o reconhecimento da relação empregatícia na esfera judicial.

De acordo com a decisão abaixo transcrita, observa-se que o profissional desempenhava seu trabalho como um empregado, ou seja, de maneira diversa do que estabelece a lei, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. **RELAÇÃO DE TRABALHO RECONHECIDA. ÔNUS DE PROVA. RELAÇÃO JURÍDICA DIVERSA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Ao admitir a prestação de serviços pelo autor na condição de autônomo, o reclamado atraiu para si o ônus de provar a inexistência do vínculo empregatício entre as partes - ônus do qual não se desvencilhou a contento.** Recurso empresarial improvido. (BRASIL, 2021d, grifos nossos)

A decisão em comento reconheceu o vínculo empregatício, tendo o juiz verificado, por meio do depoimento de testemunha, que a parte demandante era subordinada ao salão de beleza, de modo que ficou evidente a relação de emprego, tendo assim consignado: “a testemunha do autor prestou depoimento firme no sentido de que o reclamante prestou serviços às reclamadas com todas as características de uma relação de emprego, diversamente do que pretendem fazer crer as recorrentes” (BRASIL, 2021d).

Em primeiro lugar, destaque-se o fato de a testemunha autoral ter dito que esteve submetida às mesmas condições de trabalho do autor e tinha sua CTPS assinada.

Ambos trabalharam na mesma época, o que torna ainda mais convincente o depoimento acima. Em face do que foi dito nos excertos acima destacados, mormente quanto à subordinação e pessoalidade, reputo como presentes todos os requisitos do artigo 3º da CLT. (BRASIL, 2021d).

Ainda consoante trecho da decisão:

o reclamante afirma que foi admitido em 30/03/2017 para a função de cabeleireiro; recebia em média o valor de R\$ 6.5000,00 mensais, tendo sido demitido, sem justa causa, em 28/10/2017. Ressalta que era obrigado a cumprir escala pré-determinada sem possibilidade de ser substituído; e obedecia às ordens e os comandos da Empregadora (BRASIL, 2021d).

Desse modo, não existia autonomia do prestador de serviço para com o salão de beleza para desempenhar as suas funções.

Conforme determina a lei do Salão Parceiro, o profissional-parceiro não pode ser subordinado ao salão de beleza, o que evidencia, assim, uma fraude à lei. Vejamos o que diz a Lei em relação ao reconhecimento da relação empregatícia:

Art. 1º-C Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando:
II – o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria (BRASIL, 2016, grifos nossos).

A decisão destaca ainda que não existia contrato de parceria entre as partes. Desse modo, a decisão de primeiro grau reconheceu o vínculo empregatício, primeiro, em razão da subordinação, segundo, pela inexistência do contrato de parceria. O juiz fundamentou a decisão com base nos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373 do Código de Processo Civil (CPC).

Na decisão seguinte, a Corte decidiu no mesmo sentido pelo reconhecimento da relação de emprego, observemos:

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. VÍNCULO DE EMPREGO. RELAÇÃO DE TRABALHO RECONHECIDA. ÔNUS DA PROVA. Ao reconhecer a relação de trabalho, ainda que sob natureza diversa daquela a que se refere o art. 3º da CLT, a reconvinda atraiu para si o ônus da prova quanto ao fato modificativo do direito alegado, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, II, do NCPC, encargo do qual não se desincumbiu a contento. Recurso Ordinário Improvido. (BRASIL, 2020b, grifos nossos).

Verifica-se na decisão retromencionada que o depoimento da testemunha ratificou a tese defendida pela reclamante acerca da existência do vínculo empregatício. Vejamos:

que conhece a consignatária do salão da consignante, onde trabalhou de maio/2015 a outubro/2015, pelo que se recorda; (...); que não se recorda o

mês exato em que a consignatária começou a trabalhar no salão, mas assevera que foi no ano de 2015; que não teve sua CTPS assinada; que na época em que estava no salão a CTPS da consignatária também não foi assinada; que a consignatária continuou trabalhando após a saída da depoente; que acredita que a consignatária recebia salário fixo mais comissão; que a depoente trabalhava como cabeleireira e recebia remuneração por comissão; que não sabe precisar quando a consignatária saiu do salão, mas acredita que até um ou dois anos atrás a consignatária ainda trabalhava; (...); a consignatária trabalhava de terça-feira a sábado, das 09 às 19h; que a consignatária de maneira alguma poderia trabalhar em outro local, já que era funcionária do salão da consignante; que tratavam diretamente com a proprietária, Sra. ROSE, que ficava no salão; que se precisassem faltar era necessário justificar, sob pena de advertência; que a Sra. ROSE era quem controlava os serviços que a consignatária fazia. (BRASIL, 2020b, grifos nossos).

Desse modo, o juízo de primeiro grau reconheceu a relação empregatícia entre as partes, haja vista que ficou caracterizada a relação de emprego. Por sua vez, a reclamada informou que estabeleceu contrato de parceria, mas a decisão não faz menção acerca da apresentação deste. Na continuidade, alegou que a reclamante se recusava a ter a carteira de trabalho assinada. Como se vê, o depoimento da reclamada restou confuso e contraditório de modo que, ao mesmo tempo que afirma existir uma prestação de serviço, alega que a reclamante se recusava a ter a carteira de trabalho assinada. Assim, cumprido os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, bem como o que estabelece a Lei 13.352/2016, em seu art. 1º-C, II, a decisão foi no sentido de reconhecer o vínculo empregatício (BRASIL, 2020b).

Por sua vez, no que tange ao não reconhecimento do vínculo empregatício, observa-se que a decisão abaixo transcrita decidiu pela ausência de vínculo empregatício entre as partes litigantes. De acordo com o juízo de primeiro grau, existia autonomia nos serviços prestados pelo reclamante, bem como os materiais utilizados eram de sua propriedade. Salientou, ainda, que, por meio dos depoimentos prestados pelas testemunhas da reclamada, foi possível verificar que não existia subordinação jurídica entre as partes. (BRASIL, 2020c).

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO AUTÔNOMO. BARBEIRO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO COMPROVADO. As atividades de barbeiro do autor, no caso a trato, coadunam-se com o contrato de parceria corriqueiro ao ramo de negócios dos salões de beleza, em que um dos contratantes fornece o capital e outro a mão de obra. Realço que o denominado contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais de estética, apesar de praticamente não ter alcançado em sua integralidade o ajuste das partes desta ação, mesmo porque só veio ao mundo jurídico com a Lei nº 13.352 de outubro/16, nada mais fez do que consolidar uma realidade já existente nesse ramo de atividade. Recurso ordinário desprovido. (BRASIL, 2020c).

De acordo com trecho da sentença, não restou configurado a relação de emprego, isso porque, os depoimentos das testemunhas arroladas pela reclamada

amoldam-se ao contrato de parceria (BRASIL, 2020c). Observemos trecho da sentença:

Disse que prestou depoimento nos autos do processo nº 0000365-28.2019.0412, que reitera o depoimento prestado naqueles autos declarando inclusive que as condições de trabalho do autor deste feito eram idênticas, de forma que as informações ali prestadas se aplicam ao reclamante Lucas Gomes; que também o reclamante atendia clientes em sua residência e não só no estabelecimento reclamado; que isso era um padrão dos barbeiros que prestavam serviços na reclamada; que já houve casos inclusive reclamações de clientes da empresa de que o reclamante agendara atendimento mas não apareceu no horário; que o controle de horários de atendimentos era feito por aplicativo de celular onde o barbeiro informava quais os horários em que estaria disponível para a empresa e tanto o barbeiro como a própria empresa iam preenchendo aqueles horários conforme requisição do cliente; que o barbeiro tinha total controle para disponibilizar ou não horário na agenda; que o reclamante, via de regra, se precisasse atender um cliente em casa bastava bloquear aquele horário na agenda do aplicativo; que o que poderia acontecer era um cliente atrasar e nesse caso o atendimento se prolongar havendo choque de horário com o agendamento do aplicativo; que soube que autor também atendia em casa através de conversas com o próprio reclamante; que não saberia citar nomes dos clientes que o reclamante atendia em casa; que a reclamada não interferia ou reclamava no caso de bloqueio de agenda; que no máximo comunicava que estaria bloqueando horários apenas porque mantinha comunicação com a casa; que ele como barbeiro tinha total autonomia para controlar sua agenda, sem interferência da reclamada; que não havia possibilidade da empresa negar bloqueio de agenda, pois eram parceiros. Nada mais disse nem lhe foi perguntado." (ID. 5c532ca) Grifei. (BRASIL, 2020c).

Nesse contexto, na decisão retro verifica-se que o profissional-parceiro possuía autonomia na execução de seus serviços, bem como tinha liberdade para atender em outro local. No caso em análise, o profissional atendia também em sua residência. Ademais, o profissional-parceiro utilizava material próprio, conforme trecho da sentença:

a informação, contida na inicial, de que o reclamante utilizava seu próprio material, como "tesoura, máquina de cortar cabelo, máquina de barbear, secador, pente, escovas, etc.", também nos leva à conclusão de que os serviços eram por ele prestados com autonomia, sendo certo que os riscos do empreendimento não eram suportados, integralmente, pelos reclamados. (BRASIL, 2020c).

Por todo o exposto, há de se considerar que as decisões analisadas buscaram observar a realidade fática dos profissionais do setor de beleza, bem como os requisitos configuradores da relação empregatícia. Verifica-se também que os gestores dos salões de beleza não se preocuparam em seguir o que determina a lei no que tange à homologação do contrato de parceria, evidenciando, assim, que mesmo após a regulamentação da Lei 13.352/2016 muitos profissionais ainda continuam desempenhando suas atividades na informalidade, tendo, dessa maneira, que buscar a Justiça do Trabalho para terem seus direitos trabalhistas reconhecidos.

Acrescente-se, por fim, que não se observou, nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, localizado em Pernambuco, entendimentos divergentes em relação ao reconhecimento da relação empregatícia. Conforme os processos judiciais em análise, os magistrados fundamentaram as decisões com base nos mesmos dispositivos de lei, quais sejam, o art. 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas e o art. 373 do Código de Processo Civil, seguindo, assim, a mesma linha interpretativa

Por seu turno, das dez decisões analisadas do TRT da 12ª Região, localizado no estado de Santa Catarina, verifica-se o não reconhecimento do vínculo empregatício em nove decisões. Apenas uma decisão reconheceu o vínculo trabalhista, em razão da ausência do contrato de parceria.

Consoante decisões ora transcritas, não restou configurado a relação empregatícia, vejamos:

VÍNCULO DE EMPREGO. CABELEIREIRO. INEXISTÊNCIA. Não configurados os elementos de que trata o art. 3º da CLT, em especial a subordinação jurídica, não há como amparar o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego na função de cabeleireiro.
(BRASIL, 2022b, grifos nossos)

A decisão retromencionada o juiz levou em consideração a autonomia do profissional-parceiro em relação a sua agenda de trabalho, conforme trecho da sentença que ora transcrevo não restou configurado o vínculo de subordinação, haja vista que não foram preenchidos os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Não dirijo da decisão de origem.

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado, *in*: Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 300, configura relação de emprego o "trabalho não eventual, prestado 'intuito personae' (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade".

No caso em tela, a reclamada admitiu a prestação de serviços, porém não na qualidade de empregado, mas como "autônomo".

Quando admitida a prestação de serviços, incumbe ao demandado demonstrar que a relação estabelecida com o trabalhador difere do vínculo de emprego, porquanto este, diante de seu caráter genérico, é sempre presumido.

A análise conjunta do contexto probatório confirma a tese trazida na defesa.

Na espécie, diante do contexto probatório, não ficou configurada relação por meio da qual o trabalhador entrega o lucro da atividade ao empregador.

A reclamada apresentou três documentos a comprovar a relação de cabeleireiro autônomo do de *cujus* com a reclamada, consistente em contrato particular de locação de bens móveis, contrato particular de administração do uso compartilhado de bens móveis locados em estabelecimento físico de posse da respectiva locadora, no exercício de atividade profissional de auxiliar cabeleireiro autônomo e regulamento de condutas (fls. 493-9; fls. 500-8; e fls. 509-13). Também há prova da

inscrição do de cujus como pessoa jurídica a partir de 01.05.2015 (fls. 514-6).

Também ficou demonstrado que o *de cujus* poderia se ausentar do trabalho e bloquear a sua agenda, sem prova quanto a maiores explicações ou sanções em relação a isso (fls. 517-24).

Ainda, a reclamada apresentou os recibos dos pagamentos efetuados ao *de cujus* (repasses dos valores), de acordo com os serviços por ele executados (corte, coloração, escova, etc) (fls. 525-622).

No caso, o *de cujus* se beneficiava da clientela do salão, dela obtendo o percentual que revertia em seu benefício.

Conforme ata de audiência (fl. 682), foi ouvido apenas o preposto (depoimento do trabalhador - de cujus - prejudicado). A testemunha arrolada pela reclamada foi dispensada e a parte autora não indicou testemunhas.

Extraí-se do depoimento do preposto, conforme vídeo da audiência telepresencial (disponível no PJE Mídias), que o *de cujus* era cabeleireiro, que não tinha horários de trabalho fixo, que sua agenda era flexível, podendo entrar e sair no horário que quisesse, que se não quisesse trabalhar em determinado dia não trabalhava, que os clientes poderiam marcar horário pelo telefone do salão ou do próprio profissional, que havia outros cabeleireiros no salão, que os instrumentos de trabalho (tesoura, escovas, secadores) pertenciam ao *de cujus*, sendo que a reclamada disponibilizava alguns outros itens aos profissionais, que sublocava o espaço para a utilização das cadeiras, espelhos (infraestrutura em geral), que caso o profissional não pudesse comparecer para trabalhar os clientes eram remanejados para outro dia ou transferidos para outro profissional, que nessas ocasiões ele comunicava as recepcionistas ou a supervisão do salão, que os repasses dos pagamentos eram feitos quinzenalmente, que havia orientação quanto às cores da vestimenta.

Diante da prova oral e documental produzida, não há qualquer prova de subordinação do de cujus à reclamada. Não há prova quanto à exigência de cumprimento de horário, tampouco que o de cujus estivesse subordinado a regras estipuladas pelo salão, a não ser aquelas decorrentes do contrato de prestação de serviços autônomos firmado entre eles, o que demonstra a existência de autonomia e liberdade na condução do seu trabalho.

Também não há comprovação de que o *de cujus* estivesse obrigatoriamente sujeito à agenda, tampouco que recebia alguma penalidade caso não procedesse ao atendimento dos clientes agendados. Havia outros cabeleireiros no salão.

Ou seja, **não havia ingerência no trabalho do de cujus, que era responsável pela agenda, pelos horários e que recebia percentual sobre os serviços executados, sem a presença da sujeição que qualifica a relação de trabalho subordinado.** Ainda, ele fazia uso de instrumentos próprios para execução dos trabalhos (tesouras, escovas) a indicar situação típica de parceria. Em contrapartida, a reclamada disponibilizava, além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem utilizados pelos profissionais no desempenho de suas atividades (cabeleireiro, manicure, massagista, depiladora).

Nesse contexto, concluo que efetivamente existiu entre as partes uma nítida relação de parceria, o que é muito comum neste ramo de negócio em que manicures e cabeleireiros prestam serviços mediante o pagamento de comissões, calculadas e pagas, via de regra, semanalmente com base na quantidade de atendimentos realizados, porém sem a existência de um vínculo de emprego, já que se não puderem trabalhar nada ganham, podendo ser substituídos por outro profissional do salão caso não possam realizar o atendimento, situação que demonstra a falta de pessoalidade.

Registro que o Juízo de origem não aplicou ao caso as disposições contidas na Lei 13.352/17 (que dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro,

Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza), já que o início da vigência se deu em momento posterior à relação havida entre as partes, mas apenas fez referência ao reconhecimento legal quanto a essa forma de trabalho.

Logo, sob qualquer ângulo que se olhe, é inafastável a conclusão de que não houve vínculo empregatício entre o de cujus e a reclamada, o que demanda a manutenção da sentença que rejeitou todas as pretensões.

Por consequência, fica prejudicada a análise dos tópicos recursais referentes à indenização por danos morais decorrentes da ausência de anotação na CTPS e de depósitos do FGTS, incorporação de comissões, jornada de trabalho e vestimentas obrigatórias.

Nego provimento.

3. Honorários advocatícios

O recorrente pugna pela condenação da reclamada ao pagamento dos honorários sucumbenciais, com amparo no art. 791-A da CLT.

Mantida a improcedência dos pedidos formulados, não cabe a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios.

Ainda, os honorários advocatícios sucumbenciais, agora aplicáveis ao processo do trabalho, com o advento da Lei n. 13.467/17 (com vigência a partir de 11.11.2017) - que incluiu o art. 791-A na Consolidação das Leis Trabalhistas -, no meu entendimento, trata-se de um direito bifronte, ou seja, de natureza processual e material (natureza híbrida). Sendo assim, é a lei vigente na data do ajuizamento da ação que regerá as normas aplicáveis ao processo quanto aos honorários.

Na hipótese, a ação foi ajuizada em 20.06.2017, não sendo, portanto, aplicado o novo regramento.

Nego provimento. (BRASIL, 2022b, grifos nossos).

Desse modo, no caso em estudo, observa-se que a relação jurídica estabelecida era de parceria, conforme determina a Lei 13.352/2016, ficando o salão parceiro responsável pelas instalações e repasse das comissões, inexistindo, portanto, vínculo empregatício.

VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. A configuração de vínculo de emprego exige o preenchimento de todos os requisitos elencados no art. 3º da CLT, sendo que o elemento primordial para o reconhecimento dessa relação é a prova de subordinação jurídica. **Demonstrada a autonomia do trabalhador na prestação dos serviços, não há como reconhecer o vínculo empregatício, por ausência da subordinação jurídica.** (BRASIL, 2018, grifos nossos).

No mesmo sentido, a sentença retro decidiu pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, haja vista que existia autonomia no trabalho desenvolvido pelo profissional-parceiro. Assim, a subordinação jurídica, que é um dos elementos indispensáveis para o reconhecimento da relação empregatícia, não restou configurada. O magistrado assim decidiu:

Pretende a autora o reconhecimento da relação de emprego que informa ter mantido com a ré durante o período compreendido entre setembro/2012 e 20/03/2015, no qual exerceu as suas funções como terapeuta, bem como o pagamento das verbas decorrentes do contrato.

Sustenta que desenvolvia as suas atribuições de segunda a sexta-feira e, eventualmente, aos sábados, na forma e nos horários delineados na exordial, mediante a percepção de salário médio mensal de R\$ 3.000,00, calculado

sobre o valor total dos atendimentos realizados durante o mês, cujo pagamento se dava à razão de 30% do valor cobrado do cliente, com desconto previdenciário. Segundo ela, o pagamento se dava por meio de crédito em conta bancária.

Aduzindo que sempre se manteve subordinada aos sócios da ré, tendo havido o efetivo controle da jornada de trabalho, obrigatoriedade de comparecimento a reuniões e exigência de cumprimento do manual de boas práticas da empresa, é que pretende a autora ver reconhecido o liame de emprego que informa ter havido entre as partes.

Em contrapartida, afirmou, em síntese, a ré, que houve entre as partes uma relação de parceria, sendo os lucros repartidos na proporção média de 50%. Atesta que a demandante é profissional liberal e foi contratada sem subordinação, disponibilizando a sua força de trabalho de acordo com a sua conveniência, prestando serviços de forma autônoma, conforme praxe adotada no mercado. Relata que não havia fiscalização quanto ao horário de prestação dos seus serviços e as massagens tinham início conforme a disponibilidade da demandante.

Nesse contexto, em que pesem as alegações da obreira e o depoimento prestado pela sua testemunha, Caroline Regina Salvador, que também prestou serviços como terapeuta para a ré, a prova testemunhal produzida pela ré foi ao encontro da tese defensiva.

No aspecto, a primeira testemunha, Marcia Yurie Teraoka, que também faz massagens na empresa, assim declarou:

que a depoente faz massagens na reclamada desde janeiro de 2014, no começo nas segundas e sábados e depois de um tempo só nos sábados, conforme sua disponibilidade e por também trabalhar em outros lugares; que a depoente recebe 50% do valor pago pelo cliente descontando a taxa da administradora de cartão quando for o caso; que não havia diferenciação do percentual em relação aos terapeutas; que as terapeutas substituíam umas as outras acertando diretamente sem precisar informar para a reclamada, utilizando um grupo Whatsapp e antes por mensagem; que a depoente tem atendido aos sábados das 9h as 18h, se responsabilizando a cobrir estes horários com as substituições com as outras terapeutas acima citadas, através das terapeutas do próprio reclamado...

Ainda, revelou a depoente que atua em outras clínicas e que tem uma empresa de massagens para eventos e empresas. De acordo com a testemunha, as demais terapeutas também atuam em outros locais. Por fim, explicou que "tem liberdade para bloquear alguns horários, avisando a pessoa que faz o agendamento, recebendo as ligações dos clientes e dos terapeutas; que o cliente tem que agendar sempre pela recepção, para o ajuste das salas, podendo haver encaminhamento pelo terapeuta."

Tais assertivas foram corroboradas pelo depoimento da segunda **testemunha da ré, Carina Arnecke Anschau, que presta serviços na empresa como recepcionista, que informou, ainda, que: "a recepção marca os clientes nos horários disponibilizados pelas terapeutas, que têm liberdade para bloquear horários ou indicar substituição; que acontece bastante a substituição de uma pela outra, o que é feito entre as próprias terapeutas que depois comunicam a recepção..."**. Também, explicou a testemunha que "a maioria das terapeutas viaja ou tira folga no final do ano, gerando desfalque de pessoal, o que também ocorria com a autora..."

Pois bem. Das declarações prestadas pelas testemunhas em Juízo se extrai a autonomia com que a autora desenvolvia as suas atividades, em face da possibilidade que ela detinha de controlar o seu próprio horário, afastando a presunção de subordinação, hábil à configuração da relação empregatícia.

Como se não bastasse, o fato de a autora fazer jus a um percentual incidente sobre os serviços prestados retira a viabilidade do reconhecimento da relação de emprego, pois não é crível que o ajuste de tal importe com a ré viabilizasse a esta o pagamento de todos os direitos

trabalhistas da autora, decorrentes da referida relação. Assim, não resta vislumbrada a exploração dos seus serviços pela demandada.

Finalmente, destaco a edição da recente Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, que alterou a Lei 12.592/2012 e passou a dispor acerca do contrato de parceria entre os profissionais que exercem determinadas atividades, tais como cabeleireiro, barbeiro e esteticista, dentre outras, e as pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Gize-se que tal norma legal é perfeitamente aplicável ao caso da obreira, por se tratar de relação de idêntica natureza, conforme se extrai do contexto dos autos.

Logo, os elementos expostos acabam por atrair a presunção de que não houve contrato de emprego entre a autora e a ré, mas, tão-somente a prestação de serviços de forma autônoma pela obreira, já que inexistem indícios da presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, hábeis a conduzir ao acolhimento da demanda e culminar na declaração da existência do liame empregatício. (...)

No caso, conforme bem exposto na sentença, cuja análise da prova acima transcrita, por percuciente, me reporto, **restou demonstrado que havia efetiva autonomia na prestação dos serviços pela autora, porquanto ela tinha possibilidade de controlar o seu próprio horário e recebia um bom percentual sobre os serviços prestados (mesmo que se admita a tese da autora de que o percentual era de 30%, e não 50%, do valor pago pelo cliente)**. Nesse aspecto, a recorrida se desincumbiu do ônus da prova acerca da ausência de subordinação jurídica. (BRASIL, 2018, grifos nossos).

Nota-se que a reclamante possuía autonomia em relação à sua agenda de trabalho, evidenciando, assim, que tinha liberdade em relação aos dias e horário de trabalho. Outro aspecto a se verificar é o percentual recebido pelos serviços prestados ao salão de beleza, o qual, no caso em tela, era de 30%. As decisões retromencionadas foram fundamentadas sob a argumentação da inexistência de vínculo trabalhista, em razão da não caracterização da subordinação, bem como dos elementos essenciais para o reconhecimento da relação de emprego, a exemplo da personalidade, da onerosidade, da subordinação e da habitualidade, consoante determina o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Diante do exposto, verifica-se a importância de se analisar a realidade fática dos profissionais que trabalham nos salões de beleza, bem como se foram cumpridos os requisitos do contrato de parceria, consoante determina a Lei do Salão Parceiro. A subordinação é um dos elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego, de modo que o profissional que se encontra sob o poder diretivo e fiscalizatório do estabelecimento no qual presta serviço poderá pugnar pelo reconhecimento do vínculo empregatício na esfera judicial, uma vez que a subordinação descaracteriza o contrato de parceria, evidenciando-se, assim, uma fraude à lei. Por tais razões, foi possível verificar que a tendência do TRT da 6ª Região foi no sentido de reconhecer o vínculo empregatício pelos elementos caracterizadores de uma relação empregatícia. Por sua vez, o TRT da 12ª Região tende a julgar

improcedente as ações que pugnam pelo reconhecimento da relação empregatícia, visto que, consoante decisões analisadas, havia autonomia do profissional em relação ao gerenciamento da agenda de trabalho, assim como os materiais utilizados eram de propriedade dos profissionais, razão pela qual afastava-se o vínculo empregatício.

Conforme lição de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, p. 114 *apud* SANTOS, 2020, p. 39):

A noção, que se vem emprestando ao poder diretivo, é deficitária, personalista, demasiado concreta e imediatista. Não alcança toda a realidade jurídico-pessoal, que se acha encoberta pela vida empresária, como um processo. Exerce-se o poder diretivo sobre um tráfico de atividades que participam integrativamente do processo produtivo empresarial. (...) O poder diretivo não se detém, em sua qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores de produção. Estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços. Sob o prisma geral da estrutura e da dinâmica empresárias, o poder diretivo compreende a efetiva e a potencial disponibilidade dos meios de produção e neles está, certamente, incluída a atividade-trabalho de outrem. (...) O poder diretivo assume, nesse caso, feições nítidas e quase exclusivamente objetivas, pois decorre tão só da participação integrativa da atividade do prestador de serviços na atividade da empresa.

A vista do contexto vivenciado pelos profissionais do setor de beleza, observa-se que a parceria atribui uma falsa ideia de que estes profissionais são empreendedores, ou seja, são “patrões de si mesmos”, quando em verdade continuam sendo explorados, com jornadas extensas de trabalho, sem férias, 13º salário, horas extras, entre outros direitos trabalhistas. Nota-se uma redução de direitos trabalhistas, por meio da desregulação de normas protetivas em nome do capital econômico.

Tais aspectos, que demonstram a crescente precarização do trabalho dos profissionais do setor de beleza, foram, inclusive, objeto de destaque nos motivos elencados para a propositura da ADI 5625, contrária à Lei em análise, recentemente decidida pelo Supremo Tribunal Federal.

4.3 DO JULGAMENTO DA ADI 5625

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH) propôs, em 27 de outubro de 2016, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625, pugnando pela inconstitucionalidade da Lei

13.352/2016, visto que a referida Lei seria um retrocesso social, a qual promoveria a precarização do setor. Na referida ação foram analisadas duas teses, quais sejam:

- 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 (BRASIL, 2021c).

Cumprido, na oportunidade trazer trecho do r. *decisum*, a fim de analisar o que foi suscitado na fundamentação:

Cuida-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida liminar, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – CONTRATUH, em face da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016, que alterou a Lei 12.592, de 18 de janeiro de 2012, “para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza”, cujo teor é a seguir reproduzido:

“Art. 1º A Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 1º -A, 1º -B, 1º -C e 1º -D: ‘Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. § 1º Os estabelecimentos e os profissionais de que trata o caput, ao atuarem nos termos desta Lei, serão denominados salão-parceiro e profissional-parceiro, respectivamente, para todos os efeitos jurídicos. § 2º O salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissionalparceiro na forma da parceria prevista no caput. § 3º O salão-parceiro realizará a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria. § 4º A cota-parte retida pelo salão-parceiro ocorrerá a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza, e a cota-parte destinada ao profissional-parceiro ocorrerá a título de atividades de prestação de serviços de beleza. § 5º A cota-parte destinada ao profissional-parceiro não será considerada para o cômputo da receita bruta do salãoparceiro ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor. § 6º O profissional-parceiro não poderá assumir as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro, de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio. § 7º Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais. § 8º O contrato de parceria de que trata esta Lei será firmado entre as partes, mediante ato escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas. § 9º O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego. § 10. São cláusulas obrigatórias do contrato de parceria, de que trata esta Lei, as que estabelecem: I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores

recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro; II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria; III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido; IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento; V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias; VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes; VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias. § 11. O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei.' 'Art. 1º-B Cabem ao salão-parceiro a preservação e a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas no art. 4º desta Lei.' 'Art. 1º-C Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando: I - não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei; e II - o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.' 'Art. 1º-D O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.' Art. 2º Esta Lei entra em vigor após decorridos noventa dias de sua publicação oficial."

A requerente aduz possuir legitimidade ativa ad causam para propor ação direta, nos termos do art. 103, IX, da Constituição da República, bem assim alega satisfazer os requisitos de representatividade e de pertinência temática, vez que tem a Confederação autora o dever de atuar na defesa dos direitos e interesses da categoria de trabalhadores que atuam na área de beleza, que, segundo afirma, são os profissionais a que a lei ora em exame diretamente se destina.

No mérito, na medida em que facultada pelo § 7º a qualificação dos trabalhadores descritos no art. 1º-A como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais, sustenta que a Lei 13.352/2016 tem por fim viabilizar a contratação de profissionais de beleza na forma de pessoa jurídica (pejotização), não obstante presentes os elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício, como depreende a parte autora do § 11, que, conforme acrescenta, nega, de forma expressa, a possibilidade de existência da relação de emprego no caso de firmado o contrato de parceria. Nesse sentido, expõe que a lei ora impugnada, com objetivo claro de fraudar o direito ao recebimento de verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego, precariza o trabalho no setor e promove notório retrocesso social, em ofensa à Constituição da República e a normas internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil. Defende que, por reduzir a esfera de proteção social, a Lei 13.352/2016 contraria os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III e IV) e da valorização do trabalho (art. 170), em objeção ao status constitucional conferido à relação de emprego (art. 7º, I) e à função social que deve cumprir o contrato de trabalho (arts. 5º, XXIII; 170, III; e 173, § 1º). Conclui que, dos fundamentos jurídicos constantes da manifestação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho relativos à aprovação e à sanção da Lei 13.352/2016, transcritos na exordial, foram dados subsídios suficientes ao Congresso Nacional e à Presidência da República para compreensão dos prejuízos da lei sob análise aos profissionais de beleza e ao Fisco, que, ratificados nesta oportunidade, conduzem ao necessário reconhecimento de

sua inconstitucionalidade pelo Poder Judiciário. **Requer a concessão de medida liminar para suspender, na íntegra, a eficácia da lei ora impugnada, ante a plausibilidade das razões jurídicas apresentadas e o perigo na demora, consubstanciado no risco de dano aos trabalhadores da categoria afetada. Ao final, pugna pela procedência da ação a fim de que seja declarada a inconstitucionalidade do texto integral da Lei 13.352/2016.**

Intimei a parte autora para que regularizasse sua representação processual, o que foi atendido (eDOC 79, 81-82). Em despacho datado de 06 de dezembro de 2016, ante a relevância da matéria debatida nos presentes autos e sua importância para a ordem social e jurídica, adotei o procedimento abreviado previsto pelo art. 12 da Lei 9.868/1999 (eDOC 15). **Em sede de informações, o Senado Federal posicionou-se pela improcedência da ação direta, argumentando que, quanto aos princípios constitucionais trazidos pela parte autora, “o que viola esses princípios constitucionais é a inflação e a estagnação econômica que deixaram milhões de desempregados”.** Complementa que a lei ora impugnada não obriga o contrato de parceria, mas o possibilita no caso de não presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Conclui que a viabilização da contratação de profissionais de beleza na forma de pessoa jurídica, ainda que presentes, não ofende a Constituição da República, visto que não cuida a Constituição dos elementos caracterizadores da relação de emprego, de maneira que, havendo derrogação da Consolidação das Leis do Trabalho por lei posterior de igual hierarquia, tratar-se-ia de questão legal, e não constitucional (eDOC 20). A Presidência da República externou-se em igual sentido, arrazoando que a edição da Lei 13.352/2016 “foi precedida de intenso debate político e social e se consubstanciou em resposta do Parlamento às reivindicações dos profissionais a que se destina, assim como em “solução para o enfrentamento da grave crise econômica (...) com a consequente piora dos níveis de empregabilidade do País”. Indica que não houve violação ao direito dos trabalhadores, mas proteção normativa à situação profissional que reclamava um novo regime jurídico. Destaca que na situação profissional disposta pela lei ora impugnada não há vínculo de emprego, a ser, no entanto, caracterizado em caso de ausência de contrato de parceria ou de desempenho pelo profissional-parceiro de funções diferentes das nele descritas. **Ressalta que, nas circunstâncias em que o salão-parceiro disponibiliza o espaço físico, a estrutura e a cartela de clientes a profissionais liberais, com repartição dos valores percebidos pela prestação do serviço, fica evidenciada relação de cooperação, e não de subordinação, em consonância com o já anteriormente firmado por precedentes da Justiça do Trabalho.** Conclui que a Lei 13.352/2016 apresenta-se com finalidade de regulamentar e dar segurança jurídica ao estabelecer características, responsabilidades das partes e requisitos formais para a celebração do contrato de parceria, não impedida a coibição do desvirtuamento da norma com pretensão de burlar a formalização do contrato de trabalho, a exemplo do expressamente previsto pelo art. 1º-D (eDOC 41). A Advocacia-Geral da União opinou pelo não conhecimento da ação direta e, no mérito, pela improcedência do pedido, nos termos da ementa cujo teor em seguida transcreve-se:

“Trabalhista. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, que altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2002, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Preliminar. Irregularidade na representação processual da autora. Procuração genérica. Mérito. A lei questionada estabelece modalidade contratual própria para os profissionais autônomos do segmento dos salões de beleza. A celebração do contrato é facultativa e permite a formalização das relações mantidas naquele ramo de atividades, conferindo-lhes, por conseguinte, segurança jurídica. Não há diminuição na proteção social conferida aos trabalhadores pela Constituição

Federal. Ausência de ofensa aos artigos 1º, incisos III e IV; 5º, caput; e 170 da Constituição da República. Manifestação pelo não conhecimento da ação direta e, quanto ao mérito, pela improcedência do pedido veiculado pela requerente.”

A Procuradoria-Geral da República manifestou-se pelo conhecimento da ação direta e, no mérito, pela procedência do pedido, em parecer assim ementado (eDOC 68):

“CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.352/2016, QUE ALTERA A LEI 12.592/2012. CONTRATO DE PARCERIA. PROFISSIONAIS E ESTABELECIMENTOS DE EMBELEZAMENTO. AFASTAMENTO A PRIORI DE RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESTÍGIO À FORMA CONTRATUAL AUTÔNOMA SOBRE CONTEÚDO DE TRABALHO RECONHECIDAMENTE SUBORDINADO. FACILITAÇÃO DE FRAUDE AO SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO. CONTRARIEDADE À FUNÇÃO SOCIAL DOS CONTRATOS E DA PROPRIEDADE PRODUTIVA. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 1º , III E IV; 5º , CAPUT E XXIII; 7º , I; 170, CAPUT E III; E 173, § 1º , DA CONSTITUIÇÃO.

1. Viola a proteção constitucional deferida à relação de emprego, como fonte central de proteção social ao trabalho subordinado (Constituição da República, art. 7º) a norma do art. 1º -A, § 11, da Lei 12.592/2012, inserido pela Lei 13.352/2016. Esta afasta a priori configuração de relação de emprego só por formalização de contrato de parceria entre profissionais que exerçam atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e o estabelecimento de beleza em cuja dinâmica empresarial se inserem suas atividades. 2. Ao enunciar como direito fundamental dos trabalhadores “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa”, o art. 7º , I, da CR, apropria-se do conceito protetivo de relação de emprego, dotado de conteúdo conformado historicamente na tradição jurídica de diversos países a partir do elemento base de subordinação jurídica ou dependência econômica do trabalhador. Doutrina. 3. **A noção contemporânea de subordinação jurídica expande-se para além da sujeição pessoal do empregado a ordens e comandos do empregador e alcança situações em que o trabalhador se insere na dinâmica da atividade empresarial, cumprindo objetivamente suas regras e protocolos com vistas a realizar as finalidades empresariais, a que a moderna doutrina justralhista denomina de subordinação estrutural.** 4. **Viabilizando atribuição de caráter formal autônomo a relação de trabalho reconhecidamente marcada por características de hipossuficiência econômica e subordinação jurídica do trabalhador, as normas que disciplinam o contrato de parceria violam sistematicamente direitos fundamentais dos trabalhadores submetidos a relação de emprego (CR, arts. 7º a 11) e frustram, com isso, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CR, art. 1º , IV) e o pleno emprego como objetivo da ordem econômica (CR, art. 170, VIII).** 5. Incorre em desvio de finalidade legislativa norma ordinária que confira roupagem formal de autonomia a vínculo de trabalho estruturalmente subordinado, porque voltada a esvaziar o conteúdo de direitos fundamentais. Violação dos arts. 1º , III e IV; 3º , I, III e IV; 5º , XXIII; 7º a 11; 170, caput, III e VIII, e 193 da CR. 6. Parecer por conhecimento da ação e procedência do pedido.”

Admiti como amici curiae a Associação Brasileira dos Profissionais Empreendedores em Moda, Beleza e Estética – PRÓ-BELEZA BRASIL (eDOC 45), a Associação Brasileira dos Salões de Beleza – ABSB (eDOC 67) e a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (eDOC 108), havendo inadmitido o ingresso do Sindicato dos Profissionais da Beleza e Técnicas Afins (eDOC 79). O feito houvera sido indicado para a pauta de julgamentos virtuais iniciada em 05 de junho de 2020. Naquela oportunidade, o e. Ministro Marco Aurélio deu-me a honra de acompanhar a posição que apresentei ao plenário, antes que o e. Ministro Alexandre de Moraes fizesse o pedido de destaque nos termos regimentais. Este processo

foi novamente apresentado à sistemática do Plenário Virtual na sessão que teve lugar entre os dias 11 e 18 de junho de 2021. Antes do pedido de destaque, sempre na forma regimental, do e. Ministro Dias Toffoli, os eminentes Ministros Alexandre de Moraes e Gilmar Mendes apresentaram votos pela divergência. (BRASIL, 2021c, grifos nossos).

O julgamento da ação ocorreu em 28 de outubro de 2021, tendo o pedido sido julgado improcedente por maioria de votos. Observa-se do presente julgado que o cerne da questão se pauta na constitucionalidade da referida Lei. Um dos pontos levantados pela CONTRATUH é o desvirtuamento da relação de emprego de modo a burlar a lei, já que, consoante entendimento firmado, caso haja um dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, o contrato será nulo. Nessa senda, importante transcrever trechos do voto do Min. Edson Fachin, o qual proferiu seu posicionamento pela inconstitucionalidade da Lei, vejamos:

Inclusive, a subordinação objetiva, em sua função estrutural, consiste no entendimento doutrinário prevalecente, amplamente reconhecido pela jurisprudência do direito do trabalho como critério distintivo do trabalho subordinado ou autônomo, sobretudo em situações limítrofes, tal qual em geral se verifica das atividades profissionais praticadas por trabalhadores do setor de beleza e estética. (...)

Ademais, traz a Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 4, “b”, o estímulo aos Estados em combater as relações de trabalho dissimuladas por atos contratuais que, voltados a omitir o seu verdadeiro enquadramento jurídico, têm por fim obstar a devida proteção do trabalhador ao afastar a incidência dos direitos fundamentais relativos à relação de emprego. (...)

Por conseguinte, na medida em que a lei ora contestada não requisita que o ato contratual reúna elementos próprios a determinar a autonomia e ausência de subordinação jurídica do trabalhador ou comina percentual da cota-parte que afaste a caracterização da relação de emprego ou exclua sua inferioridade econômica, estando por ela incluídas, portanto, relações caracterizadas pela subordinação jurídica e econômica, com possibilidade de existência de vários dos critérios indicadores da presença da relação de emprego pela doutrina do direito do trabalho e pela OIT exemplificados, tem a Lei 13.352/2016 pretensão de conferir, mediante instrumento formal de contratação, roupagem de autonomia ao trabalho subordinado, com exclusão dos direitos trabalhistas fundamentais incidentes da relação de emprego.

Nesse sentido, a Lei 13.352/2016 revela-se inconstitucional, pois exclui do sistema constitucional tuitivo do trabalho relações marcadas por subordinação jurídica e econômica, esvaziando o conteúdo constante das normas pela Constituição da República consagradas de que decorrem a presunção e a prevalência em favor do vínculo empregatício. Entender de forma diversa é facilitar o mascaramento do vínculo de emprego, com ônus ao trabalhador de descortiná-la, implicando clara ofensa à salvaguarda outorgada pela Constituição da República à relação de emprego. (BRASIL, 2021c, grifos nossos).

Por sua vez, o Ministro Nunes Marques assim fundamentou o seu voto. Vejamos:

Contratos de parceria que em verdade dissimulem vínculos empregatícios serão nulos, à luz do princípio da primazia da realidade,

consagrado no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessas situações, o vínculo empregatício será reconhecido in concreto pelas autoridades públicas, com todas as consequências legais daí resultantes.

O desvirtuamento da lei haverá de ser reprimido nos casos concretos, se e quando ocorrer. Atento a essa possibilidade, o próprio diploma objeto desta ação cuidou de disciplinar o processo de fiscalização (art. 1º-D da Lei n. 12.592/2012, nela introduzido pela de n. 13.352/2016), remetendo-o aos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a evitar que vínculos empregatícios dissimulados em contratos de parceria possam vicejar impunemente. (...)

O princípio da valorização do trabalho não se concretiza apenas com a tradicional fórmula do vínculo empregatício, em absoluto. Para sua perfectibilização, há de se facultar tanto ao trabalhador como aos empreendedores opções legítimas para que exerçam seu ofício sob a égide de regimes jurídicos resilientes, ajustáveis às mudanças sociais e culturais – eventualmente livres, por exemplo, de subordinação e dos limites remuneratórios característicos de um salário que tenha sido previamente contratado. Isso é conveniente para todos os atores econômicos e também para a sociedade em geral. (...)

É preciso ter presente também que a condição de empregado já não é mais, no mercado de trabalho atual, a meta almejada por profissionais que atingem certo nível de expertise. Afinal, se, de um lado, o profissional deixa de ser empregado e com isso perde certos direitos próprios a essa condição, tais como férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); de outro, como parceiro, dispõe de flexibilidade de horário, pode eleger local, dia e hora para exercer a profissão, tem inclusive a possibilidade de trabalhar em mais de um local por dia, de modo a otimizar clientela e ganhos, não está sujeito a limite de remuneração nem a controle hierárquico do empregador.

Não se pode afirmar antecipadamente, revelando visão paternalista, o que melhor pode atender aos interesses do profissional e do estabelecimento. Consequentemente, tampouco se pode concluir pela quebra do princípio da igualdade, que, para caracterizar-se, exigiria tratamento preferencial a alguns trabalhadores em detrimento de outros, todos sob o mesmo regime – o que não ocorre no caso. (...)

Um dos fundamentos da ordem econômica é a valorização do trabalho humano, que sempre aparece, no Texto Constitucional, pareado com a livre iniciativa (arts. 1º, IV, e 170, caput). Esta só se pode realizar numa ordem jurídica que não lhe maniete completamente, ainda que com bons propósitos. O vínculo empregatício tem seu lugar de destaque na economia de mercado, mas outras formas de arranjo trabalhista, sobretudo aquelas que surgem espontaneamente e que promovem o crescimento profissional das pessoas, devem ser igualmente respeitadas e estimuladas. Foi o que ocorreu no caso. (BRASIL, 2021c, grifos nossos).

Desse modo, rechaçou o argumento levantado pela CONTRATUH no que tange à dissimulação do contrato de parceria de modo a desvirtuar a relação empregatícia, como bem dispõe a Lei 13.352/2016, segundo a qual na ausência do contrato de parceria e, caso haja um dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, fica caracterizada a relação de emprego. Ademais, teceu críticas às normas legais que visam proteger o trabalhador, isso porque a rigidez dessas normas impede o progresso pessoal e a livre iniciativa.

Nessa toada, o Min. Alexandre de Moraes refutou a alegação de que essa modalidade contratual serve para mascarar eventual relação de emprego. De acordo

com o Ministro do STF, ao contrário, a lei em análise serviu para tirar os profissionais do setor de beleza da informalidade. Na oportunidade, importante transcrever trechos do seu voto:

A parte Requerente sustenta que a formalização dessa espécie contratual, que não atende aos parâmetros tradicionais da relação de emprego, promove um “notório retrocesso social” e afronta a função social do trabalho, em ofensa à Constituição Federal e às normas internacionais de natureza trabalhista ratificadas pelo Brasil.

A meu ver, no entanto, o que houve foi a previsão de um novo arranjo contratual, distinto do modelo clássico de contrato empregatício, o que não representa, necessariamente, a precarização da relação de emprego ou a desvalorização social do trabalhador.

Novos arranjos contratuais, por vezes, surgem para atender a uma demanda de melhor alocação da força de trabalho, com ganhos de eficiência econômica em proveito de todas as partes envolvidas (setor produtivo, classe trabalhadora e sociedade em geral).

O vínculo empregatício tradicional, apesar de oferecer maior segurança ao trabalhador, não coincide com parte considerável das oportunidades de trabalho atualmente oferecidas, que já não correspondem ao modelo fabril da Revolução Industrial, dominante até a segunda metade do século passado. Ao longo das últimas décadas, consolida-se a percepção de que a organização do trabalho na forma de um vínculo empregatício, embora ainda relevante para amplos segmentos profissionais, não reflete mais uma regra, uma vez que, em determinadas atividades e para categorias profissionais específicas, como aquelas que são objeto de regulamentação pela lei impugnada, a relação de emprego tradicional promove um engessamento que acaba prejudicando a possibilidade de obtenção de renda. (...)

Assim, a legislação impugnada, ao contrário de fraudar a relação de emprego, serviu para regulamentar e trazer segurança jurídica a uma alternativa contratual distinta que já acontecia legitimamente, conforme admitido por farta jurisprudência estabelecida anteriormente à vigência da norma impugnada.

De toda forma, a Lei 13.352/2016 não exclui a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego quanto à pessoa do profissional parceiro, quando verificada a presença dos pressupostos que ensejam a sua caracterização, independentemente da sua configuração formal como contrato de parceria. (...)

Refuto, ainda, a alegação de que essa nova modalidade de contrato serviu apenas para disfarçar relações de emprego pretéritas, em que os requisitos do vínculo se fazem presentes, mas livrando os empregadores do ramo, notadamente os salões de beleza, da obrigação de cumprir com os deveres trabalhistas em relação a seus subordinados. (...)

Logicamente, a previsão legal do contrato de parceria não impede a opção pelo vínculo empregatício, abrindo mão da autonomia em prol das garantias e direitos trabalhistas assegurados pela CLT. Continua legítima a possibilidade de o profissional e o salão de beleza elegerem a condição que lhes seja mais benéfica, se a de trabalho autônomo, firmando ou não o contrato de parceria, ou a de subordinação na prestação de serviço.

Vê-se, portanto, que não se cuida de uma obrigação legal imposta pela Lei 13.352/2016, mas de uma alternativa à relação de emprego tradicional entre o profissional e o estabelecimento de beleza, sendo certo que a verificação de burla à legislação trabalhista sob a vestidura meramente formal de um contrato de parceria acarreta a prevalência do vínculo empregatício, com o consequente reconhecimento dos direitos e verbas trabalhistas a ele atinentes. (BRASIL, 2021c, grifos nossos).

Assim, para o Min. Alexandre de Moraes, a Lei 13.352/2016 serviu para regulamentar uma situação já existente, de modo que tirou os trabalhadores da informalidade. Frisou que a referida lei não impede o reconhecimento do vínculo trabalhista, haja vista que, sendo constatado, este será reconhecido.

Nesse contexto, o Min. Luís Roberto Barroso assim fundamentou seu voto:

Eu tenho, nas questões que envolvem o Direito do Trabalho, um conjunto de premissas, que eu diria filosóficas, com as quais eu trabalho e que tenho em mente sempre que preciso decidir uma questão de natureza trabalhista. Esses objetivos, ou valores, ou vetores que orientam a minha decisão são os seguintes: garantir os direitos fundamentais previstos na Constituição para as relações de trabalho; em segundo lugar, preservar o emprego e aumentar a empregabilidade; em terceiro lugar, formalizar o trabalho, removendo os obstáculos que levam à informalidade – e acho que esse é o ponto aqui; em quarto, melhorar a qualidade geral e a representatividade dos sindicatos, o que considero muito importante pelo item seguinte, que é o de valorização da negociação coletiva; sexto, desoneração da folha de salários, justamente para incentivar a empregabilidade; e por fim, acabar com a imprevisibilidade dos custos das relações de trabalho numa cultura em que a regra seja propor reclamações trabalhistas ao final da relação de emprego. (...)

E um ponto que é importante é ser uma opção, é uma faculdade. É claro que pode ser uma faculdade, por vezes, em relações assimétricas. E aí eu acho que as preocupações do Ministro Edson Fachin são perfeitas e devem ser levadas em conta, mas, ainda assim, é uma faculdade, porque a alternativa ao contrato de parceria, geralmente, era o não contrato, era a informalidade, era a ausência da carteira de trabalho. Constam dos autos dados relevantes que, antes da Lei do Salão Parceiro, 73% dos empregados desse setor eram totalmente informais e sem carteira assinada, e agora 51% têm esses contratos de parceria. (...)

Eu não vejo problema nessa norma, evidentemente, desde que ela seja interpretada no sentido de que, se estiverem presentes os requisitos do contrato de trabalho típico, como horário de trabalho e outras obrigações, a parceria seria uma fraude e, evidentemente, nós não cancelaríamos uma fraude. (BRASIL, 2021c).

Dessa maneira, julgou pela constitucionalidade da lei, bem como ponderou que se o contrato de parceria for utilizado com o escopo de mascarar uma relação empregatícia, este deverá ter o vínculo de emprego reconhecido. De outra banda, a Min. Rosa Weber acompanhou o voto do Ministro Relator Edson Fachin, por entender que o trabalhador tem que ser resguardado diante dessa nova figura contratual. Nesse aspecto, importante transcrever trechos do seu voto:

Nessa ótica, lembrar a lição de Lacordaire, no campo do Direito do Trabalho, é lugar comum e quase obrigatório para bem compreender este ramo da ciência jurídica e seus princípios informadores: entre o forte e o fraco, o rico e o pobre, o patrão e o empregado, a liberdade que oprime e a lei que liberta. E os princípios informadores do Direito material do Trabalho contaminam, é importante destacar, o Direito Processual do Trabalho, dado o inegável caráter instrumental do processo, enquanto veículo de realização de um direito material tuitivo.

Diversamente do que se apregoa e do que eu ouço diuturnamente na tentativa de desqualificá-la, a Justiça do Trabalho, ramo especializado do Poder Judiciário, não é em absoluto protetiva do trabalhador, consideradas a neutralidade e imparcialidade que se exigem do juiz. A Justiça do Trabalho

aplica, isto sim, um direito tuitivo do trabalhador, um direito informado pelo princípio da proteção ao trabalhador, como o faz o juízo cível, por exemplo, quando aplica o Código de Defesa do Consumidor. (...)

Com tal olhar e fiel aos princípios informadores deste segmento jurídico centrado no trabalho humano é que, a meu juízo, há de ser apreciada tanto a chamada Reforma Trabalhista de 2017, nas ações diretas de inconstitucionalidade que foram ajuizadas e que têm sido paulatinamente objeto de nosso exame, como nesta ADI, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – CONTRATUH em face da Lei 13.352 de 27 de outubro de 2016, que alterou a Lei 12.592/2012, esta a dispor sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, autorizando os salões de beleza a celebrar contrato de parceria com os profissionais que desempenham atividades de higiene e embelezamento capilar, estético, facial e corporal como pessoas jurídicas (pejotização). (...)

O cerne da controvérsia, como visto, circunscreve-se à higidez constitucional das normas impugnadas que dispõem sobre a contratação por “salão de beleza” de profissionais registrados como pessoas jurídicas (pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais), para o exercício de atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador, por meio de contrato escrito de parceria (art. 1º, A, caput) sem que, a teor da lei, haja a configuração de vínculo empregatício ou de sociedade (art. 1º-A § 11), exceto em duas hipóteses nele previstas: a inexistência de contrato escrito e o desempenho de funções diferentes das descritas no contrato de parceria (art. 1º-C, I e II). (...)

A pretensão reducionista de classificar aprioristicamente como contrato de parceria o vínculo jurídico mantido entre o salão de beleza e os profissionais contratados sob a forma de pessoa jurídica, em nítido mascaramento do vínculo de emprego, implica verdadeiro menoscabo dos direitos fundamentais previstos no art. 7º da Constituição Federal. Significa, na verdade, por meio da denominada “pejotização”, negar ao trabalhador o acesso ao Poder Judiciário, órgão constitucionalmente competente, a definição da real configuração do vínculo jurídico em que se deu a prestação dos serviços, em ofensa aos arts. 5º, XXXV, e 114, I, da Constituição Federal.

A Organização Internacional do Trabalho, em sua Recomendação 198 relativa à Relação de Trabalho à vista do reconhecimento de que “a economia globalizada aumentou a mobilização dos trabalhadores que necessitam de proteção, ao menos contra as práticas fraudulentas de proteção nacional por escolha da lei, reforça a importância das leis, regulamentos e interpretações compatíveis com os objetivos do trabalho decente, notadamente quanto à aplicação do princípio da primazia da realidade: 9. Com a finalidade da proteção das políticas nacionais para os trabalhadores em uma relação de trabalho, a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes. (...)

Nesse contexto, apontam para a “pejotização” - forma de relação de emprego disfarçada por meio de contrato comercial - como expressão da “nova informalidade” no Brasil, mercê da exclusão dos contratados de “todo o sistema de direitos e de proteção social vinculado ao assalariamento.” Os professores sinalizam que, “na prática, isso pode significar a legalização do que passou a ser chamado de ‘fraude da pejotização’, pois, nessa modalidade de contratação, os direitos trabalhistas (tais como férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, horas-extras) e previdenciários (estabilidade do acidentado, auxílio-doença, etc) não existem. (...)

A questão constitucional objeto desta ação de controle concentrado circunscreve-se ao mascaramento dos contornos do trabalho subordinado, observada a matriz constitucional humanista de proteção da dignidade da

pessoa humana à luz do trabalho decente. Submete-se, portanto, **ao princípio da primazia da realidade. Emerge essencialmente no jogo do poder de direção do contratante concretamente manifestado na execução diária do contrato pelo trabalhador, a ser analisado em cada caso**. Há que se resguardar o direito do trabalhador de acessar o Poder Judiciário no caso de controvérsia acerca da configuração do vínculo jurídico mantido entre as partes no cotidiano da prestação dos serviços. (BRASIL, 2021c).

Para a Min. Rosa Weber, a Lei serviu para suprimir direitos e mascarar a relação empregatícia, violando, dessa maneira, dispositivos constitucionais. Assim, proferiu voto no sentido de reconhecer a inconstitucionalidade da Lei.

Em seguida, o Min. Dias Toffoli assim fundamentou o seu voto:

Não me convenço, com todas as vênias, de ter havido qualquer afronta à Constituição Federal, uma vez que, como foi posto aqui e realçado a partir do voto do Ministro Barroso, mas também já mencionado e explicitamente posto pelo Ministro Nunes Marques, em caso de fraude ou de uma maquiagem de um contrato de trabalho no lugar de um contrato de parceria desse salão-parceiro, as portas do Poder Judiciário continuam abertas e, portanto, não prevalecerá qualquer fraude aos direitos trabalhistas. Não me parece que esse recorte feito impeça o que seria o acesso à Justiça.

Por outro lado, como já foi amplamente realçado aqui também, tem-se um caso de uma lei que tenta conformar direitos ao trabalho, não ao emprego, neste caso, mas ao trabalho, para propiciar a ruptura deste quadro de informalidade, que tantas vezes prevalece em detrimento das pessoas que querem trabalhar, e uma maior possibilidade mesmo de trabalho e de prestação dos serviços daqueles que se dedicam a essa atividade. (BRASIL, 2021c).

Por estes fundamentos, o Min. Dias Toffoli julgou pela constitucionalidade da Lei 13.352/2016. Pontuou, ainda, que:

não estamos fechando as portas do Poder Judiciário para eventual fraude que se faça de simular um contrato de trabalho em nome de um salão-parceiro ou de uma parceria contratada nesses termos. Mas isso está nos nossos votos e, por isso mesmo, não se acomete de qualquer vício a legislação nesse sentido. (BRASIL, 2021c, grifos nossos).

Por sua vez, a Min. Carmen Lúcia assim fundamentou o seu voto, vejamos:

Ressalto, ainda, que, quanto à “pejotização” do profissional, essa não resulta na precarização do trabalho. O § 7º do art. 1-A não impõe, apenas autoriza, seja o profissional parceiro qualificado como pequeno empresário, microempresário ou microempreendedor individual o que, como salientado pela amicus curiae Pró-Beleza Brasil, para fins de inscrição na Receita Federal, significa que pode fazer uso do simples nacional para pagamento de seus impostos com várias vantagens. (...)

Ademais, o profissional-parceiro não perde, mesmo como pessoa jurídica, a assistência do seu sindicato, conforme dispõe o §9º do art. 1-A.

Por fim, ressalto que configura-se o vínculo de emprego, nos termos do art. 1º-C da lei impugnada quando: a) “não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei”; e b) “o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.

Assim, eventuais fraudes e simulações de contratos de parceria podem ser levadas ao Poder Judiciário. (BRASIL, 2021c).

Dessa maneira, julgou pela improcedência da ADI, justificando que a lei impugnada visa proteger os princípios da valorização social do trabalho, da livre iniciativa e da busca do pleno emprego.

Na continuidade, o Min. Ricardo Lewandowski fundamentou seu voto destacando que:

A lei questionada estabelece uma nova modalidade contratual, qual seja, um contrato de parceria, para regular a prestação de serviços por parte dos profissionais autônomos do segmento dos salões de beleza.

Esses profissionais exercem uma atividade peculiar e, não raro, trabalham em diferentes estabelecimentos, em horários distintos, segundo suas conveniências pessoais.

Noto, logo de início, que a celebração de tais contratos é facultativa, permitindo a formalização das atividades desenvolvidas naquele especialíssimo ramo de atividade, que se caracteriza por um altíssimo grau de informalidade.

Creio, que, no caso, o Congresso Nacional atuou estritamente dentro da competência constitucional de conformação legislativa que lhe é própria. (...) Verifico, ademais, que a própria Lei 13.352/2016 abriga salvaguardas que buscam evitar o desvirtuamento do contrato de parceria, sem prejuízo, de resto, de submeter-se eventual relação de trabalho - que se caracteriza pela habitualidade, pessoalidade, subordinação e percepção de salário - às regras e, por consequência às sanções da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 2021c).

Assim, julgou pela improcedência da ação, destacando, por fim, que a lei não fere os dispositivos impugnados, notadamente o princípio da isonomia e o art. 170 da Constituição Federal.

Nesse passo, de acordo com o entendimento do Min. Gilmar Mendes, a flexibilização não é sinônimo de precarização, haja vista que essa higidez do Direito do Trabalho tem que ser revista de modo a dar mais autonomia às partes. Vejamos trechos do seu voto no tocante à questão:

A mim me parece que a legislação ora questionada está atenta à evolução das relações de trabalho em sentido amplo, pois regulamenta categoria específica que, até então, na prática - em razão da informalidade - estava à margem da legislação trabalhista. (...)

É preciso notar que a legislação impugnada se insere no contexto das reformas trabalhistas realizadas por muitos países a partir da crise econômica mundial iniciada na primeira década do século XXI, inclusive a reforma trabalhista levada a cabo no Brasil pela Lei 13.467/2017. Países como Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal reformaram suas legislações trabalhistas para conferir maior flexibilidade às contratações. E depois das suas respectivas reformas, todos esses países experimentaram redução das taxas de desemprego. (...)

Muitas vezes, a flexibilização é encarada como precarização, e as mudanças são compreendidas como uma ameaça ao status quo. De fato, recentes leis trabalhistas rompem com boa parte da lógica tradicional do Direito do Trabalho, fundada na tutela do trabalhador em face de desequilíbrios na relação com o empregador. A partir dessa lógica, compreende-se a razão pela qual o Direito do Trabalho, apesar de sua índole privada, tornou-se um verdadeiro mar de protecionismo engendrado por normas de ordem pública

que deixam pouca margem para a autonomia das partes e para a disponibilidade de direitos. (...)

Sendo assim, não há precarização nem tampouco retrocesso na tutela do trabalhador, mas avanço no sentido do trabalho formal. Em conclusão, não vislumbro incompatibilidade dos dispositivos impugnados com o Texto Constitucional. (BRASIL, 2021c).

Observa-se no voto do Min. Gilmar Mendes uma crítica ao caráter protecionista do Direito do Trabalho. Contudo, não se pode esquecer que o trabalhador é a parte mais vulnerável da relação de trabalho, devendo ser protegido, de modo que não pode ter seus direitos trabalhistas tolhidos ou suprimidos em nome do capital econômico.

Para o Min. Luis Fux, a Lei 13.352/2016 não impõe que o profissional do setor de beleza seja contratado apenas nessa modalidade, havendo uma liberalidade nessa contratação, obviamente, que a contratação por meio da prestação de serviço é mais vantajosa para o empresário/gestor do salão de beleza, visto que os custos/encargos nessa contratação são menores. Vejamos na ocasião trechos do seu voto:

É fácil perceber que não há, em momento algum, qualquer obrigação de contratar na modalidade de parceria. Vale dizer: não há imposição legal - nem o empresário, nem o trabalhador do setor de embelezamento devem necessariamente se utilizar de tal espécie contratual. Pelo contrário, **o art. 1º-A, caput**, da legislação é claro em afirmar que se trata de **faculdade** disponível a ambas as partes. Cuida-se de diferenciação **objetiva**, alicerçada no plano da autonomia da vontade e da liberdade de contratar, princípios constitucionalmente protegidos e corolários lógicos da livre iniciativa e da liberdade de exercício profissional (grifei): (...)

Ademais, o legislador ainda foi suficientemente cauteloso, porquanto apresentou de antemão - as garantias ao trabalhador já elencadas, tais como: (i) a previsão de vínculo empregatício em caso de burla à legislação trabalhista aplicável (**art. 1º-C**); e (ii) o dever do salão-parceiro na preservação e na manutenção das condições adequadas de trabalho do profissional-parceiro, sob pena de rescisão contratual (**art. 1º-B**). Portanto, tem-se legislação absolutamente **razoável**, pois estabelece cláusulas obrigatórias de caráter protetivo na espécie contrato de parceria, com o intuito de equilibrar as condições de barganha entre ambas as partes, a despeito da maior liberdade negocial conferida. (BRASIL, 2021c).

Desse modo, a Corte decidiu pela constitucionalidade da Lei 13.352/2016. Consoante os argumentos suscitados, o contrato de parceria foi um avanço para os profissionais do setor de beleza, visto que os retirou da informalidade e os incentivou ao empreendedorismo. Apesar de ser uma liberalidade, obviamente que o contrato de parceria é mais vantajoso para o Salão Parceiro, isso porque o custo com a contratação de um trabalhador é muito mais alto do que a parceria firmada com um prestador de serviço, neste caso, o profissional-parceiro.

Embora a Lei 13.352/2016 tenha supostamente contribuído para regularizar o cenário de informalidade que prevalecia nesta categoria, verifica-se que o cenário de precarização permanece, porém, agora com o respaldo da lei. A falácia do padrão de

si mesmo foi construída para seduzir estes profissionais que, mesmo após a regulamentação, permanecem subordinados e dependentes economicamente do salão de beleza, com jornadas extensas, sem direito a horas extras e a férias, dentre outras verbas trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 13.352/2016 foi criada com o objetivo de regularizar as atividades dos profissionais do setor de beleza, tendo em vista o cenário de informalidade que viviam, o que gerava insegurança jurídica para ambas as partes.

Desse modo, a lei regulamentou o contrato de parceria entre o gestor do salão de beleza e o profissional-parceiro, trazendo requisitos necessários para a sua validação. Consoante vimos, o contrato de parceria consiste em um contrato de natureza civil, através do qual o profissional fornece a sua mão de obra e o estabelecimento (salão de beleza) cede o espaço, os equipamentos, assim como cuida da parte administrativa, além de fazer o repasse das comissões para o profissional-parceiro.

Nesse sentido, observa-se que a flexibilização das normas trabalhistas tem como finalidade diminuir a carga tributária das empresas, bem como direitos trabalhistas, o que contribui para aumentar o cenário de precarização. Assim, as mudanças que vêm ocorrendo na seara trabalhista com o surgimento de novas figuras contratuais impõem uma readequação/revisão do conceito de subordinação, bem como dos elementos configuradores de uma relação empregatícia. No caso em estudo, apesar do profissional desempenhar sua atividade com personalidade e habitualidade, distingue-se de um trabalhador empregado apenas pelo fato de ser uma pessoa jurídica, o que contribui para mascarar uma relação empregatícia.

Observa-se que, mesmo após a regulamentação dos profissionais do setor de beleza, o cenário de precarização ainda permanece. Consoante as decisões analisadas, muitos profissionais continuam trabalhando na informalidade, ou seja, sem contrato de parceria, cumprindo horário e desempenhando suas atividades de maneira subordinada. Nota-se, assim, uma falsa formalização da categoria que foi seduzida pelo discurso do empreendedorismo.

Acrescente-se, ainda, que, consoante as decisões analisadas, a ausência do contrato de parceria não ensejou o reconhecimento da relação empregatícia, conforme determina a Lei 13.352/2016. Assim, o que foi levado em consideração foram os elementos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, notadamente, a subordinação.

Nesse passo, chega-se à conclusão de que a Lei do Salão-Parceiro fez apenas legalizar o cenário de precariedade existente, pois, conforme visto, estes profissionais

continuam desempenhando suas atividades de modo informal e muitos recorrem à Justiça do Trabalho para pugnar pelo reconhecimento da relação empregatícia.

Além disso, verificou-se o desconhecimento acerca da Lei tanto pelos gestores dos salões de beleza quanto pelos profissionais desta categoria, gerando, assim, insegurança jurídica para ambas as partes. Portanto, defende-se uma revisão dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego com a finalidade de se adequar às novas figuras contratuais, no caso em estudo, o profissional-parceiro, bem como que sejam promovidas ações pelo Sindicato da categoria e órgãos fiscalizadores da Justiça do Trabalho a fim de que esses profissionais saibam quais são seus direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em: 2 dez. 2022.

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho. **Universitas**, Mogi Mirim, ano 13, n. 24, p. 85-110, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/download/357/237>. Acesso em: 2 dez. 2022.

ANGHER, Anne Joyce (org.). **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 27. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

ANTUNES, Ricardo. O Trabalho, Sua Nova Morfologia E A Era Da Precarização Estrutural. **Revista THEOMAI**, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO19/ArtAntunes.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2022.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *In*: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (coord.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: CLACSO, 2000. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/educacion/antunes.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Adreccion. **Distinção entre autônomo e empregado**. 11 set. 2010. Disponível em: <https://adreccion.wordpress.com/2010/09/11/distincao-entre-autonomo-e-empregado/>. Acesso em: 22 out. 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFMS**, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BATISTA, Josiane Rodrigues Jales. Parassubordinação: uma visão contemporânea. **Jus**, 1 ago. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75494/parassubordinacao-uma-visao-contemporanea>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BAYLOS, Antônio. **Direito do Trabalho**: modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999.

BERNARDINI, Nadine Carla Weis. **A política pública do microempreendedor individual**: MEI e suas críticas. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em

Direito) – Curso de Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/03/cresceu-o-numero-de-microempreendedores-individuais-em-2020>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília: Presidência da República, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5230/2013**. Acrescenta Dispositivos a Lei Nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, para dispor sobre a regulamentação e base de tributação do "salão-parceiro" e do "profissional-parceiro". Brasília: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1069258&filename=Tramitacao-PL+5230/2013. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 8 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Empresas & Negócios. **Como deverá ser comprovada a relação de parceria?** Brasília: Empresas & Negócios, 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/perguntas-frequentes/salao-parceiro-profissional-parceiro/como-devera-ser-comprovada-a>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 out. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm. Acesso em: 22 out. 2022.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Cresceu o número de microempreendedores individuais em 2020**. Brasília: Trabalho e Previdência, 2021b. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/03/cresceu-o-numero-de-microempreendedores-individuais-em-2020>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 363**. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 31 out. 2008. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2238/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=adi%205625&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 12 abril 2022a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.625 Distrito Federal**. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 28 de outubro de 2021c. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=759942773>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (1. Câmara). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000837-04.2017.5.12.0001**. Relator: Des. Roberto Luiz Gugliemetto. 15 de março de 2022b. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00008370420175120001>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (6. Câmara). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000980-53.2015.5.12.0036**. Relatora: Des. Lilia Leonor Abreu. 21 de março de 2018. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00009805320155120036>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC)**. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/>. Acesso em: 2 dez. 2022c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Sistema de Jurisprudência**. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/busca/jurisprudencia/acordaosql=contrato%20de%20parceria%20e%20lei>. Acesso em: 8 abr. 2022d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0001703-65.2017.5.06.0005**. Relator: Des. Fabio Andre de Farias. 22 de junho de 2021d. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00017036520175060005>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000571-10.2018.5.06.0143**. Relatora: Des. Maria do Socorro Silva Emerenciano. 13 de maio de 2020b. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00005711020185060143>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000379-15.2019.5.06.0411**. Relatora: Des. Nise Pedroso Lins de Sousa. 04 de junho de 2020c. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00003791520195060411>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE)**. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/>. Acesso em: 2 dez. 2022e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Consulta de Acórdãos**. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 8 abr. 2022f.

BRESSAN, Valentina Medeiros. **A flexibilização das condições trabalhistas**. Monografia (Curso de Graduação em Direito), Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2017. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4434/Valentina%20Medeiros%20Bressan.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 out. 2022.

CARVALHO, Marlison Alves. **A Lei 13.352/2016 e os impactos jurídicos nos contratos de parceria entre profissionais e os salões de beleza**: repercussões

imediatas e mediatas. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2017. Disponível em: <http://repositorioinstitucional.uea.edu.br//handle/riuea/951>. Acesso em: 6 dez. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>. Acesso em: 22 out. 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17-18, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162071>. Acesso em: 6 dez. 2022.

GUEDES, Thaís Lara. **Contratos de parceria em salão de beleza**: uma análise da jurisprudência do TRT-PR. Monografia (Bacharelado em Direito) – Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/1884/67836?mode=full>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Por um Pacto Social. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 2007. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/por_um_pacto_social.pdf. Acesso em: 25 out. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Resenha Trabalhista XXXVIII – “A precarização do trabalho como projeto político baseado no sofrimento”. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/resenha-trabalhista-xxxviii-a-precarizacao-do-trabalho-como-projeto-politico-baseado-no-sofrimento>. Acesso em: 25 out. 2021.

MARCARI, Elisângela. **Flexibilização das normas trabalhistas**: a influência da globalização nos aspectos positivos e negativos em face da dignidade humana do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162071?show=full>. Acesso em: 6 dez. 2022.

MARQUES, Léa. **Trajetórias da Informalidade no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021.

MENIN JÚNIOR, Romeu Felix. A pejetização: transformação do empregado em pessoa jurídica. **Revista Coleta Científica**, Unaí, ano 3, v. 3, n. 6, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4735679>. Acesso em: 2 dez. 2022.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 141-162, jul./dez. 2012. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/paulo_mercon.pdf. Acesso em: 2 dez. 2022.

MOTA, Filippe de Oliveira. A subordinação como aparência: elementos para uma crítica da relação de emprego. **Revista FIDES**, Natal, v. 12, n. 1, p. 685-702, 9 set. 2021. Disponível em: <http://www.revistafides.ufrn.br/index.php/br/article/view/584>. Acesso em: 2 dez. 2022.

NUNES, Guilherme. O princípio da primazia da realidade como instrumento da boa-fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial na relação de emprego. **Academia**. Disponível em: https://www.academia.edu/14369471/O_PRINC%C3%8DPIO_DA_PRIMAZIA_DA_REALIDADE_COMO_INSTRUMENTO_DA_BOA_F%C3%89_OBJETIVA_DA_TUTELA_DA_CONFIAN%C3%87A_E_DA_IGUALDADE_SUBSTANCIAL_NA_RELAC%C3%87O_DE_EMPREGO. Acesso em: 2 dez. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/17262>. Acesso em: 22 out. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequenc>. Acesso em: 22 out. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 27 out. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O futuro do Direito do Trabalho: a uberização ultraliberal. **Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência**, Rio de Janeiro, 26 out. 2019. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2019/10/26/o-futuro-do-direito-do-trabalho-a-uberizacao-ultraliberal/>. Acesso em: 2 dez. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 22 out. 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PEREIRA, Larissa Junqueira Costa. **O trabalho autônomo e a reforma trabalhista**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito Prof. Jacy de Assis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/23558/1/TrabalhoAutonomoReforma.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2022.

PEREIRA, Leone. **Pejotização**: O trabalhador como pessoa jurídica. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIALARISSI, Renata. Precarização do Trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, São Paulo, v. 17, n. 66, 2017. Disponível em: <https://cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/11>. Acesso em: 2 dez. 2022.

RAISSA, Tamiris. Princípio da Primazia da Realidade: a prevalência dos fatos sobre as formas. *In*: SIQUEIRACASTRO. **Princípio da Primazia da realidade**. 10 fev. 2020. Disponível em: <https://bibliotecavirtual.siqueiracastro.com.br/wp-content/uploads/02/Principio-da-Primazia-da-realidade.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Jean Cesar Silva. **Uberização**: uma análise crítica dos elementos essenciais à configuração da relação de emprego. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/35132>. Acesso em: 6 dez. 2022.

SANTOS, Lázaro Matter dos. **A caracterização do trabalhador autônomo no ordenamento jurídico brasileiro**. Monografia (Bacharelado em Direito), Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2012. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/1131/Monografia%20Lazaro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 out. 2022.

SCHIAVI, Mauro. A teoria geral do processo do trabalho e a reforma trabalhista da Lei 13.467/17. *In*: JORNADA DE FORMAÇÃO CONTINUADA, 1., 2019, João Pessoa. **Anais** [...]. João Pessoa: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 2019. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/ejud13/material-de-curso-e-eventos/2019/i-jornada-de-formacao-continuada-mar-2019/mauro-schiavi-teoria-geral-do-processo-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 6 dez. 2022.

SEBRAE. **O MEI é obrigado a contribuir para a Previdência Social?** 4 dez. 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/o-mei-e-obrigado-a-contribuir-para-a-previdencia-social,93696d7c17fa5610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 31 out. 2022.

SEBRAE. **Pesquisa Sebrae Profissional Parceiro da Beleza.** Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7d24a60acf5ad50a2a4ed7bfa70c3fb/\\$File/pesquisa_profissional-parceiro-beleza.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7d24a60acf5ad50a2a4ed7bfa70c3fb/$File/pesquisa_profissional-parceiro-beleza.pdf). Acesso em: 25 out. 2022.

SEBRAE. **Profissionais de beleza têm vantagens com regulamentação de parceria.** 11 maio 2021a. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/profissionais-de-beleza-tem-vantagens-com-regulamentacao-de-parceria,ff68b378a0d59710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 23 out. 2022.

SEBRAE. **Você sabe o que é um Microempreendedor Individual - MEI?** 16 jun. 2021b. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/voce-sabe-o-que-e-um-microempreendedor-individual-mei/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SOUZA, Mariana Machado. **Pejotização e significado do trabalho no contexto da Lei do Salão Parceiro.** 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/30943>. Acesso em: 22 out. 2022.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. Salão Parceiro na Prática: submissão ou autonomia? **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 32, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/57vZgzb7tJGCTdBP9THjccB/?format=pdf>. Acesso em: 22 out. 2022

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 114-124, jul. 2019.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VTKszS8VFPTzDbzJkpQCRMp/?lang=pt>. Acesso em: 22 out. 2022.

VIEIRA, Iohanna Castro. **A pejotização como instrumento de fraude ao regime de emprego.** Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30043/1/Iohanna%20Castro%20Vieira.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2022.

WATZECK, José Ruiz. **A uberização dos meios de produção no Brasil: a precarização do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Clube de Autores, 2020.

**ANEXO A – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-6ª
REGIÃO QUE RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA**

<p>Processo: 0000318-07.2021.5.06.0211 Classe processual: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo Órgão Colegiado: Quarta Turma Redator: Ana Claudia Petruccelli de Lima Data de Julgamento: 27/01/2022 Data da assinatura: 27/01/2022</p>
<p>Processo: 00001703-65.2017.5.06.0005 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Segunda Turma Redator: Fabio Andre de Farias Data de Julgamento: 22/06/2021 Data da assinatura: 22/06/2021</p>
<p>Processo: 0001062-06.2019.5.06.0006 Classe processual: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo Órgão Colegiado: Primeira Turma Redator: Eduardo Pugliesi Data de Julgamento: 09/09/2020 Data da assinatura: 11/09/2020</p>
<p>Processo: 0000610-72.2019.5.06.0013 Classe processual: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo Órgão Colegiado: Segunda Turma Redator: Paulo Alcantara Data de Julgamento: 07/07/2020 Data da assinatura: 07/07/2020</p>
<p>Processo: 0000571-10.2018.5.06.0143 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Primeira Turma Redator: Maria do Socorro Silva Emerenciano Data de Julgamento: 13/05/2020 Data da assinatura: 14/05/2020</p>
<p>Processo: 0000307-28.2019.5.06.0411 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Segunda Turma Redator: Fabio Andre de Farias Data de Julgamento: 12/11/2019 Data da assinatura: 12/11/2019</p>

**ANEXO B – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-6ª
REGIÃO QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA**

<p>Processo: 0000379-15.2019.5.06.0411 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Quarta Turma Redator: Nise Pedroso Lins de Sousa Data de Julgamento: 04/06/2020 Data da assinatura: 04/06/2020</p>
<p>Processo: 0000605-77.2019.5.06.0004 Classe processual: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo Órgão Colegiado: Quarta Turma Redator: Gisane Barbosa de Araujo Data de Julgamento: 23/01/2020 Data da assinatura: 23/01/2020</p>
<p>Processo: 0000296-96.2018.5.06.0002 Classe processual: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo Órgão Colegiado: Quarta Turma Redator: Gisane Barbosa de Araujo Data de Julgamento: 19/09/2018 Data da assinatura: 19/09/2018</p>
<p>Processo: 0000179-96.2018.5.06.0005 Classe processual: Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo Órgão Colegiado: Terceira Turma Redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura Data de Julgamento: 23/10/2018 Data da assinatura: 23/10/2018</p>

**ANEXO C – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-12ª
REGIÃO QUE RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA**

Processo: 0000505-92.2018.5.12.0036
Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista
Órgão Colegiado: Terceira Câmara
Redator: Amarildo Carlos de Lima
Data de Publicação: 21/08/2019
Data da assinatura: 21/08/2019

**ANEXO D – RELAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS ANALISADAS DO TRT-12ª
REGIÃO QUE NÃO RECONHECERAM O VÍNCULO TRABALHISTA**

<p>Processo: 0000837-04.2017.5.12.0001 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Primeira Câmara Redator: Roberto Luiz Guglielmetto Data de Publicação: 15/03/2022 Data da assinatura: 15/03/2022</p>
<p>Processo: 0000207-69.2020.5.12.0056 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Quarta Câmara Redator: Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira Data de Publicação: 22/04/2021 Data da assinatura: 22/04/2021</p>
<p>Processo: 0000703-97.2020.5.12.0024 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Quarta Câmara Redator: Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira Data de Publicação: 05/04/2021 Data da assinatura: 05/04/2021</p>
<p>Processo: 0000872-88.2019.5.12.0034 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Primeira Câmara Redator: Wanderley Godoy Junior Data de Publicação: 08/03/2021 Data da assinatura: 08/03/2021</p>
<p>Processo: 0000438-47.2020.5.12.0040 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Terceira Câmara Redator: Jose Ernesto Manzi Data de Publicação: 05/03/2021 Data da assinatura: 05/03/2021</p>
<p>Processo: 0000602-81.2016.5.12.0030 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Quinta Câmara Redator: Maria de Lourdes Leiria Data de Publicação: 18/09/2018 Data da assinatura: 18/09/2018</p>
<p>Processo: 0001626-59.2016.5.12.0026 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Quinta Câmara Redator: Nivaldo Stankiewicz Data de Publicação: 28/08/2018 Data da assinatura: 28/08/2018</p>
<p>Processo: 0001569-77.2016.5.12.0014 Classe processual: Recurso Ordinário Trabalhista Órgão Colegiado: Quarta Câmara Redator: Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira Data de Publicação: 29/08/2017 Data da assinatura: 29/08/2017</p>