

A (IN)APLICABILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO RELACIONADO ÀS RELAÇÕES REGIDAS PELA LEI Nº 13.352/2016¹

THE (IN) APPLICABILITY OF LABOR LAW RELATED TO RELATIONSHIPS GOVERNED BY LAW Nº 13.352/2016

Eric Ferraz Santos²
Rodrigo Araujo Saraiva³

RESUMO: O presente artigo analisa a aplicação do Direito do Trabalho nas relações estabelecidas entre profissionais da beleza e os donos de salões, à luz da Lei nº 13.352/2016 (Lei do Salão-Parceiro). A pesquisa problematiza a crescente utilização de estratégias como a pejotização, contratos de parceria e prestação de serviços para evitar o reconhecimento do vínculo empregatício e reduzir encargos trabalhistas e tributários. Observa-se que essas práticas, embora formalmente legais, podem ocasionar prejuízos aos profissionais ao afastar garantias históricas da legislação trabalhista. Nesse contexto, destaca-se o uso do Microempreendedor Individual (MEI) como instrumento de formalização, mas também de flexibilização das relações laborais. O estudo propõe uma análise crítica da Lei nº 13.352/2016, questionando seus efeitos na precarização das condições de trabalho no setor de beleza. Também são abordadas as noções de subordinação e parassubordinação, com o objetivo de verificar a existência de vínculo de emprego nas relações analisadas. A pesquisa parte de uma perspectiva histórica do Direito do Trabalho, ressaltando sua origem na proteção do trabalhador frente à desigualdade nas relações de poder. Conclui-se pela necessidade de se repensar a regulamentação do setor à luz dos princípios protetivos que norteiam o Direito do Trabalho.

4190

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Pejotização. Salão-parceiro. Vínculo empregatício.

ABSTRACT: This article analyzes the application of Labor Law in the relationships between beauty professionals and salon owners under Law No. 13.352/2016 (Salon Partner Law). The study discusses the growing use of strategies such as “pejotização,” partnership contracts, and service agreements to avoid recognizing employment relationships and reduce labor and tax liabilities. Although legally accepted, such practices may undermine labor rights. The research critically examines Law No. 13.352/2016 and the concepts of subordination and parasubordination to identify possible employment relationships. It concludes with the need for rethinking the legal regulation of the beauty sector in line with the protective principles of Labor Law.

Keywords: Labor Law. “Pejotização.” Salon partner. Employment relationship

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA, Teresina-PI, 01 de junho de 2025.

² Discente no Curso de Direito. Centro Universitário Santo Agostinho.

³ Professor de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Prática Jurídica Trabalhista e Direito Empresarial do Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

I INTRODUÇÃO

A aplicação do Direito do Trabalho e sua inaplicabilidade às relações laborais em salões de beleza é justificada por diversos motivos fundamentais. O presente artigo científico tem o objetivo de demonstrar que essas abordagens podem proporcionar vantagens significativas, como o aprimoramento das condições justas de trabalho e o equilíbrio nas relações de trabalho, proporcionando um cenário mais favorável para esses profissionais. No entanto, há a perspectiva de que, em vez de melhorar a situação desses trabalhadores, muitas vezes ocorre a diminuição de seus direitos trabalhistas e aumento da carga tributária, entre outros problemas, devido a algumas estratégias promovidas por empresários.

Assim, a contemporânea pesquisa de cunho científico visa responder a problemática de quais são as características específicas que identificam a relação de trabalho existente entre os profissionais de salão de beleza e seus eventuais empregadores.

É cediço que a pejotização é um instituto muito utilizado pelos donos de salões de beleza atualmente para afastamento do reconhecimento da relação de emprego, fazendo com que o empregado, como pessoa física que notadamente é, venha a constituir-se como pessoa jurídica, cotidianamente ligado à figura do Microempresário Individual – MEI. Dessa maneira, uma empresa pode realizar a contratação de um prestador de serviço, neste caso, sendo uma pessoa jurídica, para desempenhar estratégias específicas para reduzir as obrigações trabalhistas.

Ademais, é possível perceber que empresários de salões de beleza também se utilizam do contrato de parceria como uma estratégia, visto que é mais vantajoso para a empresa.

A adoção de contratos temporários ou de prestação de serviços, além das situações supracitadas, também é uma prática comum entre os donos de salões de beleza para diminuir os encargos trabalhistas e a carga tributária.

Diante disto, fez-se necessário a análise crítica acerca da Lei nº 13.352/2016, que o estudo analisara todo o contrato de parceria em geral, assim como a relação empregatícia entre empregador e empregado. Além disso, será abordado o crescimento da Pejotização nos serviços de beleza, visto que para toda celebração do contrato de parceria instituído na

lei, os profissionais serviços de beleza e estética terá que integrar ao cadastro como microempreendedor individual (MEI), segundo a Lei nº 13.352/2016.

Vale destacar, que o direito do trabalho tem suas raízes na intensa exploração da mão de obra e na ausência de uma legislação específica que garanta direitos aos trabalhadores, características marcantes da sociedade pré-industrial. Durante a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, a sociedade enfrentou mudanças profundas, tanto no âmbito político quanto econômico. O advento do Estado liberal e, posteriormente, do neoliberalismo trouxe um "equilíbrio" formal para a relação entre empregador e empregado. No entanto, esse equilíbrio muitas vezes não se reflete na prática, evidenciando a necessidade urgente de criar leis que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Nesse cenário, importante destacar que, a pesquisa se inicia, buscando analisar a regulamentação do trabalho dos profissionais do setor de beleza por meio da Lei nº 13.352/2016 e o seu padrão adotado para sua aprovação, aonde analisaremos o conceito de subordinação e parassubordinação na área do setor de beleza. Deste modo justificando estes argumentos com a caracterização do vínculo empregatício.

O presente Projeto de Pesquisa, genericamente, visa analisar a Lei do Salão-Parceiro e a possível facilitação ao fenômeno da pejotização como estratégia de diminuição da incidência da legislação trabalhista e redução da carga tributária perante tal relação trabalhista.

4192

2 IMPACTOS TRABALHISTAS, FLEXIBILIDADE CONTRATUAL E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Diante das transformações no mercado de trabalho e das novas demandas das relações laborais, a evolução do Direito do Trabalho tem buscado se adaptar às peculiaridades de diferentes setores, como é o caso das atividades realizadas em salões de beleza. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – com sua previsão de direitos como salário, jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, férias e outras garantias – passou a ser desafiada pela informalidade e flexibilidade predominantes nas relações de trabalho nesse setor.

Muitos profissionais de salões de beleza, como cabeleireiros, manicures e esteticistas, atuam de maneira autônoma ou sob contratos de prestação de serviços, o que pode dificultar

a aplicação das normas trabalhistas tradicionais. A ausência de vínculo empregatício formal entre os profissionais e os empregadores cria uma zona cinzenta quanto à aplicabilidade de direitos garantidos pela CLT, como o artigo 3º que disserta:

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, grifo próprio)

Assim, percebe-se que define o empregado como aquele que presta serviço de forma pessoal, contínua, subordinada e onerosa. Embora a reforma trabalhista de 2017 tenha introduzido novas formas de contratação, como o contrato intermitente, a realidade de muitos salões de beleza ainda escapa aos moldes convencionais de vínculo empregatício, dificultando a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A evolução do Direito do Trabalho, então, deve buscar soluções que garantam a proteção dos trabalhadores de salões de beleza, sem prejudicar a dinâmica própria do mercado. Assim, a aplicabilidade das normas trabalhistas neste contexto precisa ser analisada com cautela, levando em conta o caráter específico das relações de trabalho e buscando uma compatibilização com as normas da CLT para evitar a precarização das condições de trabalho. A flexibilidade das relações de trabalho em salões de beleza pode ser benéfica, mas exige um olhar atento para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, sem comprometer sua dignidade ou segurança jurídica.

4193

3 PEJOTIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho é um conjunto de princípios, normas e instituições que visam garantir direitos e deveres aos empregados e empregadores. Isso, conforme as medidas que são asseguradas, objetivando regular a relação empregatícia. (Moura, Manuela D' Andrade, 2021).

Tal ramo trabalhista carrega a ideia de proteção do trabalhador, que se desenvolve a partir da inserção dos indivíduos no contexto social. Assim, a maneira como as pessoas interpretam essa categoria social e os diferentes aspectos que compõem esses significados variam de acordo com cada situação, sendo amplamente influenciados pela profissão, pelo

contexto histórico, bem como pelas condições e pela estrutura do trabalho, como apresenta (Barros, 2017).

Refere-se à condição histórica mundial do surgimento do Direito do Trabalho: [...] aponta como principais causas do aparecimento do Direito do Trabalho no contexto mundial: os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as consequentes rebeliões sociais com destaque para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871,2 na França, e de 1848, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo estado como lei; [...]

É de grande relevância essa percepção, pois observa-se a precarização das relações de trabalho, a qual, conforme o avanço histórico da informalidade do setor de beleza, vem passando por movimentos de mudanças legais que se refere às relações de trabalho. Sendo assim, a Lei do Salão Parceiro (Lei nº 13.352, 2016) foi autorizada a caracterizar a parceria dos salões de beleza e profissionais. A partir desse momento, os vínculos de trabalho, seria por meio de registros, no formato do microempreendedor individual (MEI).

Recentemente, a decisão da 7^a Turma do TRT-1 reafirma a competência da Justiça do Trabalho em casos de pejotização fraudulenta, protegendo direitos trabalhistas. A pejotização, sendo assim, o aprofundamento da precarização implantadas nas relações de trabalho, foram utilizadas de forma fraudulenta com o intuito de desviar a aplicação das leis trabalhistas, impedindo que o trabalhador tivesse acesso a direitos fundamentais. O tribunal decidiu que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre o que foi formalmente registrado no contrato, aplicando o princípio da primazia da realidade. Assim, mesmo que o trabalhador tenha sido contratado como pessoa jurídica, a relação deve ser reconhecida como de emprego (OLIVEIRA, 2024).

4194

Conectada a (in)aplicabilidade às relações laborais, a pejotização do trabalhador compromete a aplicação dos direitos trabalhistas, aumentando a vulnerabilidade do empregado. Dessa forma, ocorrerá a prestação do serviço para empresa, mas não tendo acesso aos seus direitos que seriam assegurados ao trabalhador, caso fosse reconhecido o vínculo empregatício. (Moura, Manuela D' Andrade, 2021)

Insta frisar, que a CLT deixa claro o conceito de relação de emprego, o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, vejamos:

Art. 3º - Considera-se empregada 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, grifo próprio).

O contrato de parceria estabelece as regras que devem ser seguidas pelo salão-parceiro e pelo profissional-parceiro (BRASIL, 2016). A relação de parceria é formalizada com a homologação do contrato no sindicato da categoria e, na falta deste, na Superintendência Regional do Trabalho, (BRASIL, 2020).

A ‘pejotização’ refere-se não somente os intelectuais, mas também àqueles submetidos a contratos de trabalho, assim como a atuação do Ministério do Trabalho tem atuado onde o fenômeno da pejotização tornando-se uma realidade no mercado de trabalho alcaçando número maior de classes de trabalhadores como professores, jornalistas, médicos, dentistas, dentre outros, (PEREIRA, 2013).

Segundo Pereira (2013, p.110) “A Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações do Trabalho – CONAFRET tem discutido estratégias para combater os diversos tipos de pejotização”:

A terceirização do serviço call center das companhias de telefonia celular e a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica (processo já chamado de pejotização) estiveram entre os principais itens da pauta da reunião ordinária da Coordenadoria de Combate às Fraudes das Relações de Trabalho (Conafret), concluída hoje (03) , em Brasília (DF). Procuradores de Trabalho de todas as Regiões do País relataram os setores que mais concentram a fraude, que consiste na demissão de um emprego subordinado e sua recontratação, dias depois, como pessoa jurídica (ou PJ), em prejuízo de direitos trabalhistas legalmente assegurados. Em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo, a irregularidade concentra-se em empresas jornalísticas (PEREIRA, 2013, p.110 e III)

Desde o início, pode-se perceber que a pejotização alcançou várias áreas de trabalho, tornando-se uma prática comum, porém, ilegal que tomou grandes proporções.

Sobre o pretexto da flexibilização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedade (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejotização” como comumente vem sendo denominadas (Coelho, Jairo Borges, 2017).

A figura do Microempreendedor Individual (MEI) e a autorização para contratos de parceria entre profissionais e salões de beleza permitem que esses trabalhadores saiam da informalidade, adquirindo direitos sociais e benefícios da Previdência Social. No entanto, esse mesmo processo também possibilita que as empresas se isentem dos custos e

obrigações típicos da relação de emprego. Ao transformarem profissionais, antes regidos pelas normas da CLT, em empresas parceiras, elas encobrem uma relação de emprego, apresentando-a como uma relação jurídica de natureza civil.

Destaca-se que esse fenômeno, conhecido como pejotização, tem contribuído para a precarização e a informalidade das relações de trabalho no setor de salões de beleza. A pejotização está inserida em mudanças socioeconômicas amplas ocorridas nas últimas décadas, que estão alinhadas aos princípios do liberalismo econômico.

Os novos modos de gestão, a nova lei de contrato de parceria formalizou as garantias desses trabalhadores trazendo segurança jurídica para ambas as partes, porém, evidenciou a redução de custos empresariais e a aceleração da flexibilidade nas relações de trabalho entre setores, empresas e empregos. Essa flexibilização possibilita maior liberdade para as empresas na utilização, contratação e remuneração da mão de obra, permitindo ajustes no volume e valor da força de trabalho de acordo com os custos operacionais.

Desse modo, o art. 1º-C da lei 13.352/2016, traz que na ausência de parceria do salão parceiro e do profissional, configura-se o vínculo empregatício. Nota-se que o princípio da primazia da realidade é um instrumento muito importante que vis combater essas fraudes trabalhistas.

4196

A dificuldade dos Tribunais Trabalhistas em reconhecer uma relação empregatícia no Setor da Beleza se evidência, 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, grifo próprio).

Conforme destacado, diferente do que vem sendo defendido pela lei salão-parceiro, os profissionais da área da beleza não estão desempenhando seus serviços, visto que à disposição deles durante todo seu horário de funcionamento do estabelecimento, assim, a ausência da revisão do conceito de subordinação, deixa questionamentos a esses métodos tomados pelos salões que viola os direitos dos profissionais.

3.1 Inaplicabilidade às Relações Laborais em Salões de Beleza

Nos últimos anos, com as atualizações da nova Lei nº 13.352/2016, a liberdade contratual, que em princípio não deve infringir os direitos fundamentais dos profissionais de beleza, tem ganhado maior destaque no meio jurídico. Embora o objetivo principal da

norma seja assegurar que a liberdade de contratação cumpra suas obrigações, as medidas implementadas para regulamentá-la acabam por permitir a evasão de contribuições sociais e impostos relacionados à relação contratual.

Os legisladores enfatizam a atuação do Salão-parceiro, especialmente no que diz respeito à possível subordinação nessa relação de parceria, como gerenciar, orientar e tomar decisões sobre os profissionais de beleza. Embora trabalhem comissionados, eles serão obrigados a cumprir uma carga horária que remete a um vínculo empregatício, uma vez que quanto mais atendimentos realizarem, maior será a comissão recebida.

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

O fenômeno da pejotização 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. (Almeida, Mariana Rodrigues, 2022, p 27).

Essa modificação e suas implicações na esfera trabalhista, tanto doutrinárias quanto jurisprudenciais, mostram que o Judiciário tem buscado formas de assegurar o cumprimento dos direitos fundamentais dos profissionais dessa área. A seguir, apresento uma ADI 5625 relacionada ao caso em questão:

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH) ingressou, em 27 de outubro de 2016, com a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625, pleiteando a declaração de inconstitucionalidade da Lei nº 13.352/2016. A entidade argumenta que essa legislação representa um retrocesso social, promovendo 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, 2021).

Assim, o Ministro Alexandre de Moraes destacou que a Lei nº 13.352/2016 teve a função de regulamentar uma situação já existente, contribuindo para a formalização dos trabalhadores, anteriormente em condições de informalidade. Ele enfatizou que a referida legislação não impede o reconhecimento do vínculo trabalhista; ao contrário, caso tal vínculo seja constatado, ele será devidamente reconhecido.

Vale destacar, que julgou pela constitucionalidade da lei, que se a Lei nº 13.352/2016 (Salão-parceiro) for utilizado para mascarar a relação empregatícia, deste modo deverá ser reconhecido o vínculo empregatício, por entender que o trabalhador tem que ser resguardado seus direitos.

Diante o exposto, observa-se que aquele considerou que no caso, julgou pela improcedência da ADI, justificando que a lei impugnada tem como objetivo proteger os princípios da valorização social do trabalho, da livre iniciativa e da promoção do pleno emprego.

3.2 O Caso dos Salões de Beleza no Direito do Trabalho: Tipicidade do Vínculo

Diante do claro reconhecimento do vínculo empregatício entre salão-parceiro e profissional-parceiro, reconhece-se a relação que caracteriza o vínculo, embora os elementos constituam-se em pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, como forma de demonstrá-lo os principais aspectos de cada elemento, define Maurício Godinho Delgado:

4198

[...] a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (Delgado, 2007, p. 225).

A pessoa física no âmbito do contrato de trabalho sempre será considerada o profissional da relação empregatícia, já a pessoa jurídica somente pode configurar no polo de empregador, segundo Maurício Godinho Delgado. Assim, o bem jurídico do contrato de trabalho importa apenas a pessoa física, não sendo usufruído pela pessoa jurídica, como cita o autor:

[...] Por essa razão, a pactuação — e efetiva concretização — de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica — jamais o empregado. (Delgado, 2007, p. 232).

Vale destacar que, diversos momentos do mascaramento da relação de emprego são utilizados para ocultar prestação de serviços por um salão-parceiro. Sendo muita das vezes utilizado o princípio da primazia da realidade para desvendar a relação empregatícia. Por

esse viés, conclui-se que a relação empregatícia possui uma característica de salão-parceiro e profissional-parceiro.

A relação de emprego possui significativa importância socioeconômica, sendo a principal forma de prestação de trabalho dos últimos duzentos anos, desde o surgimento do capitalismo. Carlos Henrique Bezerra Leite também destaca que a relação de emprego se refere a uma atividade humana específica: o trabalho subordinado, executado por um tipo particular de trabalhador, o empregado. Dessa forma, o trabalho formal é uma atividade essencial para o desenvolvimento da sociedade.

Nesse contexto, a Lei nº 13.352/2016 regulamenta a relação entre salão-parceiro e profissional-parceiro como uma prestação de serviço, caracterizando, portanto, uma relação de trabalho, sem configurar vínculo empregatício enquanto vigorar a parceria. No entanto, o Art. 1º-C da referida lei prevê a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício se o contrato não estiver formalizado conforme os requisitos legais ou se o profissional-parceiro exercer funções distintas daquelas previstas no contrato de parceria.

Vale destacar, as mesmas características específicas da atividade autônoma que reforçam a ausência de vínculo empregatício, já que essas são contrárias aos requisitos que configuram a relação de emprego, como a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

4199

[...] No trabalho autônomo, portanto, sobressaem alguns aspectos fundamentais: falta de dependência, pois o trabalhador não recebe ordens e não está sujeito às instruções emanadas do tomador de serviços na execução do trabalho; pela ausência de alteridade, já que o autônomo se apropria diretamente dos frutos do seu trabalho seja para consumi-los ou aliená-los, assumindo os riscos comerciais e econômicos da sua atividade profissional; por fim, o trabalhador autônomo tem acesso direto ao mercado de bens e serviços, seja para a aquisição de matérias primas, seja para a comercialização dos seus produtos e dos serviços que desenvolve. (Silva, Francisca Maria Rodrigues (2021).

À vista disso, na teoria a subordinação é essencial para diferenciar tanto a relação de emprego como o trabalho autônomo, conforme é citado por Leciona Luciano Martinez "...a principal diferença entre o trabalhador autônomo e o empregado é a existência da subordinação desta ocorre o recebimento de ordens por parte do empregador".

Como define Maurício Godinho Delgado:

[...] 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. (Delgado, 2007, p. 334).

Como demonstra, na prática em decorrência de várias formas de prestação de serviço autônomo cria uma zona entre os elementos citados anteriormente. Nesse viés, menciona-se a aplicação da lei Salão parceiro nº 13.352/2016, que afasta o vínculo de emprego, portanto, é valido observar que entre a subordinação nas relações entre Salão e Profissional parceiro, pode haver vínculos empregatícios.

Sob essa ótica, destaca-se a pesquisa intitulada "Salão-parceiro: submissão ou autonomia de autoria", realizada por Mariana Machado Sousa e Lívia de Oliveira Borges. O estudo aborda a percepção dos profissionais do setor de beleza quanto à aplicação prática da Lei do Salão-Parceiro. A pesquisa revelou, entre outros pontos, a insegurança e o receio que muitos profissionais enfrentam ao considerar o rompimento da parceria, devido à possível perda de sua clientela, conforme percebe-se:

4200

(...) a fidelidade das clientes a profissional garante o trabalho e remuneração desta, mas também a imobiliza de mudar para outros salões e/ou localidades de trabalho, já que a criação de uma nova clientela é um processo árduo e arriscado. Uma manicure entrevistada, por exemplo, disse que "mudar de uma esquina para outra" já é o suficiente para a cliente não optar mais pelo salão e pelo trabalho dela.

Nesse contexto, a flexibilidade do trabalho autônomo, característica dessa modalidade, pode dar margem a uma situação de subordinação do profissional ao salão-parceiro. Embora não se trate de uma exclusividade na prestação de serviços a um único salão (aonde muita das vezes existe a exclusividade do Salão e Profissional), a certas condições impostas pelo salão pode configurar subordinação, especialmente em virtude da dependência financeira desenvolvida e do receio da perda da posição de trabalho.

Outro ponto relevante apresentado na pesquisa foi a chamada "MEI por submissão", conceito que contraria a autonomia pretendida. O estudo destacou o processo de transição dos profissionais para a condição de Microempreendedores Individuais (MEI), uma exigência para formalização do contrato de parceria. Os entrevistados relataram que a empresa reuniu a equipe para explicar a mudança, entretanto, nenhum dos profissionais foi

capaz de descrever de forma detalhada o que a nova figura jurídica representa, nem quais são seus direitos e deveres.

4 DO POSICIONAMENTO DOS JUIZES DE PRIMEIRO GRAU E TRIBUNAIS SUPERIORES BRASILEIROS DIANTE DA SITUAÇÃO FÁTICA CONCRETA

Nos últimos anos, com as mudanças trazidas pela reforma trabalhista e a adaptação do Direito do Trabalho a novas realidades, as relações laborais nos salões de beleza passaram a ser analisadas sob uma ótica mais flexível, o que implica em maiores desafios para a aplicação das normas trabalhistas de forma eficaz. A flexibilização contratual, frequentemente associada à pejotização, tem gerado um cenário jurídico desafiador, principalmente no que tange à tipicidade do vínculo de emprego e a caracterização de relações de trabalho nos salões de beleza.

O legislador, ao tratar das relações trabalhistas, não limitou de maneira rígida a atuação do juiz, o que proporcionou maior margem para que decisões sejam tomadas com base nas especificidades de cada caso concreto. No entanto, as possibilidades ampliadas de atuação do magistrado, conforme a interpretação das normas trabalhistas, têm gerado debates sobre os limites e a constitucionalidade de algumas medidas, especialmente quando se trata de relações em que o trabalhador figura como pessoa jurídica, prática comum nos salões de beleza.

4201

O posicionamento dos juízes de primeira instância e dos tribunais superiores brasileiros em relação a essas situações tem sido alvo de intensas discussões doutrinárias e jurisprudenciais. A interpretação do vínculo empregatício e a aplicação das normas trabalhistas nesses casos têm levado a decisões variadas, o que revela uma certa insegurança jurídica para as partes envolvidas. A flexibilização nas relações de trabalho, por exemplo, tem sido questionada por muitos que defendem a manutenção do vínculo tradicional de emprego, enquanto outros entendem que o ambiente do salão de beleza exige uma adaptação das normas para permitir um maior dinamismo no mercado de trabalho.

O poder discricionário dos magistrados para decidir sobre a relação de emprego nos salões de beleza, com base nas peculiaridades de cada situação fática, levanta um ponto importante sobre o papel do juiz no cenário atual do Direito do Trabalho. Apesar das tentativas de delimitar o alcance de suas decisões, a flexibilidade contratual e a pejotização

são questões centrais que desafiam a atuação do Judiciário, levando-o a buscar soluções para equilibrar os direitos dos trabalhadores e as exigências do mercado.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 (BRASIL, 2020), validou a Lei nº 13.352/2016, que instituiu a figura do contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais da área. No entanto, o Tribunal deixou claro que a formalidade do contrato não é suficiente para afastar a incidência da legislação trabalhista quando presentes os elementos típicos da relação de emprego, como subordinação e habitualidade. A decisão é paradigmática, pois confirma a constitucionalidade da norma, mas ressalta que sua aplicação deve observar os princípios protetivos do Direito do Trabalho, vedando sua utilização como meio de dissimulação de vínculos empregatícios.

Assim, a Suprema Corte, na ADI 5625, reforça a ideia de que o contrato de parceria não pode servir de escudo para práticas fraudulentas de pejotização. O STF adota postura equilibrada, reconhecendo a autonomia da vontade, mas impondo limites quando há tentativa de burlar direitos fundamentais dos trabalhadores.

Essa diretriz foi observada no julgamento do processo nº 0010943-15.2023.5.15.0071, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (BRASIL, 2024). Na ocasião, o vínculo de emprego foi reconhecido entre uma manicure e o salão de beleza, uma vez que não havia contrato formal de parceria, e a subordinação era evidente na prática diária. O contrato de parceria foi considerado inválido como justificativa para afastar os direitos celetistas da trabalhadora.

De maneira similar, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no processo nº 1000588-92.2021.5.02.0706 (BRASIL, 2022), entendeu que a ausência de contrato escrito e o controle direto das atividades prestadas configuravam relação de emprego. A tentativa de disfarçar a contratação como parceria informal foi rechaçada, sendo reconhecida a aplicação da CLT. O julgado reforça o entendimento de que o mero rótulo de “parceiro” não basta para afastar o vínculo empregatício quando a realidade dos fatos demonstra relação subordinada.

Em contraponto, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, ao julgar o processo nº 0011226-95.2022.5.18.0004 (BRASIL, 2023), afastou o reconhecimento de vínculo entre um cabeleireiro e o salão. A decisão considerou válidos os indícios de autonomia do profissional, como a organização da própria agenda, a ausência de controle de jornada e a remuneração

por comissões. O acórdão sinaliza que, respeitados os critérios legais e a efetiva independência do profissional, o contrato de parceria pode se configurar de forma legítima, sem incorrer em fraude trabalhista.

Essas decisões demonstram que o Poder Judiciário tem buscado distinguir situações em que a Lei do Salão-Parceiro é aplicada de boa-fé, respeitando os requisitos legais, daquelas em que serve como instrumento de precarização das relações de trabalho por meio da pejotização. A análise concreta da realidade da prestação de serviços continua sendo o critério determinante para o reconhecimento do vínculo empregatício, à luz do princípio da primazia da realidade, fundamental no Direito do Trabalho brasileiro e ainda gerará muitos debates necessário à luz de cada caso específico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mariana Rodrigues. **A precarização das relações de trabalho dos profissionais do setor de beleza à luz da lei 13.352/2016.** 2022.

ALVES, 2013; Antunes, 2007; Arnold & Bongiovi, 2013; Hewison, 2016; Krein, 2013). A precarização aparece como a implicação mais forte desse processo (Thébaud-Mony & Druck, 2007).

4203

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho:** aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5625/DF.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 24 de junho de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5108164>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** Processo nº 1000588-92.2021.5.02.0706. 15^a Turma. Julgado em 11 abr. 2022. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticia/manicure-obtem-vinculo-empregaticio-com-salao-de-beleza-decisao-elimina-hipotese-de-contrato-informal-de-parceria>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região.** Processo nº 0010943-15.2023.5.15.0071. 2^a Câmara. Julgado em 5 mar. 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2025/2a-camara-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-manicure-e-salao-de-beleza>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região.** Processo nº 0011226-95.2022.5.18.0004. 2^a Turma. Julgado em 23 maio 2023. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/salao-de-beleza-afasta-vinculo-empregaticio-ao-demonstrar-autonomia-de-cabeleireiro/>. Acesso em: 5 maio 2025.

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.** 2018.

COELHO, Jairo Borges. **Pejotização nas relações de trabalho.** 2018.

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

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Antunes. **Doutor, por que sou trabalhador autônomo?** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 6, n. 9, out. 2017, p. 7-19.

MOURA, Manuela D. et al. **Pejotização e fraude à lei trabalhista: reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) -Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

MACHADO, Ana Flávia; CAMILLO DE OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto; ANTIGO, Mariângelo. **Evolução do diferencial de rendimentos entre setor formal e informal no Brasil: o papel das características não observadas.** Revista de Economia contemporânea, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 1-15, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-98482008000200007&script=sci_arttext. Acesso em: 25 jun. 2020.

OLIVEIRA, Antônia de Maria Ximenes. **Pejotização fraudulenta e competência da Justiça do Trabalho: um precedente importante da 7ª turma do TRT-1.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/415875/pejotizacao-fraudulenta-da-justica-do-trabalho-7-turma-do-trt-1>. Acesso em: 19 de outubro de 2024.

4204

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.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. **Salão parceiro na prática: submissão ou autonomia? Psicologia & Sociedade**, v. 32, p. e218817, 2020.