Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

SUBORDINAÇÃO OU AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE SALÃO DE BELEZA

SUBORDINATION OR AUTONOMY IN THE WORK RELATIONSHIPS OF BEAUTY SALON PROFESSIONALS

Artigo submetido em 21 de novembro de 2023
Artigo aprovado em 27 de novembro de 2023
Artigo publicado em 5 de dezembro de 2023

Cognitio Juris
Volume 13 – Número 52 – Dezembro de 2023
ISSN 2236-3009

.

Autor(es):
Ádina Pereira Miranda [1]
Leonardo Navarro Aquilino [2]

.

RESUMO: A Lei do Salão Parceiro, denominada Lei nº 13.352 de 2016, instituída para regulamentar as práticas dos profissionais da área da beleza através do contrato de parceria, visando assim, formalizar as relações de trabalho entre o profissional parceiro e o salão de beleza, dessa forma, cumprindo todos os requisitos elencados na norma jurídica, não se configura vínculo empregatício. Isto posto, mediante os aspectos do direito trabalhistas

presentes na legislação brasileira, será analisado através da metodologia de perspectiva dedutiva, utilizando-se de pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, dissertações, teses, doutrinas e jurisprudências, com a finalidade de perquirir o entendimento dos Tribunais Superiores do Trabalho a respeito das decisões proferidas em liame no Tribunal Superior do Trabalho acerca da aplicação da Lei do Salão parceiro nos estabelecimentos e não mascarando uma relação de trabalho, com a intitulada pejotização.

Palavras-chave: *Autonomia; Lei; Pejotização; Salão; Subordinação.*

ABSTRACT: The Partner Salon Law, called Law Nº. 13.352 of 2016, established to regulate the practices of beauty professionals through the partnership contract, thus aiming to formalize working relationships between the partner professional and the beauty salon, in this way, fulfilling all the requirements listed in the legal standard, does not constitute an employment relationship. That said, through the aspects of labor law present in Brazilian legislation, it will be analyzed through the methodology of a deductive perspective, using bibliographical research in books, scientific articles, dissertations, theses, doctrines and jurisprudence, with the purpose of seeking understanding of the Superior Labor Courts regarding the decisions handed down in the Superior Labor Court regarding the application of the Partner Salon Law in establishments and not masking an employment relationship, with the so-called pejotização.

Keywords: Autonomy; Law; Pejotization; Hall; Subordination.

INTRODUÇÃO

A Leinº 13.352/2016, epitetada de Lei do Salão Parceiro, teve sua elaboração com o intuito de regulamentar as relações de trabalho entre os profissionais que desempenham a função de cabeleireiro, barbeiro, maquiador, esteticista, manicure, pedicure e depiladora, e a pessoa jurídica registrada como salão de beleza.

O mercado da beleza, antanho, era regido na informalidade trazendo prejuízos para ambas as partes na relação laboral, assim, a presente normativa trouxe segurança jurídica para os contratantes, através das características que devem estar presentes no contrato de parceria. Contudo, a normatização dessa modalidade de labor é vista por alguns doutrinadores como um método de fraudar as relações de emprego, assim possibilitando contratos de natureza civil entre duas empresas.

Com essa grande insegurança jurídica a respeito da Lei do Salão Parceiro, o Supremo Tribunal Federal – STF, como guardião da Constituição Federal tem como principal encargo o controle concentrado das normas jurídicas vigentes na legislação brasileira. No ano de 2021, a Suprema Corte julgou constitucional através da ADI 5625 a aplicabilidade do contrato de parceria entre os profissionais da área da beleza e os salões parceiros, desde que praticados todos os requisitos legais previstos na legislação de ofício.

Neste viés a finalidade deste estudo é analisar as reverberações, tanto jurídicas quanto da norma vigente, destacando sobre possíveis prejuízos e benefícios trazidos. Isto posto, será iniciado o presente artigo a partir da diferenciação da relação de emprego e uma prestação de serviço pelo profissional autônomo, com o intuito de assimilar cada modalidade de trabalho e suas peculiaridades.

Em seguida, no segundo tópico será elencado de forma objetiva as prerrogativas para contratação de um profissional parceiro mediante estudo da Lei nº 13.352/2016, arrolando todos os pré-requisitos de configuração de parceria entre o profissional e o estabelecimento previsto na norma vigente.

Na terceira e última subdivisão será realizado uma perquirição na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho com a finalidade de identificar o entendimento nos casos concretos a respeito da aplicabilidade da legislação específica. Assim, as informações apuradas deterão do objetivo de responder a pergunta problema deste artigo, “como o

Supremo Tribunal do Trabalho – TST, está decidindo acerca do reconhecimento de vínculo trabalhista, nos casos concretos, das relações de parceria entre o profissional da área da beleza e o salão de beleza no Brasil".

Por conseguinte, a metodologia a ser utilizada para desenvolvimento do presente trabalho acadêmico, será de perspectiva dedutiva, com base em pesquisas bibliográficas, artigos científicos, dissertações, teses, doutrinas e jurisprudências, assim, com o intuito de verificar como contrato de parceria vem sendo desenvolvido na prática, e observar se essa modalidade trouxe inovação trabalhista ou somente está prejudicando o trabalhador.

1. RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO

O Direito do Trabalho, regulamentado pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, dispõe sobre os direitos e deveres do empregado e empregador nas relações laborais brasileiras. Observa-se que com a mudança na redação do artigo 114, I, da CRFB pela Emenda à Constituição nº 45/2004, surgiram novos entendimentos sobre a conceituação de relação de trabalho.

O doutrinador Ricardo Resende (2020), esclarece que a relação de trabalho se trata de qualquer força de atividade desempenhada pelo ser humano, por meio de contratação e que seja regulamentada mediante legislação jurídica vigente.

À vista disso, a relação de trabalho é considerada como um gênero em que alcança toda modalidade serviço prestado pelo ser humano, já a relação de emprego é tratada como uma espécie subordinada, configurando um grupo específico quando preenchidos os requisitos legais previstos pelos artigos 2º e 3º da Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT. Dessa forma, elucida o doutrinador que nem toda relação de emprego pode ser considerada relação de trabalho.

Partindo do pressuposto de diferenciação entre as relações laborais, neste artigo

serão abordados dois conceitos de trabalho, sendo estes a prestação de serviços desempenhada pelo profissional autônomo e a relação de emprego exercida pelo subordinado (empregado).

Segundo o doutrinador Luciano Martinez (2022) o profissional que desempenha sua atividade regularizada por lei e presta o serviço atuando para si mesmo é caracterizado como autônomo. Assim, esse especialista é aquele que presta serviços para um terceiro de forma liberal sem vínculo empregatício, assumindo os riscos por sua profissão de forma eventual e não habitual.

Corroborando com o entendimento de Martinez, traz o doutrinador Ricardo Resende em:

O trabalho autônomo é uma modalidade de relação de trabalho em que não há subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador de seus serviços.

Em geral, o trabalhador autônomo presta serviços com profissionalismo e habitualidade, porém se ativa por conta própria, assumindo o risco da atividade desenvolvida. A habitualidade, no caso, se refere à repetição do trabalho do autônomo, e não à frequência com que presta serviços a cada um dos tomadores. Quanto à assunção dos riscos do empreendimento, o autônomo pode se ativar excepcionalmente com alteridade (Resende, 2020, p. 91).

Outrossim, com o advento da Lei nº 13.467/2017, acrescentou-se a Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT o artigo 442-B, que dispõe sobre a contratação de profissional liberal que cumprindo todas as formalidades prevista na legislação, esse trabalhador pode desempenhar qualquer atividade provável em uma empresa configurando a exclusividade, e o serviço prestado pode ocorrer de forma contínua ou não, afastando a peculiaridade de empregado conforme o artigo 3º da CLT.

Dessa forma, o doutrinador Luciano Martinez (2022), traz em sua obra uma crítica com relação ao artigo 442-B da Consolidação de Leis Trabalhista – CLT, observando que os legisladores brasileiro trouxeram através desta referida escrita a subordinação jurídica elencada como autonomia, pois, nessa modalidade de contratação alguns empregadores contratam um profissional liberal para desempenhar a função de um empregado, conforme estabelece o artigo 3º do referido texto de lei, assim, para garantir seu trabalho esse colaborador se afirmar plenamente independente. Trazendo uma insegurança jurídica para esse profissional e estabelecendo a denominada pejotização na relação de trabalho.

No que tange à relação de emprego, atenta-se a conceituação expressa de empregado prevista no artigo 3º, da Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT em: "Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

A relação de emprego também caracterizado como relação de trabalho subordinado, apresenta alguns pré-requisitos legais para se configurar o empregado, sendo essas premissas a pessoalidade, onerosidade, subordinação e a não eventualidade.

Ilustrando o conceito de relação de emprego traz a doutrinadora Carla Tereza em:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas (Romar, 2022, p. 55).

Constata-se que a classificação doutrinária a respeito da relação de trabalho possui

um aspecto amplo, enquadrando o conceito de emprego, dessa forma, os princípios elementares que regem essa categoria possuem características próprias distinguindo-a das demais espécies de trabalho.

1.2. Princípios fundamentais para a configuração da relação de emprego

De acordo com os artigos 2º e 3º da Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT, observa-se que a classificação de empregado nas relações de trabalho, além de ser pessoa física subordinada o trabalhador deve atender aos pré-requisitos de pessoalidade, onerosidade e a não eventualidade. A ausência de algum elemento caracterizador não configura relação de emprego.

A primeira condição para classificar o empregado é ser pessoa física, uma vez que o contrato de trabalho é, em regra, *intuitu personae* com relação ao colaborador, tendo em vista que o trabalho prestado tem caráter infungível, devendo ser manifestado pessoalmente não fazendo se substituir por outrem. Conforme observa o artigo 2º, caput, da Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT.

A relação de emprego exige que a prestação de serviço ocorra de forma habitual, contínua e regular. Assim, a não eventualidade configura-se como uma prestação de serviço de continuidade, uma vez que o trabalho esporádico, eventual, não se caracteriza como contrato de trabalho.

O principal requisito para a configuração de uma relação de trabalho é a subordinação, tendo em vista que o empregador detém do poder diretivo de apontar objetivamente a forma que será utilizado o trabalho do colaborador. Dessa forma, cabe ao empregado se submeter às ordens a ele empregada, nascendo assim a subordinação jurídica.

Dessa forma, para qualificar-se como empregado deve haver na relação de trabalho a

onerosidade, ou seja, o contratado deve receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. Ademais, o empregador deve efetuar o pagamento referente aos serviços prestados pelo empregado. Conforme observada pela jurisprudência:

I**NEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO**. Para se configurar a relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no **artigo 3º da CLT**, quais sejam: **pessoa física**, **pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica**, sendo que a **ausência** de um desses pressupostos i**mpossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício** entre as partes. No caso dos autos, esses requisitos não estavam presentes, pois o reclamante prestou serviço autônomo de pedreiro, em típico contrato de empreitada (TRT-3 – RO: 00108693120195030007 MG 0010869-31.2019.5.03.0007, Relator: Delane Marcolino Ferreira, Data de Julgamento: 27/08/2020, Décima Turma, Data de Publicação: 31/08/2020, grifo nosso).

INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. SERVIÇO AUTÔNOMO. PAGAMENTO POR DIÁRIA. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Os artigos 2º e 3º da CLT estabelecem os requisitos necessários à caracterização das figuras do empregado e do empregador, e, tomando por base o texto legal, bem como a doutrina e a jurisprudência, tem-se como elementos necessários ao reconhecimento do liame empregatício, a coexistência de o trabalho ser realizado **por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não-eventualidade e alteridade**. No caso, exsurge do conjunto probatório que o reclamante atuava como prestador os serviços de forma autônoma, sendo remunerado mediante o pagamento de diária, detendo autonomia quanto à escolha de prestar o labor, não se verificando, nesse contexto, a presença do requisito da subordinação jurídica na dimensão exigida ao vínculo de emprego (TRT-14 – RT: 00001561320195140032 RO-AC 0000156-13.2019.5.14.0032, Relator: ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 15/08/2019, grifo nosso).

Consequentemente, para identificar o assalariado um dos principais elementos deve ser a subordinação juridicamente, ao lado da remuneração, que corresponde a onerosidade, e da não eventualidade, que é atribuída à forma contínua de prestação de serviço. Além de ser de caráter pessoal e desempenhado por uma pessoa física, assim, todos esses elementos formam a relação de trabalho.

1.3. A distinção entre a relação de emprego e prestação de serviço do profissional autônomo parceiro

A relação de emprego e a prestação de serviços do profissional autônomo detém de diferença quanto a sua classificação, posto que para ser considerado empregado o indivíduo deve estar enquadrado nas especificações previstas pela legislação, sendo pessoa física, dispondo de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Já o trabalhador autônomo para instituir uma prestação de serviço com o contratante, exige a necessidade de um acordo entre as partes, onde serão ajustados os dias e horários para desenvolvimento da ação laboral, além da disponibilidade do especialista.

Na legislação brasileira observa normativos jurídicos que regem a respeito de profissionais que exercem a função de autônomo de forma habitual, como os trabalhadores da área da beleza que atuam como parceiros em salão de beleza, regulamentado pela Lei nº 13.352/2016 (Lei do Salão Parceiro). Assim, aprecia-se a jurisprudência:

BARBEIRO. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. O art. 1º-C, I, da Lei nº 12.592/2012 dispõe que configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando não existir contrato formalizado na forma descrita pelo citado dispositivo legal. Referida disposição, no entanto, deve ser interpretada de forma sistemática e, nesse ponto, traz apenas mais uma presunção favorável ao trabalhador de existência do vínculo de emprego, que se alia à regra segundo a qual, admitida a prestação de serviços diversa da relação

jurídica de emprego, o ônus da prova passa a ser do empregador, nos termos do art. 373, II, do CPC. Per se, o art. 1º-C da Lei nº 12.592/2012 não tem o condão de transformar a relação havida entre as partes em vínculo de emprego, cujo reconhecimento não prescinde da presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, devendo a questão ser dirimida à luz do princípio do contrato-realidade. Assim, considerando que o autor prestava serviços de modo autônomo, sem subordinação, auferindo ganho percentual de metade do valor cobrado da clientela, não restou caracterizada a relação empregatícia. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento (TRT-2 XXXXX20195020045 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 14/06/2021, grifo nosso).

Em síntese, o profissional da área da beleza, conforme determina a Lei do Salão Parceiro e regulamentada pela ADI 5625 em decisão do STF no dia 28/10/2021, o tribunal, por maioria, julgou constitucional a legislação, desde que as relações de prestação de serviços não relacionem a subordinação e os demais requisitos necessários para se configurar relação de trabalho.

2. LEI Nº 13.352/2016 (LEI DO SALÃO PARCEIRO) E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

A Lei nº 13.352 foi sancionada no dia 27 de outubro de 2016, alterando a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre a regulamentação da relação de trabalho de parceria entre o profissional que exerce a função de cabeleireiro, barbeiro, maquiador, esteticista, manicure, pedicure e depiladora, e a pessoa jurídica registrada como salão de beleza, com a finalidade de permitir que um trabalhador autônomo possa realizar o serviço de parceria sem a configuração de vínculo empregatício.

Em antanho a referida Lei, essa relação de trabalho vivia sob uma perspectiva de informalidade entre o prestador de serviço e o empresário que acarretava prejuízos para ambas as partes. Nesta conjuntura, os estabelecimentos detinham de receios na contratação de trabalhadores, pois não conseguiam arcar com as despesas atribuídas a um empregado

celetista, conforme estabelecido na CLT, e o profissional na informalidade não detinha garantia alguma, decorrente de direitos trabalhistas ou seguridade social. Dessa forma eram realizadas colaborações informais de prestação de serviços, que ocasionaram em ações judiciais solicitando o reconhecimento do vínculo trabalhista. Faz alusão aos seguintes julgados:

VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. AUXILIAR DE CABELEIREIRO. 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 profissional na execução dos serviços prestados junto ao salão de beleza, não há como reconhecer o vínculo empregatício, por ausência de subordinação jurídica. (TRT-12 – RO: 00075514620105120026 SC 0007551-46.2010.5.12.0026, Relator: LILIA LEONOR ABREU, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 16/11/2011).

BARBEIRO. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. O art. 1º-C, I, da Lei nº 12.592/2012 dispõe que configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando não existir contrato formalizado na forma descrita pelo citado dispositivo legal. Referida disposição, no entanto, deve ser interpretada de forma sistemática e, nesse ponto, traz apenas mais uma presunção favorável ao trabalhador de existência do vínculo de emprego, que se alia à regra segundo a qual, admitida a prestação de serviços diversa da relação jurídica de emprego, o ônus da prova passa a ser do empregador, nos termos do art. 373, II, do CPC. Per se, o art. 1º-C da Lei nº 12.592/2012 não tem o condão de transformar a relação havida entre as partes em vínculo de emprego, cujo reconhecimento não prescinde da presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, devendo a questão ser dirimida à luz do princípio do contrato-realidade. Assim, considerando que o autor prestava serviços de modo autônomo, sem subordinação, auferindo ganho percentual de metade do valor cobrado da clientela, não restou caracterizada a relação empregatícia. Recurso ordinário do

reclamante a que se nega provimento (TRT-2 10003750320195020045 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 14/06/2021).

Assim, a Lei nº 12.592/2012 ratificada pela Lei º 13.352/2016 tiveram como essência a regulamentação desse liame, aprimorando quais os agentes que podem atuar nessa relação, o modelo do trabalho desse profissional, estabelecendo a modalidade do contrato de parceria e gerando uma maior segurança jurídica para ambas as partes na relação de parceria.

2.1. Salão de beleza-parceiro

A legislação brasileira determina que o salão de beleza para ser considerado parceiro na modalidade de coparticipação, deve estar inscrito na junta comercial do Estado em que o empreendimento está fixado e estabelecido nas modalidades de microempresa, empresa de pequeno porte, empresas optantes pelo simples nacional, lucro presumido ou ainda lucro real, sendo vedado ao salão de beleza a categoria de MEI. Além disso, o estabelecimento deve proporcionar o desenvolvimento das atividades de cabeleireiro, barbeiro, maquiador, esteticista, manicure, pedicure e depiladora.

Neste ínterim, a Lei nº 13.352/2016 regulamenta em seus artigos que é atribuição do salão parceiro a centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades do profissional-parceiro na modalidade parceria, cabendo ao estabelecimento a retenção de sua cota-parte percentual, que deverá constar no contrato de parceria, bem como os valores decorrentes ao recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidas pelo profissional-parceiro incidentes sobre a contraparte que a este couber na parceria.

O salão de beleza também será responsável pelas atividades oriundas da administração do estabelecimento, as obrigações contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária, ou qualquer outra função oriunda do funcionamento do empreendimento, ou seja, cabe ao empreendedor o risco do seu negócio. Dessa forma, a legislação determina que as

atribuições de tarefas provenientes ao gerenciamento do salão-parceiro ou qualquer outra atividade divergente da contratada para com o profissional, acarretará ao reconhecimento de vínculo trabalhista.

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 (Lei nº 13.352/2016, Planalto, grifo nosso).

Barbeiro. **Contrato de parceria**. Não atendimento das exigências da Lei 12.592/2012. **Vínculo empregatício reconhecido**. O artigo 1º-A da Lei diz que 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. O inciso I do artigo 1º-C do diploma legal estabelece que **haverá vínculo empregatício** entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro, quando **não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei.** Não havendo contrato escrito de parceria, o negócio jurídico não observa as a forma prescrita em lei. A consequência para não atendimento das exigências legais é a formação de vínculo jurídico entre as partes (artigo 1-C da Lei 12.592/2012). Recurso a que se dá provimento (TRT-2 10013719020195020371 SP, Relator: ANTERO ARANTES MARTINS, 6ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 05/05/2022, grifo nosso).

Outrossim, compete do mesmo modo ao salão-parceiro a preservação e a manutenção dos seus equipamentos e instalações adequadas para que o profissional-parceiro possa ter condições adequadas de trabalho que possibilitam o cumprimento das normas de segurança e saúde, e acarrete uma aprazível experiência do cliente no estabelecimento. Por fim, para fins tributários a cota-parte do especialista não será

computado como renda bruta do salão-parceiro, ainda que adotado o sistema de emissão de nota unificado ao consumidor.

2.2. Profissional-parceiro

A Lei nº 13.352/2016 traz como rol taxativo em seu art. 1-A, os profissionais que poderão desempenhar as atividades de parceria nas relações de trabalho com os salões-parceiros, sendo estes agentes o cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador. Assim, esses especialistas devem constituírem pessoa jurídica para que possam estar prestando os serviços de parceria, sendo qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários – EPP, microempresas – ME ou microempreendedores individuais – MEI.

Dessa forma, o profissional-parceiro mesmo inscrito como pessoa jurídica será observado pelo seu sindicato de categoria profissional, ou na sua inexistência, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 1-A (...)

§ 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** (Lei nº 13.352/2016, Planalto, grifo nosso).

O profissional-parceiro receberá uma cota-parte percentual, que será estabelecida no contrato de parceria, a título da atividade prestada pelo serviço de beleza, assim, esse especialista recebe uma espécie de comissão uma vez que, sua atividade não é considerada como vínculo empregatício, dessa forma, o parceiro não está elencado no rol de funcionário para possa receber salário. Ademais, cabe ao colaborador também zelar pelos equipamentos e instalação do estabelecimento, assim, garantindo sua preservação e comodidade para os

clientes.

2.3. Contrato de parceria

Nessa modalidade de trabalho, a parceria é celebrada sem subordinação técnica, ou seja, o especialista desempenha sua profissão sem a necessidade do empregador lhe passar determinações estratégicas. Dessa forma, a Lei do Salão Parceiro estabelece regras para que ambas as partes da relação detenham segurança jurídica. Assim, o contrato de parceria deverá ser realizado de forma escrita e homologado perante o sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência destes, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante duas testemunhas.

A Lei nº 13.352/2016 estabelece diretrizes e cláusulas obrigatórias que devem estar presentes no contrato de parceria entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro, a fim de garantir uma relação justa e transparente entre as partes envolvidas. Desse modo, contribuindo para a formalização desse setor.

Art. 1-A (...)

§ 10. São **cláusulas obrigatórias** do contrato de parceria, de que trata esta Lei, as que estabeleçam:

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 c**ontribuições 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 (Lei nº 13.352/2016, Planalto, grifo nosso).

Destarte, a lei entabula que na relação de parceria tanto o salão-parceiro quanto o profissional-parceiro devem estar cientes das obrigações e direitos estabelecidos no contrato, e que ele seja regido mediante a Lei do Salão Parceiro, a fim de evitar conflitos e garantir uma colaboração justa e equitativa. Logo, durante a vigência da combinação não existirá relação de emprego ou sociedade entre as partes.

Em síntese, para que o contrato de parceria desempenhe a sua função legal, deverá ser realizado conforme expresso na legislação, para que não configure vínculo empregatício entre o profissional-parceiro e o salão de beleza parceiro. Na eventualidade em que a parceria firmada entre as partes não institui as determinações da colaboração prevista em Lei, configurará relação de trabalho entre as partes. Outrossim, a Lei do Salão-Parceiro também determina que se o profissional desempenha função alheia à contratada configurar-se-á relação de trabalho.

3. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL LEI Nº 13.352/2016

O mercado da beleza no Brasil emprega mais de dois milhões de pessoas, correspondendo cerca de 1,8% do PIB nacional, tornando-se cada vez mais almejado em decorrência da busca para atingir o padrão manifestado nas mídias sociais, dessa forma, o número de profissionais vem crescendo constantemente em virtude desse consumo, associado ainda, ao incontável número de cursos profissionalizantes para área da beleza.

Porém durante muito tempo, o setor da beleza mantinha-se na informalidade, em defluência da falta de legislação específica que se regulamenta essa relação de trabalho, assim, gerando prejuízos para todas as partes em determinado momento, uma vez que era apresentada somente como possibilidade de legitimidade a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O reconhecimento desses profissionais só se sucedeu no ano de 2012, com advento da Lei nº 12.592/2012, conhecida como Lei do Salão Parceiro, assim, regulamentando as questões sanitárias para o funcionamento dos estabelecimentos. Outrossim, no ano de 2016, mais precisamente no dia 26 e outubro, foi promulgada a Lei n° 13.352/2016 que modificou a Lei n° 12.592/2012, com o intuito de regimentar a prestação de serviço desses especialistas, através do contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e a pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

Nesse viés, a referida lei foi apreciada por alguns ocupantes do mercado da área da beleza como um grande avanço jurídico. Todavia, surgiram críticas a respeito da modalidade reconhecida pela legislação, uma vez que pode ocorrer uma mascaração da relação de trabalho, com a denominada pejotização. Assim, um dos principais pontos levantados pelos doutrinadores, corresponde entre a linha tênue para diferenciação da subordinação e autonomia nas relações de parceria para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Apesar da teoria tornar simples a diferenciação entre a relação de parceria e a de emprego,

na prática profissional não é bem assim, para se obter um entendimento do liame de parceria deve-se pautar em um mister de análise jurisprudencial aplicável a temática, conforme estudo dos fatos na prestação de serviços pelo especialista parceiro.

Destarte, para sapiência do tema no exercício da atividade de parceria utilizou-se de decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho – TST, situadas no site do próprio Tribunal na aba de ferramentas de pesquisa jurisprudencial, por meio de procura independente com as palavras chaves em destaque a Lei Salão Parceiro, aliado com as de subordinação, autonomia, reconhecimento do vínculo empregatício, não reconhecimento do vínculo de emprego, relação de parceria. Assim, adiante será explanado de forma fática- probatório a respeito das decisões encontradas.

3.1. Não reconhecimento de vínculo trabalhista

No tocante entre a diferenciação da subordinação e a autonomia nas relações de parceria através de um profissional-parceiro e um salão de beleza-parceiro, podem ser elucidadas através de resoluções proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Nesta conjuntura, faz-se imprescindível o estudo de alguns acórdãos relacionados ao tema.

Em decisão aludida pela 3ª Turma do TST, o relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, em cerne de Agravo de Instrumento, a reclamante pleiteava o reconhecimento do vínculo trabalhista em face do salão em que prestava seus serviços de manicure. Aduz sob o seguinte argumento em sentença e transcrito em verbis pelo relator:

(...)recebia uma **comissão de 50% por cada atendimento**; que, durante o contrato de trabalho, fez duas ou três viagens para São Paulo, com o objetivo de obter uma renda extra, mas que vendia essas roupas fora salão; que nessas ocasiões viajava no domingo e chegava na terça-feira de manhã; **que quando iria viajar, avisava que não iria** na segunda, mas na terça-feira iria normalmente; que o material de trabalho era do salão; **que chegou a ajudar na recepção**; **que atendia ao telefone**; que **limpava o salão**; que às vezes fazia

algum serviço na rua, quando a proprietária do salão lhe pedia para comprar algo relacionado ao salão, como material; que a limpeza era feita através de uma escala que envolvia as demais manicures; que atendia de 8 a 9 clientes por dia; que cada atendimento demorava de 30 minutos a uma hora; que o **agendamento era feito pela recepcionista**; que mesmo que estivesse sem cliente, tinha que estar no salão, de segunda a sábado, no horário combinado; que isso era exigência da segunda reclamada. (TST – AIRR: 5624020195170003, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/06/2022) (grifo nosso)

Neste ínterim, o Ministro José Roberto reitera ainda que, o fato de a reclamada estabelecer regras relacionadas ao funcionamento do estabelecimento e a sua preservação do ambiente por parte de todas as colaboradoras, não configura subordinação, assim, não possui característica necessária para o reconhecimento do vínculo empregatício, ocorrendo somente a preservação da boa imagem do empreendimento da reclamada.

Destarte, levou-se em consideração o depoimento da única testemunha do processo que reiterou que falta de subordinação por parte da reclamante pois, a prestação de serviços só ocorria quando lhe era conveniente, assim, o ministro considerou que a especialista recebia o valor correspondente a um profissional autônomo, que não detinha de reconhecimento do liame empregatício. Destaca-se o depoimento da testemunha:

“A testemunha ouvida a rogo da reclamante, por sua vez, disse que a autora permanecia no salão mesmo sem ter agendamento, todavia para o caso de aparecer alguma cliente, pois assim poderia receber mais. Questionada se era obrigatória a permanência a autora no salão, a depoente deixou claro que não era obrigatória, esclarecendo apenas que, no caso de não permanecer no salão, poderia haver algum comentário entre as demais funcionárias, pois teriam que executar as tarefas da autora, ou seja, não havia repreensão por parte da ré. Questionada se havia fiscalização do trabalho das manicures, a testemunha afirmou que não. Questionada se a autora poderia remarcar a agenda, ou alterar com a outra manicure, a

testemunha respondeu afirmativamente. (TST – AIRR: 5624020195170003, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/06/2022)"

Similarmente, nesta outra decisão aludida pela 5ª Turma do TST, em Agravo de Instrumentos em Recurso de Revista a Ministra relatora Morgana de Almeida Richa, manteve a resolução adotada pelo TRT 3ª Região, em que o reclamante como profissional parceiro combinava a sua forma de trabalho a par de atender suas necessidades e a do estabelecimento em que detinha de parceria, não havendo, portanto, elemento subordinativo.

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCESSO REDISTRIBUÍDO POR SUCESSÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. BARBEIRO. CONTRATO DE PARCERIA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. IMPOSSIBILIDADE. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. A finalidade precípua desta Corte Superior, na uniformização de teses jurídicas, não autoriza a revisão do conjunto fático-probatório já analisado pelo Tribunal Regional, na esteira do entendimento consolidado pela Súmula 126/TST. 2. Na hipótese dos autos, não se trata de mero reenquadramento jurídico dos fatos, tendo em vista a efetiva necessidade de revolver o acervo probatório para adotar conclusão diversa daquela obtida pelo TRT. 3. As alegações recursais da parte, no sentido de que restaram configurados os requisitos do vínculo de emprego, contrariam frontalmente o quadro fático delineado no acórdão regional, segundo o qual "os profissionais combinavam sua forma de trabalho, de forma a atender ao parceiro e também aos seus próprios interesses, não havendo elemento subordinativo". Ressaltou que "o contrato de parceria firmado por escrito foi totalmente confirmado pela prova oral". 4. Acrescente-se que o pressuposto fático contido no voto vencido no sentido de que "das mensagens trocadas pelas partes e anexadas pela reclamada extrai-se a cobrança por parte do salão de justificativa pelos bloqueios na agenda do reclamante (ID. 4257700), a mitigar-lhe a autonomia defendida", não prevalece porque foi refutado pelo voto vencedor no qual se concluiu que

“as mensagens relacionadas a bloqueios de horários na agenda do autor e justificativa de ausências, como as de fls. 88/89 revelam apenas que era o próprio autor que fazia seus horários, pedindo à ré para ‘ arrumar horário’ , bem como escolhia os dias em que ia trabalhar”. Desse modo, o acolhimento de suas pretensões demandaria necessariamente o reexame do acervo probatório, procedimento vedado nesta esfera extraordinária. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido. (TST – Ag-AIRR: 00007128920195100011, Relator: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 10/05/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 12/05/2023).

Por conseguinte, nos acórdão apresentados constata-se que as decisões são proferidas com base no princípio da primazia da realidade, onde, os acontecimentos da vida do profissional parceiro na prática, auxiliam para o entendimento dessa prestação de serviço, assim, nós dois casos exibidos a uma descaracterização da subordinação jurídica e a presença da autonomia na relação de serviço, observados através da transigência dos horários e remuneração, assim, características da relação de parceria prevista pela Lei nº 13.352/2016.

3.2. Reconhecimento de vínculo trabalhista

A Lei do Salão-Parceiro, traz expressamente elencado em seu art. 1º-C, incisos I e II, a previsão da descaracterização do reconhecimento do liame trabalhista, assegurando a proteção jurídica desse profissional. Entrementes, efetiva-se análises de julgados a respeito da agnição dos Tribunais Superiores do Trabalho acerca da temática. À vista disso, em decisão de Agravo de Instrumento pelo ministro relator Luiz José Dezena da Silva, anui o vínculo empregatício:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SÚMULA N.º 126 DO TST. Não merece reparos a decisão monocrática, uma vez que o vínculo empregatício foi declarado mediante a análise

do conjunto probatório dos autos, tendo o Colegiado a quo explicitado os elementos caracterizadores da relação de emprego (art. 2.º da CLT). O referido elemento fático é insuscetível de reexame nesta fase recursal, por força da Súmula n.º 126 do TST. Agravo conhecido e não provido. (TST – Ag: 4422820125020013, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 18/08/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/08/2021).

Neste ínterim, a 1ª Turma do TST antepõe por manter a decisão do Tribunal originário da ação, tendo em vista que o contrato de parceria pactuado entre a reclamada e a reclamante usufruiu das condições para configuração do liame laboral, sendo, a pessoalidade, subordinação e a onerosidade, características essenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício. Conforme o observado a seguir:

(…) o contrato de parceria prevê em sua cláusula 8.ª a possibilidade de atendimento domiciliar, sobre o que também será devido à reclamada o percentual pactuado. Ou seja, mesmo fora do ambiente do reclamado a autora deveria partilhar com ele o resultado de seu trabalho, revelando sua efetiva condição de empregada em trabalho a domicílio. Pessoalidade. A reclamante, no período em que trabalhou para o reclamado, ativou-se de forma pessoal, sendo certo que não fazia substituir-se, e não poderia fazê-lo, por outra pessoa. Do conjunto probatório, inclusive do invocado contrato de parceria, conclui-se que a reclamante foi contratada pessoalmente pela reclamada, como consta na cláusula 10.ª do contrato de parceria: '… O locatário não poderá ceder ou transferir o presente contrato, sem que haja a anuência do locador, na forma escrita, mantendo-se assim a harmonia no salão." Verdadeira cláusula de personalidade. (TST – Ag: 4422820125020013, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 18/08/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/08/2021, grifo original)

A subordinação, em seu aspecto mais amplo, estava presente na relação jurídica havida entre as partes, na medida em que o reclamado gerenciava de forma impositiva sua atividade, desde sua formação inicial, momento em que impositivamente fixa o percentual

da remuneração e, via de consequência, a própria remuneração dos trabalhadores subordinação que aflora, ainda que sem intervenção direta no trabalho prestado pela autora, mas reside na seleção pessoal e na obrigatoriedade de controle de atividade (marcação de horário de atendimento, realizado pela recepção do reclamado). Vale observar que o proprietário do reclamado realizava reuniões com todos os trabalhadores a cada 2 meses, oportunidade em que eram debatidos temas como problemas do salão, horário de chegada e produtividade, explicitando nítida gerência do reclamado na atividade de cada trabalhador, como revela a própria testemunha do réu : '... que tinham reuniões por uma/duas horas; que não sabe dizer se podiam recusar a participar de reuniões; que o dono do salão riscava a agenda no período; que acontecia por volta das 13/14 hrs; que isso acontecia a cada 2 meses aproximadamente; que nas reuniões discutia-se problemas do salão, como horário de chegada, quem estava mais interessada em trabalhar, quem estava com problemas; ...' (TST – Ag: 4422820125020013, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 18/08/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/08/2021, grifo original).

Notadamente quanto à onerosidade, diante do próprio contrato firmado pelas partes e diante da prova oral colhida, resta incontroversa sua existência na pactuação inicial de pagamento à reclamante de 50% do valor dos serviços prestados, percentual posteriormente elevado para 60%. Por sua vez, os comprovantes de pagamento coligidos aos autos (volume apartado de docs) indicam que o reclamado recebia dos clientes o pagamento pelos serviços prestados, retinha tais valores, podendo deles utilizar-se livremente e remunerava a reclamante, em média, através de dois pagamentos mensais (verdadeiro salário). O reclamado, portanto, possuía estrutura de administração financeira, ainda que de forma simplificada, de sorte que a reclamante não tinha acesso imediato aos frutos de seu trabalho, mas aguardava e recebia remuneração quinzenal, aproximadamente, pelo que caracterizada a onerosidade do trabalho. (TST – Ag: 4422820125020013, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 18/08/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/08/2021, grifo original).

Entrementes, o ministro relator asseverou acerca das Cláusulas previstas no contrato de parceria relativos à tipificação do empregado, exposto no art. 3º da CLT. Dentre os quais, a pessoalidade, dado que a reclamante não poderia fazer substituir, nem mesmo em atendimentos domiciliares, a onerosidade, visto que a reclamada detinha dos recebimentos pelos pagamentos dos serviços e de forma quinzenal efetuava o repasse para a especialista, e por fim, a subordinação, dado que a requerida detinha da gerência em relação a prestação de serviços, como por exemplo o agendamento de reuniões onde se discutia questões pertinentes ao salão, como os horários de chegada e à produtividade, não deixando em aberto a possibilidade de participação nesses concílios.

De modo correlato, o ministro relator José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza em Agravo de Instrumento mediante Recurso de Revista, do Processo Nº 0000140-97.2021.5.12.0047, constatou que o entendimento proferido pela Turma originária está dentro dos liames fático-probatório existente nos autos. Logo, não se afasta o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme observa ementa do acórdão:

“VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. Diante do disposto nos artigos 1º-A e 1º-C da Lei 12592/2012, a ausência de contrato de parceria formalizado consoante a norma de regência atrai a presunção do vínculo de emprego, sendo que esta somente pode ser afastada quando presente prova robusta de relação típica entre parceiros estabelecida entre o salão e o profissional, o que não se verifica na hipótese. Recurso a que se nega provimento.” (TST 00001409720215120047, Relator: José Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Publicação: 30/06/2023).

Em síntese, nas análises de decisões dos casos concretos identifica-se que apesar da Lei nº 13.352/2016, trazer expressamente em seu texto a obrigatoriedade do contrato escrito e homologado, como característica indispensável para a relação de parceria e o afastamento do liame empregatício, na prática os Tribunais Superiores do Trabalho anuem que a inexistência do contrato de parceria escrito não afasta a autonomia dos especialistas da

beleza.

Assim, detinham como entendimento que o gerenciamento dos agendamentos e a flexibilização dos horários, são dados essenciais quando sua análise conjunta reflete autonomia ou subordinação, nesse viés, no caso apresentado em que a reclamada havia o controle dos agendamentos realizados e o controle sobre os horários nas prestações de serviços, houve o reconhecimento do vínculo de emprego.

CONCLUSÃO

A Lei do Salão Parceiro, é caracterizada como um grande avanço jurídico para os profissionais da área da beleza, visto que, proporciona parcerias entre diferentes elementos jurídicos dentro do mesmo estabelecimento. Essa legislação tem como essência superar a insegurança jurídica e a informalidade que eram comuns nesse contexto, estipulando regras claras para o funcionamento da parceria entre o profissional e o salão de beleza.

Logo, a Lei nº 13.352/2016 estipula que o salão parceiro irá aprovisionar toda a infraestrutura funcional, assumindo o pagamento pelas despesas do estabelecimento, como o aluguel e os tributos relacionados ao seu custeio, além de determinar os horários de laboração do empreendimento. Em contrapartida, o especialista da beleza colabora com sua mão de obra e disponibilidade de horário.

É indubitável que todas as orientações previstas nesta legislação sejam compreendidas e aceitas por ambas as partes envolvidas na relação de parceria. Dessa forma, o salão de beleza parceiro deve estar capacitado para encarregar-se de qualquer situação pertinente ao funcionamento do estabelecimento. E o profissional parceiro não pode ser configurado como empregado, dado que desvirtuaria a personalidade de colaboração. Assim, nos casos em que se observa a subordinação jurídica salienta-se vínculo empregatício.

À vista disso, apreciou-se de decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST acerca da temática, com a finalidade de clarificar a distinção das relações de trabalho entre o profissional autônomo e o configurado como empregado, de acordo com o art. 3º da CLT, assim, examinando os elementos que caracterizam ambas as situações.

Ao perquirir os acórdãos proferidos pelo Tribunal, verifica-se que o cenário fático efetua um papel crucial na análise desses casos próprios. Visto que, a Lei nº 13.352/2016 impõe como principal característica de uma relação de parceria o contrato escrito e homologado em órgão competente, a fim de afastar o reconhecimento do liame empregatício. Todavia, nos casos apresentados a abstração desse pré-requisito não foi determinante para descaracterização da relação de parceria, pois, era evidente a autonomia desse profissional. Desse modo o TST está deduzindo que além da não configuração do contrato escrito o reclamante deverá apresentar fatos do liame em que não se verifique a independência do especialista.

No que pese a perspectiva da remuneração, observa-se que, quando examinados de forma isolada não são suficientes para definir o tipo de relação presente no caso fático. Dessa forma, para compreensão exata da modalidade de trabalho deve-se considerar o percentual do comissionamento em conjunto com o gerenciamento dos agendamentos e a flexibilização dos horários do profissional, dados que em sincronismo poderá perceber se no liame há uma atuação autônoma ou subordinada.

Em suma, a Lei do Salão Parceiro aplicada na prática acarreta uma maior segurança jurídica para os indivíduos presentes na relação de parceria. Contudo, há possibilidade dessa relação de colaboração ser utilizada para o reconhecimento de vínculo empregatício. Dessa forma, ao analisar jurisprudencialmente, percebe-se que qualquer elemento que saliente de subordinação pode ser apontado. Assim, em conformidade com a aplicação dos princípios de proteção do Direito do Trabalho, em destaque o princípio da primazia da realidade, que procura perfazer a relevância normalizadora do realce social do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho-TRT-2 10013719020195020371 SP, Relator: ANTERO ARANTES MARTINS, 6ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 05/05/2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1491910809.Acesso em: 27 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho- RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: TRT-3 – RO: 00108693120195030007 MG 0010869-31.2019.5.03.0007, Relator: Delane Marcolino Ferreira, Data de Julgamento: 27/08/2020, Décima Turma, Data de Publicação: 31/08/2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110884919. Acesso em: 27 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho-TRT-14 – RT: 00001561320195140032 RO-AC 0000156-13.2019.5.14.0032, Relator: ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 15/08/2019. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/745110493.Acesso em: 27 de outubro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho-TST – ED-Ag-AIRR: 00005624020195170003, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/02/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 10/02/2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1551363931/inteiro-teor-1551364055

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho-TST – Ag: 4422820125020013, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 18/08/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 23/08/2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1267963126/inteiro-teor-1267963388

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho-TST – Ag-AIRR: 00007128920195100011, Relator:

Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 10/05/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 12/05/2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1834644750

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho-TST 00001409720215120047, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Publicação: 30/06/2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1929765288/inteiro-teor-1929765290

CRISTINA, B. F. P. PROFISSIONAIS DA BELEZA: subordinação ou parceria? **RUNA – Repositório Universitário da nima, Butantã**, 10 jun. 2022. Disponível em: http://repositorioinstitucional.uea.edu.br//handle/riuea/951. Acesso em: 25 jun. 2023.

CARVALHO, M. A. A Lei 13.352/2016 e os impactos jurídicos nos contratos de parceria entre profissionais e os salões de beleza: repercussões imediatas e mediatas. **Universidade do Estado do Amazonas, Amazonas**, 21 abr. 2018. Disponível em: http://repositorioinstitucional.uea.edu.br//handle/riuea/951. Acesso em: 25 jun. 2023.

DECRETO. Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação de Leis Trabalhistas. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 mai. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 jun. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/. Acesso em: 25 jun. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/. Acesso em: 25 jun. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizada)**. São Paulo:

Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/. Acesso em: 25 jun. 2023.

SILVA, Francisca Maria Rodrigues da. Análise crítica da lei salão-parceiro. 2021. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) – **Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza**, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/62944. Acesso em: 25 jun. 2023.

SILVA, Vander; Carlos, Vera, Prata, Geancarlos. **Capítulo 12. Sujeitos na Relação de Emprego** In: Silva, Vander, Carlos, Vera; Prata, Geancarlos. **Guia Prático de Direito do Trabalho-Ed.2019**. São Paulo (SP):Editora Revista dos Tribunais.2019. Disponível em:https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/guia-pratico-de-direito-do-trabalho-ed-2019/1672937236. Acesso em: 26 de outubro de 2023.

---

[1] Brasileira, graduanda do curso de Direito da Faculdade Serra do Carmo – FASEC. E-mail: mirandaadina@gmail.com

[2] Brasileiro, professor Mestre do curso de Direito da Faculdade Serra do Carmo – FASEC. E-mail: prof.leonardoaquilino@fasec.edu.br