

FACULDADE LUCIANO FEIJÃO - FLF
CURSO DE DIREITO

FERNANDA LUZINEIDA OLIVEIRA MARINHO
PRISCILA MAIA DE NASCIMENTO FELIX AQUINO
RAIMARA MOREIRA DE ARAÚJO

A CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO SALÃO-PARCEIRO: Sua aplicabilidade e seus efeitos advindos da lei 13.352/2016 que descaracteriza o vínculo empregatício da relação de parceria

Sobral - CE
2022

**FERNANDA LUZINEIDA OLIVEIRA MARINHO
PRISCILA MAIA DE NASCIMENTO FELIX AQUINO
RAIMARA MOREIRA DE ARAÚJO**

**A CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO SALÃO-PARCEIRO: Sua
aplicabilidade e seus efeitos advindos da lei 13.352/2016 que descaracteriza o vínculo
empregatício da relação de parceria**

Sobral - CE
2022

A CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO SALÃO-PARCEIRO: Sua aplicabilidade e seus efeitos advindos da lei 13.352/2016 que descaracteriza o vínculo empregatício da relação de parceria

MARINHO, Fernanda Luzineida Oliveira;¹
AQUINO, Priscila Maia de Nascimento Felix;¹
ARAÚJO, Raimara Moreira¹

RESUMO: O STF decidiu recentemente a constitucionalidade do contrato entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro, advindo com esta decisão uma ampla margem de proteção e garantia do contrato escrito e devidamente assinado, excluindo então o vínculo empregatício. A lei nº 12.596/12 foi alterada pela Lei salão-parceiro de nº 13.352/2016, sendo constitucional e não violar a proteção à relação de emprego e permitir que salões de beleza mantenham contratos de parceria com profissionais como cabeleireiros, e os de barbeiros, esteticistas, manicures, depiladores e maquiadores, que atuam como autônomos, sem vínculo empregatício.

Palavras-chaves: CLT. CONSTITUCIONALIDADE. LEI SALÃO PARCEIRO. STF.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo foi elaborado em torno de algumas implicações sobre uma recente decisão do STF, onde trataremos aqui esclarecimentos sobre a referida decisão do STF em declarar a constitucionalidade a assinatura do contrato salão-parceiro, e será abordado com clareza e de forma simplificada o caminho da aplicação e os efeitos desta decisão, trazendo a devida relevância de necessidade em chegar à informação da constitucionalidade à categoria que atua sobre o setor.

O STF entende que o contrato escrito e devidamente assinado entre o salão parceiro e o profissional é constitucional e desta forma não há que se falar em vínculo empregatício entre a empresa (salão) e o profissional.

O Supremo Tribunal Federal decidiu, no dia 28/10/2021 que a contratação de profissionais de beleza sob a forma de parceria é constitucional e vai de encontro com a previsão da lei 13.352/2016, lei salão-parceiro, com a garantia de proteção do direito ao estabelecimento exercer uma parceria entre profissional e empresa garantindo assim, uma troca de responsabilidades e comprometimento ao atendimento ao cliente em benefício mútuo (RODAS, 2021).

¹ Autores do artigo, graduandos de bacharelado em Direito, 10º semestre na Faculdade Luciano Feijão

Foi usado como uma lacuna, a precarização da pejetização, era um contrato que burlava os direitos dos trabalhadores, meio utilizado pela categoria dos salões, barbearias, clínicas de estéticas, depilação, que gerou grandes questionamentos, pois era um contrato fraudulento onde violava os direitos dos trabalhadores e as empresas (salões) trabalhavam de forma irregular e sujeitos a serem cobrados judicialmente

Podemos então, também dizer que a categoria como empregador também estava desprotegida, afinal, como se enquadrar nos termos da CLT se na relação de emprego configurava muito mais uma troca de interesses comuns e autonomia na execução do serviço do que mesmo uma relação de subordinação.

Dessa forma, era muito comum se realizar de forma tácita ou apenas verbal as contratações no setor de serviços autônomos com caracterização de vínculo empregatício, mas na verdade o que ocorria mesmo, era uma relação de parceria. Aqui podemos dizer que o princípio da primazia da realidade acontece ao contrário, pois, o que vem acontecendo é que as decisões do STF vêm estabelecer a descaracterização do vínculo empregatício nas relações contratuais, com fundamento da lei 13352/2016. Ou seja, não existe o vínculo empregatício e sim uma parceria, já que o benefício é mutuo entre as partes.

Se for caracterizado os requisitos previstos em lei na relação de emprego terá que enquadrar-se nos termos da CLT, mas se o STF entender que na naquela relação específica ocorrer uma relação que se troca serviços e lucro, é passível a descaracterização do vínculo empregatício

Por entendimento do STF, aplica-se a constitucionalidade da relação de parceria entre salão-parceiro e profissional-parceiro pois se encontra facilmente na relação entre o salão e o profissional uma conexão nos resultados, esforços e interesse comum através da parceria.

A pesquisa aqui realizada na elaboração deste artigo, possui um cunho qualitativo e exploratório para angariar resultados através dos estudos feitos por sites, artigos, jurisprudência e CLT).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A LEI DO SALÃO PARCEIRO (LEI Nº 13.352 /2016)

A Lei do Salão Parceiro (Lei nº 13.352/2016) permite que salões de beleza mantenham contratos de parceria com profissionais como cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, depiladores e maquiadores, que atuam como autônomos, sem vínculo empregatício. O texto

cria as figuras do "salão-parceiro" e do "profissional-parceiro"; este último podendo atuar como microempresa ou microempreendedor individual (MEI).

O Supremo Tribunal Federal decidiu, no dia 28/10/2021, que a contratação de profissionais de beleza sob a forma de parceria, prevista na Lei do Salão Parceiro (Lei 12.592/2012, alterada pela Lei 13.352/2016), é constitucional e não viola a proteção à relação de emprego.

O salão de beleza tem o caráter informal, mesmo sendo um setor utilizado a bastante tempo, essa informalidade podemos dizer que foi integrada pela facilitação de atuação de pessoas não qualificadas, isso originalmente, porém para hoje é observado um nova perspectiva em relação a qualificação dos profissionais e subsequente o advento da regulamentação da lei 13.596/2016, que traz uma segurança para a categoria, angariando tanto o estabelecimento como o profissional.

Enfrentava-se uma distorcida parceria, entre o estabelecimento e o profissional, pois não era possível enquadrar um profissional nos termos da CLT, não sendo possível gerar nenhuma garantia ao profissional, de forma que não encaixava a segurança prevista no ordenamento jurídico, ultrapassava-se todos os limites cabíveis, era uma relação total irregular, e assim se fazia o uso de linhas descabidas na hora de contratar um profissional no setor.

Sobre a pessoa física é, a pessoa natural que exerce atividade pessoalmente, de modo que não se pode admitir a existência de um empregado pessoa jurídica. Saliente-se apenas que a prática conhecida como “pejotização”, onde se cria uma pessoa jurídica como intuito de burlar a legislação trabalhista é considerada fraudulenta e nula (art. 9 da CLT), não impedindo a caracterização do vínculo empregatício.

A Lei do Salão-Parceiro visa regulamentar uma prática antiga no setor: atuação de profissionais autônomos e que recebem comissão ao invés de salário. Tal mudança reconhece esse modelo de trabalho praticado por muitos salões e incentiva à regularização ou formalização de um setor que reúne milhões de profissionais.

Diante disso, vale ressaltar que o contrato salão parceiro não veio para suprimir direitos adquiridos e previstos na CLT ao profissional, mas sim para regularizar a formalidade contratual que a categoria se enquadra, como um profissional parceiro, com isso, transmitir maior profissionalismo e segurança na área ligada a serviços de beleza, no caso, os que são oferecidos em salões. O contrato é uma ferramenta que encurta o desfavorecimento e o reconhecimento previdenciário que até então o setor não tinha.

A constitucionalidade do contrato é um avanço, o reconhecimento da parceria gera segurança para as partes, em ressalva a importância do setor para economia de toda a sociedade.

O regime de parceria garante que, mediante a obrigação de recolhimento de impostos e encargos, o profissional seja um segurado da Previdência Social.

Art. 1º É reconhecido, em todo o território nacional, o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador são profissionais que exercem atividades de higiene e embelezamento capilar, estético, facial e corporal dos indivíduos.

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. (BRASIL, 2012)

2.2 NÃO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

De acordo com o STF (2020), o profissional que recebe a metade do valor cobrado pelo serviço, ou seja, sua comissão equivale a 50% do valor do serviço não se enquadra na relação emprego. Nesse aspecto, deve-se salientar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma de suas espécies. Em outras palavras, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas a recíproca não é verdadeira.

Sendo caracterizada a relação de emprego pelos seguintes requisitos: Pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação. Todavia, o contrato salão-parceiro é uma nova visão de regulamentar, a situação informal e não ir de confronto com regulamento jurídico que garante todos os direitos do trabalhador, mas sim, um caminho de formalizar e equalizar as relações salão-parceiro e profissional-parceiro

A lei nº 13.352/2016 em seu art. 1º, traz que, o percentual fixado confirme a soma dos esforços das partes e interesses comuns, assim o profissional que consentir que assinado o contrato estabelece, uma parceira de interesses comuns.

Art.1º lei nº13.352/2016, § 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.

“O magistrado ainda citou a Lei 13.352/2016, que dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de manicure e pedicure, cabeleireiro e outros, e destacou o § 11, do artigo 1º-A, que diz: “O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei”. “Assim, a situação descrita confirma a soma de esforços das partes para consecução de objetivos comuns, e não a existência de relação empregatícia, ao reverso do que decidiu o Juízo singular”, considerou o magistrado. A decisão foi unânime.” Publicado em 11/02/2020 | Atualizado em 11/02/2020

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CONTRATO DE PARCERIA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT, com fundamento no conjunto fático-probatório dos autos, concluiu pela inexistência de vínculo de emprego. Registrou que o ajuste realizado entre as partes constituía verdadeira parceria, na qual a reclamante prestava serviço no estabelecimento da reclamada (salão de beleza), resultando numa divisão de lucros da ordem de 50% de cada serviço realizado. Em arremate, firmou tese no sentido de que a ausência da celebração formal de um contrato de parceria, nos termos estabelecidos no inciso I (...) fatos. Nesse contexto, devem prevalecer os elementos fáticos contidos no voto vencedor, porque contrariam, em sua abrangência, aqueles contidos no voto vencido. Assim, para decidir de forma diversa, necessário seria o revolvimento dos fatos e provas dos autos a fim de se constatar as ofensas legais indicadas, o que não ultrapassa o óbice da Súmula 126 do TST. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Agravo não provido. (TST, Ag-AIRR - 1030-48.2017.5.07.0004, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 20/10/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/10/2021).

De acordo com os julgados do STF, não ocorreu o reconhecimento do vínculo empregatício entre a manicure e o estabelecimento, pois um dos pontos que descaracterizou o vínculo empregatício foi o valor da porcentagem em confirmar a soma dos esforços com objetivo comum acordado entre salão-parceiro e o profissional-parceiro.

As Seguintes cláusulas são obrigatórias no contrato de parceria para que estabelecido:

- a) percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;
- b) 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;
- c) condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;
- d) 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;
- e) possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, 30 dias;
- f) 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;

- g) obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias.

2.3 AUTONOMIA VERSUS SUBORDINAÇÃO

Sobre ao que foi estudado é possível se falar que embora os institutos estejam interligados, por sua vez, ocorrendo a autonomia e detrimento a subordinação não estará configurada a relação de emprego.

Todavia, o instituto de subordinação é um dos pontos mais relevantes para a determinação da caracterização da relação de emprego, que com o advento da lei 13.352/2016 veio sofrer as mudanças, sendo possível através dessa descaracterização de subordinação para autonomia e então, a não existência do vínculo empregatício.

De acordo com Franco Filho (2017), de forma sistematizada considera ainda que existem elementos que distinguem o contrato de trabalho de qualquer outro tipo de contrato, classificando-o como: 1-Sinalagmático; 2-oneroso; 3-de trato sucessivo; 4-intuiti personae e 5-subordinação jurídica.

Ao se falar da teoria da subordinação jurídica sendo ela a estrutural, nela o trabalhador está inserido na organização, contribuindo no funcionamento empresarial. O trabalhador deve seguir as regras determinadas pela organização, adequando-se a estas, ou seja, tem a sua autonomia restringida a “cultura organizacional” que condiciona sua rotina laboral.

Quanto a previsão sobre os requisitos para configurar a relação trabalhista, desta forma comprovada a falta de um dos requisitos não existe vínculo empregatício. Portanto, sendo identificado a autonomia da parte não há que se falar na configuração da relação de emprego a ponto de ser caracterizado devida relação trabalhista entre empregado e empregador requisito este fundamental para a existência da relação de emprego, portanto não existe para esta narrativa a subordinação.

2.3.1 Subordinação

Segundo Saraiva (2011, p.45), em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa) em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas.

A doutrina fala na subordinação jurídica que nasce da própria relação jurídica fixada pelo empregado e empregador.

A origem do contrato tem a função de estabelecer ser o obreiro o subordinado do patrão, que deve acatar as ordens e determinações emanadas advindas de penalidades por parte do empregador.

Segundo Porto (2009) a ampliação do conceito de subordinação é tarefa para a jurisprudência e para doutrina, visto que se trata de um conceito dinâmico e não necessitaria da intervenção do legislador para evitar o engessamento do conceito. Analisaremos as diversas forma de se identificar a subordinação em outros ordenamentos jurídicos, para ao fim traçar aquele mais se coaduna com a realidade brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com Patrick Mais Merísio e Silvana Liberto Alves Maia, “A lei n. Lei nº 13.352/2016, ao estabelecer o contrato de parceria em salões de beleza, impõe o estudo de normas trabalhistas e civis, não de forma conflitante, mas, sim, voltadas para a valorização social do trabalho e da livre iniciativa.”. Isso se dá a através do reconhecimento do da categoria de profissionais da beleza – como cabeleireiros, manicures, esteticistas, barbeiros etc. – por conta da lei n., e maior autonomia por parte dos colaboradores, possibilitado pelo contrato de parceria, em que o estabelecimento e seus profissionais definem as regras de validade para a utilização, advento da Lei do Salão-Parceiro.

A lei salão-parceiro entrou em vigor em 2017 e com a decisão mais recente do STF em 2021 de passar a regulamentar e proteger a nova relação de parceria, não gera violação ao ordenamento jurídico. A atualização da legislação veio por conta de se enfrentar uma necessidade de o setor possuir normas de trabalho mais flexível, menos rígidas.

Sendo na verdade, que a aplicação do contrato de parceria traz um novo cenário para a categoria que dado o entendimento da constitucionalidade nasce uma relação mais flexível, uma relação de interesses comum entre as partes envolvidas no contrato.

Por fim, a Lei do Salão Parceiro foi uma medida necessária e bem-vinda para atender a realidade do setor e suprir em parte sua demanda por regularização que compreenda sua realidade e desafios.

REFERENCIAS

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (8. Turma). AIRR n.º 299-52.2017.5.17.0011. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 22 de abril de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/644e7659c7eabd1d5d6a719e4ec5f73b>. Acesso em: 19 jan. 2022

BRASIL. **Lei n. 12.592, de 18 de janeiro de 2012**. Brasília, DF: Presidência da República, 2012

BRASIL. **Lei n.º 13.352, de 27 de outubro de 2016**. Contrato de parceria. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm Acesso em: 16 fev 2022

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho - CLT, Brasília, DF, Out. 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. pg 85.

MERÍSIO, Patrick Maia e MAIA, Silvana Liberto Alves. **Contrato de Parceria: O Salão-Parceiro**. Edição: 2017, NOVEMBRO. Págs.: 136

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação, **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, v. 34, n. 130, p. 119-142, abr./jun. 2008.

RODAS, Sérgio. Contrato de parceria em salões de beleza é constitucional, decide STF **Revista Consultor Jurídico**, 28 de outubro de 2021.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo, Editora Método Gen, 2011.